

Likestillingsredegjørelse

Söderberg & Partners

I selskapet arbeider vi aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I selskapet har vi kartlagt kjønnslikestillingen både når det gjelder fordeling av kjønn innenfor ulike stillingsnivåer og grupper samt at vi har kartlagt lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Vi har kartlagt kjønnsforskjellene innenfor disse områdene;

- Kjønsbalansen totalt i virksomheten
- Midlertidig ansatte
- Ansatte i deltidsstillinger
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon
- Lønnsforskjeller på ulike grupper
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten
- Kjønsfordeling i ulike grupper
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid

To-årlig rapportering

% differanse - kvinners lønnskompensasjon sammenlignet med menn

Söderberg & Partners AS Lønnsgruppe*	Total lønnskompensasjon		Gjennomsnitt alder			Antall ansatte	
	Median	Gjennomsnitt	Kvinne	Mann	Delta	Kvinner	Menn
Førstelinje	-4,7 %	3,0 %	38	23	15	15	1
Midtposisjon	6,0 %	4,1 %	38	42	-4	11	18
Seniorstilling	6,0 %	9,8 %	55	53	1	2	7
Mellomleder	-14,4 %	-5,7 %	48	45	4	4	5
Total	-26,6 %	-25,8 %	40	45	-4	32	31

*Toppledelse er ikke med i oversikten grunnet lav populasjon (færre enn 6 stk)

Årlig rapportering:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
98	142	0	2	29	14	8	15	0	0

Stillingsnivåer og lønn i selskapet

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp i fastlønn og faste lønnstillegg, som bilgodtgjørelse, provisjon og bonuser samt pensjon for regnskapsåret 2021. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er en vurdering basert på eksisterende roller i virksomheten, delt inn i grupper med lignende kompleksitet i oppgaver, kompetanse, erfaring og ansvar. De tillitsvalgte har fått presentert hvilke vurderinger som er gjort basert på nevnte kriterier. De er gitt anledning til å komme med spørsmål, innvendinger og innspill til vurderingene.

- Vi har vurdert sammenlignbart arbeid på tvers av grupper
- Vi har vurdert utdannelsesnivå i gruppene: F.eks. nødvendig autorisasjon eller utdanning
- Erfaring er lagt til grunn i hver kategori: f.eks. junior stillinger mot senior
- Roller med lite antall er vurdert enkeltvis før de er lagt i grupper med sammenlignbart ansvar, erfaring eller utdanning.

Våre grupper er inndelt som følger for selskapet og søsterselskapet (som fremviser egen rapport);

Førstelinje
Forvaltere, Skadekoordinatorer, Jurister, Forsikringsrådgivere, Regnskapsmedarbeidere m.m.
Midtposisjon
Advokatfullmektiger, Forsikringsmeglere, Forsikringsrådgivere, Teamledere u/personalansvar m.m.
Seniorstilling
Advokater, Takstmenn, Compliance officers, KAM'er eiendom, Fagansvarlige, Sr. Forsikringsmeglere m.m.
Mellomledere
Ledere med personalansvar (utenom Strategisk ledergruppe SLG)
Toppledelse
Strategisk ledergruppe for alle selskap og forretningsområder

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Ved vurdering av lønnsforskjeller har vi delt inn i de 5 gruppene over, og brukt snittlønn (ukorrigert for stillingsbrøk) som KPI for å måle forskjellene i prosent.

Selskapets vurdering av ufrivillig deltid

- Selskapet tilbyr ikke ufrivillig deltid
- All deltid er resultat av ansattes eget ønske om å jobbe mindre eller det er en følge av sykdom

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt utgangspunkt i arbeidet for likestilling og mot diskriminering er nedfelt i vår policy beskrevet i Personelhåndboken;

LIKESTILLING, DISKRIMINERING OG MANGFOLD

Nulltoleranse mot diskriminering i S&P/CL

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Selskapet arbeider aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter. Vi tolererer ingen form for trakassering, seksuell trakassering eller fornærmende diskriminering. Vi arbeider aktivt for å fremme kjønnsbalanse i ulike typer jobber og på alle nivåer. Alle ansatte har rett til å bli behandlet og møtt med respekt.

Gjennom aktivt og systematisk likestillingsarbeid kan vi bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter. Vi skal være en inkluderende arbeidsplass som er attraktiv for både kunder og ansatte.

Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver og førstevalg hos arbeidssøkende. Vi ansetter bransjens mest kompetente medarbeidere med riktig kunnskap og kompetanse til jobben som skal gjøres og tilstreber kjønnsbalanse i ulike roller og på alle nivåer.

Mangfold

Likestilling er viktig, men for oss handler dette om mer enn bare kvinner og menn. Vi mener det er stor verdi i å tilstrebe et mangfold gjennom å rekruttere ansatte med ulike ferdigheter, erfaringer og referanserammer.

Arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene skal tilpasses slik at ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning eller alder kan fungere i alle avdelinger og i alle roller i selskapet.

Vi er overbevist om at et stort mangfold internt bidrar til at vi lykkes bedre gjennom ulike meninger, tilnærminger, kompetanse og personlighet.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er implisitt forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

- Vi har en egen policy for likestilling, diskriminering og mangfold som ble utarbeidet sommeren 2021
- I rekruttering er likestilling en selvfølge, og synliggjøres tydelig i våre annonser
- Ved forfremmelse og utvikling får de som ønsker det muligheten, uavhengig av kjønn eller andre mulige diskriminerende forhold.
- Trakassering er tatt inn som spørsmål i vår løpende medarbeiderundersøkelse. Det betyr at alle ansatte svarer på dette spørsmålet ca. 4 ganger per år.

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

Rekruttering

Når vi rekrutterer er vårt utgangspunkt at vi ansetter utelukkende etter ønsket kompetanse og personlige egenskaper. Ved utlysning av stillinger inneholder alle annonser følgende tekst;

S&P/CL er opptatt av mangfold og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke hos oss uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Mangfold

I 2022 har vi jobbet videre med mangfold og blant annet laget en film, som er innlemmet i vår globale lederhåndbok. I 2023 skal vi jobbe videre med å tydeliggjøre hva mangfold er eller skal være i våre selskap.

Når det gjelder rekruttering samarbeider vi med rekrutterende ledere for å motivere til større mangfold. Til enkelte stillinger inviterer vi også NAV og Kirkens Bymisjons bemanningsselskap Unikum, til å presentere passende kandidater.

Lokaler

Våre lokaler er i stor grad utformet for å kunne ta imot ansatte med eventuelle fysiske handikap. Vi har heiser i lokalene, hev-/senk-pulter, handikaptaletter etc.

Forfremmelse og utvikling

Historisk sett har alle som ønsker det fått muligheten til å utvikle seg og avansere til nye roller. I deler av selskapene har vi karriereutviklingsprogram som er åpne for alle.

Vi måler ellers ansattes forhold til og opplevelse av karriere- og utviklingsmuligheter i forbindelse med;

- Mål- og utviklingssamtaler (årlig)
- Løpende medarbeiderundersøkelser (hver 14. dag)
- Sluttsamtaler og sluttundersøkelser

Work/Life balance

I selskapet har man som ansatt enten Særlig uavhengig stilling...

- Registrerer ikke tid
- Prioriterer oppgavene selv
- Bestemmer når og hvordan arbeidet skal utføres

... eller så har man Fleksibel arbeidstid

- Kjernetid mellom 9-15

- Fleksitid mellom 7-9 og 15-19
- Opparbeider pluss/minus tid
- Kan avspasere plusstid inntil 10 dager
- Betalt overtid etter 10 timer

Dette betyr at alle ansatte til en viss grad har autonomi og mulighet til å balansere sin arbeidshverdag opp mot fritid.

Hjemmekontor

I tillegg til arbeidsformen nevnt over, har selskapet valgt å legge til rette for en fortsatt fleksibel kontorhverdag. Utgangspunktet er fremdeles at vi jobber på kontoret, men at ansatte selv kan velge å jobbe 1-2 dager på hjemmekontor etter avtale med nærmeste leder.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- HR har i samarbeid med Økonomi kartlagt lønnsforskjellene i selskapet i 2021. Ny kartlegging vil gjøres i overgangen 2022/2023
- Lønnsgruppene vi har valgt å benytte er forankret i AMU
- Nøkkeltallene ellers er hentet ut fra våre HRM-databaser
- Retningslinjene er gjennomgått i forbindelse med at HR utarbeidet ny personalhåndbok sommeren 2021.
- De fysiske arbeidsforholdene er også diskutert med AMU
- Når det gjelder kantineforhold, er merking av matvarer på hovedkontoret gjennomgått og funnet tilfredsstillende av HR.
- I vår løpende medarbeiderundersøkelse, stilles det spørsmål om hhv. mobbing og trakassering minst 4 ganger per år til alle ansatte. Det går varsel direkte i linjen til toppledelsen dersom svarene har lav score.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Det er en liten forskjell på lønn mellom kvinner og menn i noen grupper.
- Når det gjelder rekruttering, har vi rutiner som i utgangspunktet er objektive, men de er antagelig ikke tydelig nok på hvordan vi skal unngå en viss subjektivitet når lederne vurderer kandidatene.
- Vi skal etablere en helhetlig policy for mangfold og inkludering i 2023. Mangfold er foreløpig ikke godt nok definert og innarbeidet, men det betyr ikke at selskapet ikke har mangfold.

