# Likestillingsredegjørelse (Aktivitets- og redegjørelsesplikten)

Insenti AS Insenti jobber aktivt hver dag for å forhindre diskriminering og fremme likestilling mellom kjønnene i virksomheten. Gjennom gode rutiner og prosedyrer ønsker Insenti å forhindre at ansatte eller jobbsøkere blir diskriminert på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering.

## Tilstand for kjønnslikestillling, midlertidig ansettelse og deltid

Pr 31. desember 2022 var det totalt 60 ansatte, kjønnsbalansen fordelte seg på 15 kvinner (25 %) og 45 menn (75 %) i Insenti AS.

Det har vært en liten prosentvis økning av kvinneandelen i virksomheten det siste året, fra 24,2% til 25% ved utgangen av 2022.

Da det er overvekt av menn i virksomheten arbeides det aktivt med å rekruttere kvinner. Bygg og anleggsrådgivning er en bransje hvor det tradisjonelt har vært overvekt av menn blant studentene, noe som igjen reflekterer kjønnsbalansen i arbeidslivet. Dette er i endring og virksomheten har en målsetning om å høyne kvinneandelen. BDO’s bygg- og anleggsanalyse for 2022 viser at det er 10,4% kvinner i bygg- og anleggsnæringen, så vi er stolte over at vi ligger godt over snittet.

Det er ingen midlertidig ansatte i Insenti AS. Det er en kvinne og tre menn som jobber deltid, dette utgjør 6,67% av totale arbeidsstyrken. Alle som jobber deltid gjør dette etter eget ønske, og det er ingen ufrivillig deltid i virksomheten.

I 2022 var det en kvinne og to menn som hadde foreldrepermisjon. Kvinnen hadde 48 uker og mennene hadde to uker permisjon. I snitt ble det tatt ut 16 uker foreldrepermisjon.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kjønns-balanse\* | Midlertidige ansatte\* | Foreldre-permisjon\* | Faktiskdeltid\* | Ufrivilligdeltid\*\* |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 15 | 45 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 |

Stjerneforklaring

* Skal kartlegges hvert år
* Skal kartlegges (minst) annethvert år

## Lønnskartlegging

Det er ikke blitt gjennomført en lønnskartlegging for 2022 da virksomheten gjennomfører dette annethvert år i henhold til anbefalingene i lovverket og dette ble gjennomført i 2021.

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er uttalt direkte i rekrutteringspolicyen til virksomheten samt at det er en del av den øvrige personalpolitikken i Insenti AS.

### Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I 2022 har virksomheten gjennomført kartlegging og risikovurdering av likestilling- og ikke diskriminerende arbeid. Barne-, ungdoms og familiedirektoratets 4-stegsmetode er benyttet til dette arbeidet. Følgende er gjort:

1. Undersøkt risikoer for diskriminering og hindring av likestilling

2. Analysert årsaker til identifiserte risikoer

3. Iverksatt tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold.

4. Vurdering av iverksatte tiltak vil gjøres i 2023.

I kvartal 2 ble det gjennomført en workshop for å identifisere risikoer innenfor likestilling- og diskrimineringsarbeidet. PÅ workshopen var to ulike avdelinger representert. I tillegg har det blitt gjennomføre en medarbeiderundersøkelse som har gitt mye informasjon, samt at det har vært gjennomført avdelingsvise møter i etterkant av medarbeiderundersøkelsen hvor alle områdene, utenom rekruttering har vært diskutert. Rekruttering har blitt diskutert på avdelingsledernivå og vært forankret hos toppledelsen.

Følgende områder har blitt gjennomgått og kartlagt gjennom workshoper, avdelingsmøter, observasjoner og samtaler:

• Opplæring, utvikling og forfremmelse

• Tilrettelegging, familie og arbeidsliv

• Lønns- og arbeidsvilkår

• Rekruttering

Seksuell trakassering og kjønnsbasert vold er blitt kartlagt gjennom medarbeiderundersøkelsen. Det har ikke blitt meldt inn noen tilfeller av trakassering, hverken observerte eller opplevde, i Insenti i 2022.

Resultatet av undersøkelsene er at det er mye bra likestillingsarbeid som gjøres i virksomheten innenfor alle de ulike områdene.

