

## AtBs likestillingsredegjørelse 2023





## Innhold

1	Formål .....	3
2	Omfang .....	3
3	Ansvar .....	3
4	Mål for likestillingsarbeidet.....	3
5	Tilstand for kjønnslikestilling.....	3
5.1	Årlig kartlegging .....	4
5.2	Kartlegging annethvert år .....	4
6	Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering 2023 .....	6
6.1	Styrende dokumenter .....	6
6.2	Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis .....	6
6.3	Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, iverksatte tiltak og planer for videre arbeid 7	
6.3.1	Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling .....	7
6.3.2	Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling .....	8
6.3.3	Årsaker til risikoer og igangsatte tiltak.....	8
7	Årshjul for likestillingsarbeidet .....	9



## 1 Formål

AtBs virksomhet støtter opp under FNs mål om bærekraft, herunder arbeide for å sikre likestilling og redusere diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse.

Likestillingsredegjørelsen beskriver hvordan AtB arbeider med likestilling og ikke-diskriminering, og hvordan dette er integrert i styrende dokumenter.

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Likestillingsredegjørelsen er et ledd i arbeidet med å beskrive situasjonen i AtB, beskrive iverksatte tiltak, herunder forebyggende arbeide for likestilling og mot diskriminering.

## 2 Omfang

Likestillingsarbeidet er forankret gjennom AtBs strategi knyttet til sosial bærekraft, og som ledd i dette utarbeider AtB en redegjørelse for arbeidet med aktsomhetsvurderinger. I tillegg er arbeidet for likestilling og mot diskriminering omfattet av AtBs etiske retningslinjer som samtlige ansatte er forpliktet til å etterleve. Arbeidet er i tillegg integrert i AtBs personalarbeid og er i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

## 3 Ansvar

AtB som arbeidsgiver har ansvar for at arbeidet gjennomføres i tråd med loven, og styret skal sørge for at aktivitets- og redegjørelsesplikten overholdes. Styret behandler derfor redegjørelsen minst én gang hvert år. Styremedlemmer og administrerende direktør kan kreve at styret skal behandle andre saker som handler om det aktive likestillingsarbeidet.

Ledere på alle nivå har ansvar for å støtte opp under arbeidet for likestilling og mot diskriminering slik det er beskrevet i de styrende dokumentene.

Likestillingsredegjørelsen er tilgjengelig for alle ansatte i virksomheten.

## 4 Mål for likestillingsarbeidet

Målet med AtBs likestillingsarbeide er å sikre at alle, uansett bakgrunn mv., har like rettigheter og muligheter, understøtte vår lønnsomhet, produktivitet, konkurransedyktighet, samt bidra til at AtB er en moderne og attraktiv arbeidsgiver med høy trivsel.

## 5 Tilstand for kjønnslikestilling

I tråd med pålagt aktivitets- og redegjørelsesplikt redegjør AtB for tilstanden i virksomheten knyttet til likestilling mellom kjønn. Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og tillegg for regnskapsåret. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsgruppene. Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingstitler i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike gruppene. Det må være



minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.

- Eksempel på likt arbeid: konsulenter i samme eller andre avdelinger
- Eksempel på arbeid av lik verdi: rådgivere, utviklere, planleggere, fagansvarlige og kontrollere
- Eksempel på andre vurderinger: prosjektledere samt tidligere ledere som har gått ned i stilling, men har beholdt lønnen, regnes som ledere.

For å måle og beskrive ufrivillig deltid i virksomheten spør vi om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i medarbeideroppfølging. Tiltak kan gjøres i dialog med nærmeste leder og stillingsprosent justeres ved utarbeidelse av turnus.

## 5.1 Årlig kartlegging

Likestilling og antidiskrimineringsrapport 31.12.2023.

	Kjønnsbalanse		Midlertidige ansatte		Deltidsansatte/ ufrivillig deltidsansatte		Foreldrepermisjon (uker)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall administrasjon	43	62	0	1	3	3	33,9	76,3
Antall insourced tidl outsourced ressurser	8	14	-	-	-	-	-	-
Sum ansatte	51	76	0	1	3	3	33,9	76,3
Prosent	40,00 %	60,00%	0%	100%	50,00 %	50,00%	31,00%	69,00%

## 5.2 Kartlegging annethvert år

Likestilling og antidiskrimineringsrapport 31.12.2023. Denne tabellen vil oppdateres annen hvert år, dvs neste gang denne utarbeides er 31.12.2025.

