

# Likestillingsredegjørelse for 2022

MORSELSKAPET, NorgesGruppen ASA

## Tilstand for kjønnslikestilling

NorgesGruppen som konsern jobber kontinuerlig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle deler av personalpolitikken.

NorgesGruppen ASA følger konsernets retningslinjer innen medarbeider og lederskap som beskriver fremgangsmåte for håndtering av de ulike områdene. Et bærekraftig arbeidsliv står sentralt i konsernets bærekraftstrategi. Med dette menes et arbeidsliv som ser at mangfold og kjønnsbalanse er viktige bidrag for selskapets verdiskaping. NorgesGruppen har målsatt en kjønnsbalanse mellom 40-60% innen alle områder og nivåer.

Arbeidsgruppen «Bærekraft mennesker», som er representert ved alle våre virksomhetsområder, følger opp status innenfor områdene mangfold, likestilling og diskriminering. Gruppen skal bidra til å styrke arbeidet for likestilling og sikre deling og læring på tvers av konsernet.

For sikre videre godt arbeid og rapportering av likestillingsarbeidet, har det i 2022 blitt avholdt evalueringmøter med Virke og Likestillings- og diskrimineringsombudet, for å evaluere arbeidet, rapporteringen og få konkrete innspill til arbeidet med aktivitetsplikten.

### Kjønnsbalanse ansattkategorier og foreldrepermisjon

Per 31.12.2022 var det 72 kvinner og 64 menn ansatt i selskapet. Kjønnsbalansen i andel er som følger;

År	Kjønnsbalanse andel totalt			Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid	
	Kvinner	Menn	Status	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2022	52,9%	47,1%	😊	1,4% ↓	1,6%	14,3	14,3	8,3% ↓	4,7% ↓
2021	51,9%	48,1%	😊	4,5%	1,6%	28,2	14,6	9,0%	6,5%

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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

Selskapets likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens verdier. Likestilling og arbeid mot diskriminering er beskrevet i konsernet styrende dokumenter. NorgesGruppen ASA har beskrevet hvordan retningslinjene skal etterleves i egne guider. Selskapets ledere støttes i operasjonaliseringen av arbeidet gjennom prosessbeskrivelser i lederhåndboken. Alle prinsipper og prosedyrer for likestilling og diskriminering er lett tilgjengelig for alle ansatte og obligatorisk part av selskapets onboarding program.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i personalpolitikken i selskapet. NorgesGruppen oppfordrer enhver arbeidstaker, både ansatt -og innleid, til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Varslingsordningen og hvordan varslinger blir behandlet er tilgjengelig for alle ansatte. Er varsling via linjevei ikke mulig eller hensiktsmessig, kan ansatte og innleide arbeidstakere benytte NorgesGruppens eksterne varslingsordning der varsler sendes til en uavhengig tredjepart.

## Hvordan vi strukturerer likestillingsarbeidet

Selskapet gjennomgår resultater av ulike kartlegginger og igangsetter tiltak i det løpende likestillingsarbeidet. Økt tilgang til utviklingsprogram, bedre synlighet på ledige stillinger, økt søkelys på intern mobilitet, i tillegg til krav om at alle skal inkludere dette i sine årlige mål -og utviklingssamtaler, har bidratt til økt tilfredshet rundt utviklingsmuligheter og at mulighetene er like for alle.

Verneombudet i NorgesGruppen ASA har bidratt til godt samarbeid i det systematiske arbeidet for likestilling og reduksjon av risiko for diskriminering. Det er etablert en egen gruppe som arbeider systematisk med aktivitetsplikten i et års hjul. Risikovurdering og handlingsplan følges opp og er medvirkende til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Verneombudet er medlem av arbeidsgruppen som har hatt fire arbeidsmøter i 2022. Alt arbeid i gruppen dokumenteres skriftlig

## Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Resultater av kartlegging av risiko og arbeidet for likestilling er tema på større ledersamlinger på tvers av konsernet, HR Forum og møter med ansatte. Mangfolds ledelse blir prioritert og får større og større plass som naturlig del og driver for verdiskaping og innovasjon, samtidig som det er en viktig strategi i arbeidet for å identifisere risiko og redusere hindre for likestilling.

I medarbeiderundersøkelsen som blir gjennomført årlig stilles det spørsmål om de ansatte har opplevd eller kjenner til mobbing og trakassering på arbeidsplassen. På spørsmålet om det oppleves å være like karrieremuligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne viser resultatet at ansatte i stor grad er enig i dette. Resultater av undersøkelsen blir gjennomgått i avdelingene (ledernivå, avdelingsnivå og per team). Det blir utarbeidet tiltaksplaner for den enkelte avdeling.