Følgende risikoer og årsaker er identifisert:

* Lav kvinneandel, dette skyldes nok at det tradisjonelt har vært utdannet flere menn tidligere, noe som har medført at det tidligere har vært få kvalifiserte kvinner. Dette er i ferd med å endres hos studiestedene. Vi opplever allikevel å ha en høy kvinneandel (25%).
* Kompetanseutvikling, en hektisk hverdag kan medføre at medarbeidere ikke prioriterer kompetanseutvikling, selv om kompetanseutvikling er lett tilgjengelig og det er satt av midler til dette.
* Uten tilrettelegging og fleksibilitet kan virksomheten miste gode arbeidstakere.
* Lite fokus på mangfold i rekrutteringsprosesser, noe som kan medføre at virksomheten går glipp av gode kandidater.
* Medarbeiderundersøkelsen viste at det er mange som ikke kjenner varslingsrutinene til virksomheten. Det må tas tak i.
* Gamle lønnsordninger som kjøregodtgjørelse og bompengegodtgjørelse kan oppleves urettferdig av nyere ansatte.

Vurdering av tiltak som er iverksatt

* Fokus på mangfold i rekrutteringsprosessene, og det har gitt resultater. Men det er krevende å ansette i bransjen da det er stor rift om kandidater og få relevante søkere til ledige stillinger.
* Ansettelse av HR-sjef som har fokus på HR, kultur og kompetanseutvikling i virksomheten
* Ledige stillinger har ikke alltid blitt lyst ut internt, men eksternt og på hjemmesiden. Årsaken til dette er at rutinene for rekruttering ikke har vært fulgt i alle prosesser.
* Ansatte har fått mulighet for hjemmekontor inntil to dager per uke. Dette for å møte ønske hos medarbeidere om fleksibilitet og bedre balanse mellom familie og arbeidsliv. Dette tilbys videre, men det er et uttalt ønske fra virksomheten at det er ønskelig å ha folk på kontoret.
* Det gis en dag velferdspermisjon med lønn per barn for tilpasning i barnehage og skole, slik at det blir lettere å kombinere jobb og familieliv. Dette har blitt tatt godt imot av ansatte.
* Fellessamlingene er flyttet fra fredager til torsdager. Flere av de som jobber deltid har fri på fredager, og de går da glipp av felles informasjon og kulturbygging på tvers av avdelinger. Dette har blitt tatt godt imot av ansatte.
* Insentiskolen er blitt lansert. Kompetanseutvikling er satt i system og det er blitt mye enklere å delta på kompetansehevende tiltak i Insenti regi. Insentiskolen består av:
	+ Korte læringslunsjer som varer kun 30 min og gjennomføres ca 1 gang i måneden
	+ Interne kurs med eksterne foredragsholdere, dette gjennomføres fra 1-3 ganger i måneden
	+ Eksterne kurs ved behov
	+ Interne digitale kurs

Insentiskolen har blitt tatt godt imot av organisasjonen.

* Overordnet fokus på varslingsrutiner og holdningsskapende arbeid. Varslingsrutiner har blitt gått igjennom på møter og dette har vært et viktig fokusområde for HR.

Tiltak som Insenti skal iverksette i kommende året:

* Alle ledige stillinger skal utlyses internt og eksternt samtidig, formålet er å informere ansatte om interne muligheter, samt oppfylle kravene i arbeidsmiljøloven. Rutinene for rekruttering har blitt revidert og dette er blitt forankret på toppledernivå.
* Alle ansatte har blitt tilsendt et digitalt kurs i varsling, dette skal gjennomføres i 2023. Hensikten er å sikre kompetanse om hva varsling er, hvordan kan man varsle og når skal man varsle.
* Hjemmekontor i stillinger hvor det er mulig, er fortsatt tilgjengelig inntil to dager i uken for de som ønsker og trenger fleksibiliteten.
* Aktivt arbeid å samle avdelingene på kontoret jevnlig med hensikten å bygge relasjoner og kultur.
* Harmonisere og fjerne gamle lønnsordninger, slik at det oppleves rettferdig.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Fokus på på kultur, likestilling og mangfold i organisasjonen i tillegg til kompetanseutvikling har hatt et positivt resultat. Samt at alle disse områdene har fått en betydelig plass i den nye vedtatte 5 års strategien til selskapet. Kulturprosjektet og Insentiskolen står sterkt i den nye strategien og det er stort fokus på opplæring, kompetanseutvikling i alle ledd av organisasjonen.

Området familieliv og tilrettelegging har også fokus i organisasjonen. Vi er opptatt av å tilrettelegge for at det lar seg kombinere arbeid og familieliv hos oss, i tillegg til andre tilretteleggingsbehov.

I løpet av 3. kvartal 2023 bli gjennomført en evaluering av iverksatte tiltak samt en ny kartlegging av risikoer og med tilhørende tiltak. Dette gjøres gjennom dialog med ansatte, AMU og gjennom undersøkelser.

Oslo, 05.06.2023