	Antall ansatte		Grunnlønn kr.				Tillegg				Totalt			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Forskjell	%	Kvinner	Menn	Forskjell	%	Kvinner	Menn	Forskjell	%
Totalt	51	76	796 348	767 924	+28 424	+4	115 106	194 246	-79 140	-41	911 454	962 170	-50 716	-5
Leder	11	9	1 086 627	1 013 911	+72 716	+7	57 393	41 324	+16 069	+39	1 144 020	1 055 235	+88 785	+8
Rådgiver	19	35	760 885	730 191	+30 694	+4	45 429	236 911	-191 482	-81	806 314	967 102	-160 788	-17
Konsulent	21	32	541 532	559 670	-18 138	-3	242 495	304 504	-62 009	-20	784 027	864 174	-80 147	-9

Ved lønnskartleggingen fant vi at det i sum ikke er særlig forskjell mellom kvinner og menns lønn, men at det er en grad av forskjell på de ulike stillingsgruppene.



- AtB har flere kvinner enn menn i stillingsgruppen *leder*. Det er flere kvinner enn menn i øverste ledelse som påvirker lønnsforskjellen i kvinners favør.
- I stillingsgruppen *rådgiver* er det ansatt flere menn enn kvinner. Det er flere menn enn kvinner i senior/fagansvarlig stilling i denne gruppen, noe som gir lønnsforskjell på grunnlønn og tillegg.
- Det er flere menn enn kvinner i stillingsgruppen *konsulent*. Det er flere menn enn kvinner i senior/fagansvarlig stilling i denne gruppen. Ytterligere lønnsforskjell påvirkes av at flere menn enn kvinner i denne stillingsgruppen har faste tillegg (turnustillegg og vaktordning) i sin arbeidsavtale som følge av stillingens ansvar.

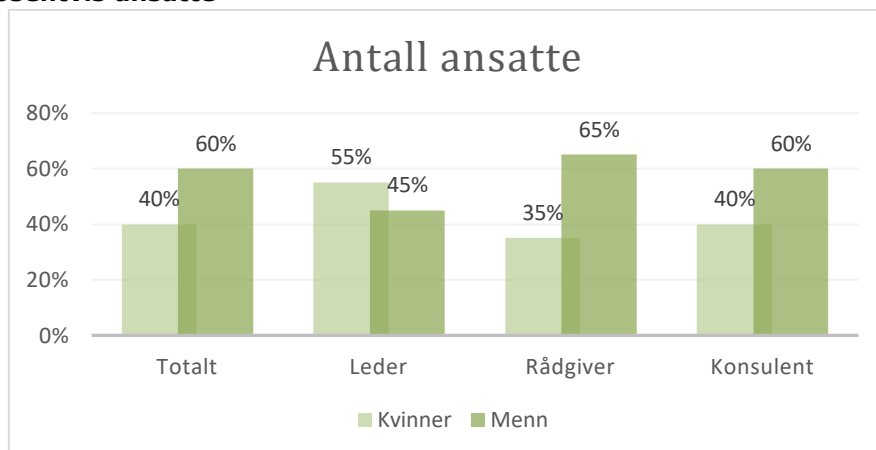
I tabellen på kategori «Tillegg», har vi i 2023 lagt inn alle tilleggene som selskapet har. Dette er tillegg for beredskap, forsikringer, telefon, bredbånd, kompensasjonstillegg, overtid, konstitueringstillegg, timelønn, ubekvemstillegg eller andre fordeler med arbeidsforholdet (transportkortet, avis og lisenser).

### Oversikt over alle tillegg i AtB pr 31.12.2023

Her er en tabell som viser oversikt over alle tilleggene som er med i stillingsgruppene *leder*, *rådgiver* og *konsulent*. Disse tilleggene påvirker tallene i kategori tillegg, i rapporten for kartlegging annethvert år 2023:

Leder	Rådgiver	Konsulent
- Annen fordel arbeidsforhold	- Annen fordel arbeidsforhold	- Annen fordel arbeidsforhold
- Bredbånd	- Beredskapstillegg	- Beredskapstillegg
- Diverse tillegg	- Bredbånd	- Bredbånd
- Forsikringer	- Forsikringer	- Diverse tillegg
- Fri telefon	- Fri telefon	- Forsikringer
	- Kompensasjonstillegg	- Fri telefon
	- Overtid	- Kompensasjonstillegg
	- Timelønn	- Overtid
		- Ubekvemstillegg
		- Timelønn

### Oversikt prosentvis ansatte





### **Sammenligning av kartlegging annethvert år**

Ved sammenligning med Likestilling og antidiskrimineringsrapporten fra 31.12.2021, så er det noen endringer som har forekommet de siste to årene.