Vi har ellers ikke avdekket forhold av diskriminerende karakter.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

- Vi har ikke et fasitsvar på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi ser dog at det i gruppen seniorstilling er flere menn enn kvinner og i førstelinje er det flere kvinner enn menn. Historisk sett har bransjen tidligere vært mer mannsdominert. Det jevner seg ut, men så må vi følge med på at lønnsforskjellene også utvikler seg i riktig retning.
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse har også vært medvirkende tidligere.

Tiltaks- og handlingsplan i selskapet

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status
	Hva viste undersøkelsene	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling?		
Rekruttering	Rutinene er «nøytrale» ifht. at alle kandidater er oppfordret til å søke, og vi kartlegger eller vektlegger verken kjønn, funksjonsnedsettelse eller etnisitet i rekrutteringssystemet. Vi har dog ikke rutiner som aktivt hindrer subjektiv utvelgelse av fra den enkelte leder	Vi vurderer nye kartleggingsverktøy som kan gi mer «automatikk» og objektivitet ved siling av nye kandidater. Dvs. kriterier rundt kompetanse og personlige egenskaper. Innholdet i stillingsannonser er endret. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.	Vi mener at vi ikke diskriminerer bevisst i dag, men vi kan sikre enda bedre rutiner for nøytral vurdering av kandidater	HR og rekrutterings-ansvarlig spesielt.	2022/2023
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ingen diskriminering mellom kvinner og menn	Ingen nye tiltak, bare nye muligheter for begge kjønn			
Lønns- og arbeidsvilkår	I analysen har vi sett på både median, gjennomsnitt og sett dette oppimot ansiennitet/alder. Analysen viser små lønnsforskjeller innenfor de ulike lønnsgruppene, forskjellene er delvis historisk betinget og påvirkes av enkeltgruppers bevegelige lønns-elementer, ansiennitet samt populasjon. Det er for de fleste lønnsgruppene indikasjoner på at det kan foreligge lønnsforskjeller for begge kjønn og er noe man vil følge med på.	Årlig lønnsanalyse for å følge med på at utviklingen går i riktig retning I 2021 er rutiner for diskusjon av lønn gjennomgått, og HR er tillagt et større ansvar for å sørge for likelønn og lik behandling i diskusjoner om lønnskrav. Faktisk resultat for 2021 viser at kvinner i gjennomsnitt hadde 4,2% økning i lønn mens menn hadde 3,4%	Lønnslikestilling mellom kjønnene	Strategisk ledergruppe, HR og økonomi	Årlig
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Vi har gode betingelser for WL balance, men det er enkelte ansatte som jobber ut over hva som er sunt for WL balance	Tettere oppfølging av ansatte med både fleksibel arbeidstid og særlig uavhengig stilling (SUS). Ta ut rapporter om overtid, ferie og plusstid. Følge opp at lederne er hands-on med ansatte Finne en måte å fange opp overdreven arbeidstidsbruk hos SUS ansatte.	God WL balanse for alle ansatte, også de som ikke setter grenser for seg selv.	HR, Strategisk ledergruppe og alle ledere	2022/2023

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Måles i Medarbeiderundersøkelsen. Svært få tilfeller og disse følges opp umiddelbart	Fortsette med dagens rutiner	Unngå all trakassering og kjønnsbasert vold	Alle ledere og HR	Løpende måling og oppfølging
Mangfold	Vi har et ønske om større bevissthet, bedre kompetanse og å sette mål for mangfoldsarbeidet i selskapet.	Vi vil i løpet av 2022 sette i gang et prosjekt for å fylle målet vårt	Et mangfoldsarbeid som bygger opp under selskapets strategi.	HR og ledelsen	2022/2023