

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 kjønnslikestilling, midlertidig ansettelse og deltid

Pr 31. desember 2024 var det totalt 52 ansatte, kjønnsbalansen fordelte seg med 17 kvinner (32,7 %) og 35 menn (67,3 %) i Insenti AS.

Det har vært en liten prosentvis økning av kvinneandelen i virksomheten det siste året, fra 29% i 2023 til 32,7% ved utgangen av 2024.

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, men vi er veldig fornøyde med å ha en kvinneandel over 30%.

Det er ingen midlertidig ansatte i Insenti AS. Det er 6 ansatte som jobber deltid, to kvinner og fire menn, dette utgjør 11,6% av den totale arbeidsstyrken. Alle som jobber deltid gjør dette etter eget ønske, og det er ingen ufrivillig deltid i virksomheten.

I 2024 var det tre menn som hadde foreldrepermisjon. Mennene hadde henholdsvis 14, 13 og 2 uker i permisjon. I snitt ble det tatt ut 10 uker foreldrepermisjon.

Kjønns- balanse*		Midlertidige ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
17	35	0	0	0	3	2	4	0	0

Stjerneforklaring

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

Lønnskartlegging

Det har ikke blitt gjennomført en lønnskartlegging for 2024, da virksomheten gjennomfører dette annethvert år i henhold til anbefalingene i lovverket. Lønnskartlegging ble gjennomført sist i 2023.

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 dette er en del av den øvrige personalpolitikken i Insenti AS.

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

I 2024 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 2025.

Temaet likestilling og ikke-diskriminering har blitt diskutert i AMU- og i ledermøtene. Det blir aktivt arbeidet for å forhindre diskriminering og sikre likestilling. Den årlige medarbeiderundersøkelsen, som gjennomføres i hele organisasjonen, gir oss mye informasjon innenfor dette området. I etterkant av medarbeiderundersøkelsen gjennomføres det avdelingsvis møter, hvor vi gjennomgår resultatene av undersøkelsen og 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 2024.

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

Følgende risikoer og årsaker er identifisert:

- Selskapet har en ujevn fordelt kjønnsbalanse. Dette skyldes nok at det tradisjonelt har vært utdannet flere menn i bransjen tidligere, noe som har medført at det har vært få kvalifiserte kvinner. Dette er i ferd med å endres hos studiestedene. Vi opplever allikevel å ha en høy kvinneandel (32,7%).
- En hektisk hverdag kan medføre at medarbeidere ikke prioriterer kompetanseutvikling, selv om kompetanseutviklingen er lett tilgjengelig gjennom fysiske og digitale møter, samt at det er satt av midler.
- Uten tilrettelegging og fleksibilitet kan virksomheten miste gode arbeidstakere.
- Få kompetente kandidater i rekrutteringsprosesser, noe som kan medføre at det er vanskelig å få mangfold i virksomheten.

Vurdering av tiltak som er iverksatt

- Fokus på mangfold og kjønnsbalanse 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.
 - Har i 2024 ansatt en kvinnelig avdelingsleder. Beste kandidaten var kvinne samt viktig å øke kvinneandelen i ledergruppen.
 - Virksomheten har strategisk mål på kvinneandel.
 - Ledige stillinger blir alltid lyst ut internt, samt på hjemmesiden. I tillegg til informasjonsplikt så ønsker selskapet å opplyse om interne muligheter.
 - Mulighet for hjemmekontor inntil to dager per uke i perioder. Dette for å møte ønske hos medarbeidere om fleksibilitet og bedre balanse mellom familie og arbeidsliv. Tiltaket tilbys videre, men det er et uttalt ønske fra virksomheten at det er ønskelig å ha folk på kontoret og vi opplever at ansatte som sitter fast på hjemmekontor ikke er like tett knyttet virksomheten.
 - På byggeplassene kan det være utfordrende med fleksitid og redusert stilling, da det kan påvirke kvalitet og belastning for resten av byggeplassen.
 - 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.
 - Insentiskolen fungerer godt og kompetanseutvikling er satt i system. 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 er under kontinuerlig utvikling.

Tiltak som Insenti skal iverksette i kommende året:

- Utvikle Insentiskolen
- Utvikle interne karriereveier og tydeliggjøre disse.

- Hjemmekontor, i stillinger hvor det er mulig, vil fortsatt være mulig 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.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Fokus på kultur, likestilling og mangfold i organisasjonen i tillegg til kompetanseutvikling har gitt et positivt resultat. Alle disse områdene har fått en betydelig plass i den vedtatte 5-års strategien til selskapet. Kulturprosjektet og Insentiskolen står sterkt i denne strategien og det er stort fokus på opplæring, kompetanseutvikling i alle ledd av organisasjonen. Så dette arbeidet fortsetter.

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

Selskapet har de to siste årene scoret over 5 i snitt, (hvor 6 er maks) på medarbeidertilfredshetsundersøkelsen. Dette er vi stolte av i en krevende tid for hele bransjen.

Fokus på kultur, likestilling og mangfold, samt holdninger og kompetanseutvikling er et kontinuerlig arbeid og vi jobber hele tiden for å styrke relasjoner og skape et godt arbeidsmiljø internt i selskapet. Vi har månedlige sosiale tilstelninger i tillegg til de vanlige sammenkomstene som fellessamlinger, julebord og sommerfest. I tillegg er det månedlige kompetansehevede tiltak for alle ansatte i organisasjonen.

I løpet av 3. kvartal 2025 blir det gjennomført en evaluering av iverksatte tiltak samt en ny kartlegging av risikoer og med tilhørende tiltak. Dette gjøres gjennom dialog med ledere, ansatte, AMU og gjennom undersøkelser.

Anne Jahr Hegdahl

HR-sjef i Insenti

Oslo 20.06.2025