Lønnsforskjell mellom kvinner og menn er en identifisert risiko. Alle er individuelt avlønnet og forankring av lønnsnivå gjennomføres av nærmeste leder i samarbeid med HR i årlige lønnsregulering. For å sikre likelønn fremover for likt arbeid av lik verdi, vil man gjennomgå kjønnsforskjellene for de store stillingskategoriene, vurdere forutsetninger og kompetanse og legge til rette for systematisk arbeid for å minimere risiko.

### **Rekruttering**

NorgesGruppen bruker profesjonelle digitale verktøy i rekrutteringsprosessen. Rekrutteringsprosessen inneholder ulike type tester og utvalgskriterier for å finne best kvalifiserte kandidater. Det er et krav i NorgesGruppen å ivareta områdets mangfolds kompetanse når man setter rollens kompetanse og erfaringskriterier. Dette i tillegg til å ivareta mål om kjønnsbalanse. Det skal være kandidater av begge kjønn i siste del av prosessen. Unntak må godkjennes.

### **Lønns- og arbeidsvilkår**

Lønnskartlegging ivaretatt av nøytrale funksjoner og reguleringer skal godkjennes av leders leder og HR. Selskapet har kriterier for lønnsregulering.

### **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

NorgesGruppen ser på kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling som avgjørende for konsernets løpende verdiskaping. På ulike nivåer og områder i konsernet finnes kompetanse og utviklingstiltak tilpasset det enkelte fagområde og medarbeiders behov og ønske for utvikling. I selskapets medarbeider og utviklingssamtale behandles kompetanseutvikling årlig som eget område.

## **Fleksibel arbeidstid og mangfolds arbeid**

NorgesGruppen tilbyr og støtter et mangfoldig arbeidsliv med høy grad av fleksibilitet. Digitale møter og samhandlingsverktøy muliggjør økende grad av fleksibilitet der dette er ønsket og mulig. Kjernetid fra 9-15 gjør det mulig for ansatte å legge til rette individuelle behov. Det er utarbeidet retningslinjer for fleksibelt kontorsted. Retningslinjene skal ivareta behov i ulike livsfaser. Det er gjort tiltak i forbindelse med rehabilitering av kontorlokalene som legger til rette for ulike behov for samhandling og kontorfasiliteter.

## **Resultat av arbeidet og tiltak**

Det systematiske arbeidet, blant annet innenfor rekrutteringsområdet, har bidratt med å styrke kjønnsbalansen i topp og mellomlederstillinger. For denne gruppen har andel kvinner økt med 3,3pp til 35,3% siste året.

Lønnsforskjellene blant topp og mellomledelse mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger og det er også et flertall av menn med høyest ansiennitet. Det er igangsatt systematisk etterfølgerplanlegging på ledernivå og målsatt kjønnsbalanse er et av mangfolds kriteriene som blir ivaretatt og vurdert i dette arbeidet. Dette i tillegg til økt søkelys på bedret kjønnsbalanse i hele vår rekrutteringsprosess, har målsetning om å utjevne dette gapet på sikt.

I 2022 er lønnsdata for NG ASA gjennomgått i mer detalj for å avdekke eventuell risiko for lønnsdiskriminering. Ulike faktorer for avlønning er vurdert opp mot kjønn.

Det er høyest andel menn med ansiennitet 10 år og over. NorgesGruppen har rekruttert flere kvinnelige ledere de siste 10 årene. I vår gjennomgang på ansattnivå som er gjennomført utfra lik lønn for likt arbeid, kan vi ikke se at det forekommer diskriminering i NorgesGruppen ASA.

Det er utviklet et nytt læringstilbud, hverdagslæring, som er et lavterskeltilbud med læringsaktiviteter som er åpent for alle medarbeidere i NG ASA og administrative selskaper. Læringsaktivitetene gjennomføres løpende og er tilgjengelig for alle våre ansattgrupper.

Selskapet flyttet inn i nyrenovert lokaler høsten 2022 og lokalene er utformet for å legge til rette for alle ansatte og besøkende sine behov.

## **Planer og forventninger for videre arbeid**

Selskapet vil fortsette sitt kontinuerlige arbeid for å hindre diskriminering og jobbe for økt likestilling. Økt kjønnsbalanse for ledende stillinger og mangfolds kompetanse vil bli videreført som fokusområder for 2023.

For å sikre at retningslinjer for rekruttering er godt kjent i selskapet er det igangsatt et kompetansetilbud for ledere, hvor områdene mangfold under behovsanalyse for rekrutteringsprosessen og objektivitet for å fremme likestilling og hindre diskriminering er sentrale temaer.

Det vil i 2023 arbeides med jobbkatalog for å etablere en jobbkatalog som vil styrke analysegrunnlaget for likestillingsrapporteringen.