- I gruppen *leder* er gapet på mellom antall menn og kvinner redusert.
- På totalt antall ansatte har andel menn økt. Dette spesielt i kategorien *rådgiver* menn. Dermed ligger det en større prosentvis forskjell i rådgivergruppe, mellom menn og kvinner, enn hva det gjør i grunnlønn i de andre gruppene. Denne forskjellen har en tilleggseffekt ved at lønnsforskjellen i *totalt* bli større da flere menn i stillingsgruppe senior/fagansvarlig har faste tillegg (turnustillegg og vaktordning).

## **6 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering 2023**

I AtB jobber vi kontinuerlig for å forhindre 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 grunnlagene. Herunder ligger bl.a. områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

### **6.1 Styrende dokumenter**

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategi, styrende dokumenter og retningslinjer. I løpet av 2023 er det gjennomført en rekke tiltak som er med på å legge til rette for at AtB blir en mer moderne arbeidsgiver og som ivaretar ansvar knyttet til sosial bærekraft, herunder arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Styret har i 2023 vedtatt ny strategi, vedtatt ny prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold, samt nye etiske retningslinjer. Herunder er det også vedtatt å etablere en ny og tryggere varslingskanal som skal gjøre det lettere for ansatte å si fra hvis det oppdages forhold eller adferd som bl.a. er i strid med AtBs ønske om likestilling eller arbeide mot diskriminering.

Samtidig er det opprettet en compliancefunksjon som skal bidra til at AtB etterlever lover og regler, samt en bærekraftsfunksjon som forsterker AtBs arbeide og rapportering knyttet til bl.a. sosial bærekraft.

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

I AtB gjennomføres regelmessige medarbeiderundersøkelser og puls-undersøkelser. Disse er bygd opp med spørsmål for å kunne avdekke mulige områder for diskriminering. Tiltak knyttet til disse undersøkelsene gjennomgås på ledernivå og etableres i planer på både virksomhets- og avdelingsnivå.



Vi gjennomfører også en årlig risikovurdering i vårt arbeid for helse, miljø og sikkerhet, der diskriminering er ett av flere risikoområder som blir vurdert. Avvik og avdekket risiko vil bli analysert, og lagt i en handlingsplan med tilhørende tiltak. Handlingsplan følges opp i Arbeidsmiljøutvalget (AMU).

For å sikre enda bedre at vi jobber for likestilling og mot diskriminering, har vi oppdatert vår mal for stillingsanalyse med eget avsnitt for vurdering av diskrimineringsgrunnlagene, og ved stillingsutlysning skal vi oppgi at vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn.

I tillegg har vi tiltak for tilrettelegging av arbeidshverdag, og å gi en mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. I 2023 ble det innført hjemmekontoravtale med e-signering i AtB av seksjonsleder for HR. Ansatte som har arbeidsoppgaver og ansvarsområder man kan ha en mulighet for å utføre hjemme også, får mulighet til dette opptil to dager i uken. Avtalen vurderes av leder som må konkludere om dette er tilstrekkelig eller ikke med tanke på hvilken jobb ansatte utfører.

I AtB har vi kjernetid i tidsrommet fra kl. 09:00 til kl 14:30. Arbeidstiden er 7,5 timer med inkludert, betalt lunsjpause. Den ytre arbeidstid går fra kl. 06:00 og til kl. 09:00, og fra kl. 14:30 til kl. 21:00. Dette bidrar til å gi ansatte større grad av autonomi over egen arbeidstid, og i andre tilfeller kan andre avtaler inngås med nærmeste leder.

### **6.3 Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, iverksatte tiltak og planer for videre arbeid**

AtB har foretatt en lønnskartlegging av kjønnsforskjell på stillingsgrupper og kartlegging av omfanget av ufrivillig deltid, deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon gjennomføres av HR, og resultater fra kartleggingen diskuteres med ledelsen og tillitsvalgt. HR gjennomførte en kartlegging av kjønnslikestilling med tall fra 31.12.2023. Neste kartlegging foretas 31.12.2025.

#### **6.3.1 Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

Det ble gjennomført en risikovurdering av alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene i desember 2023. Risikovurdering ble gjennomført av konstituert seksjonsleder HR, rådgiver virksomhetsstyring, HMS-konsulent og verneombud, og ble behandlet i AtBs AMU. AMU består av administrerende direktør, Direktør for Økonomi og virksomhetsstyring, seksjonsleder HR, verneombud og to tillitsvalgte (i tillegg til representant fra bedriftshelsetjenesten). Ut fra risikovurderingen utarbeides det en plan for oppfølging av tiltak (tas inn i HMS/arbeidsmiljøplan) med evaluering av denne ved ny risikovurdering.

Administrerende direktør har årlig en vernerunde sammen verneombud og bedriftshelsetjenesten, der mulige brudd på ikke-diskriminering forsøkes å bli avdekt ved en fysisk gjennomgang av arbeidsplassen og en prat med de ansatte.



Det er opprettet en e-postkonto til verneombud, der det meldes om avvik og forslag til tiltak for å bedre likestilling. Innspill og avvik behandles videre i AMU.

AtBs nye kvalitet- og styringssystem er implementert, med modul for avvik- og forbedringsmeldinger. Avvik og forslag til forbedringer meldes her og følges opp med tiltak av ansvarlig prosesseier.

AtB gjennomførte en medarbeiderundersøkelse i 2022, der tiltak ble gjennomført i 2023. I september 2023 ble det tatt en ny pulsundersøkelse, for å måle om tiltakene hadde hatt en effekt. I tillegg til at vi satt fokus på videre arbeid med eksisterende /nye tiltak og at vi tok pulsen på hvordan hjemmekontorordningen fungerte.

### **6.3.2 Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

Medarbeiderundersøkelsen viste at mange ansatte opplevde at rutine for varsling av kritikkverdige forhold var ukjente, og flere visste ikke hvor de skulle finne disse. Flere svarte at virksomheten ikke tilrettelegger godt nok for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver.

En gjennomgang av de fysiske forholdene på arbeidsplassen avdekket flere hindre for personer med nedsatt funksjonsevne. Ved en risikovurdering ble det avdekt at de ansattes utviklingsmulighet kan være forhindret av for dårlig personaloppfølging av ledere. Manglende forankring av roller og ansvar for HMS-arbeidet ble også avdekket som en mulig faktor til at arbeidet med likestilling ikke blir godt nok prioritert.

### **6.3.3 Årsaker til risikoer og igangsatte tiltak**

#### **Mulige årsaker:**

- Manglende kjennskap til styringssystem har bidratt til at ikke alle har vært kjent med etablerte rutiner, herunder rutine om varsling av kritikkverdige forhold.
- Det har vært noe ulik lederpraksis knyttet til ordening om hjemmekontor for ansatte.
- Noe av årsaken til at deler av bygget ikke er tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne, er at det er et eldre bygg der ikke alle areal er tilpasset dagens krav.
- Ledere har mange driftsoppgaver, og det blir ikke prioritert tid til personaloppfølging.
- Seksjon for HR har vært uten leder i en lengre periode, og overføring og plassering av ansvarsoppgaver har ikke vært god nok.

#### **Tiltak:**

- For året 2023 har AtB hatt særlig fokus på å systematisere arbeidet med rutiner, og få en plassering i et kvalitetssystem der disse er lett tilgjengelig for alle.
- Vi jobber med holdningsendring og kompetansebygging i forhold til likestilling.
- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss.
- Vi har gjort det lettere for de ansatte å arbeide hjemmefra, med bakgrunn i ny prosedyre for hjemmekontor og opprettelse av avtaler med hver enkelt ansatt om hjemmekontor.



- Seksjon for HR er besluttet styrket med ett årsverk

#### Tiltak vi planlegger i 2024:

- Fortsette å jobbe systematisk for å fremme likestilling
- Øke kunnskap om mangfold av identitetskategorier (lhbtqi+; lesbisk, homofil, bifil, trans, interkjønn eller queer)
- Jobbe med å forbedre AtBs seniorpolitikk

## 7 Årshjul for likestillingsarbeidet

