

Likestillingsredegjørelse for Aneo 2022

Aneo vil i denne redegjørelsen, som er et vedlegg til årsrapport 2022, i tråd med aktivitets- og redgjørelsesplikten, søke å redegjøre for konsernets tilstand for kjønnslikestilling samt redegjøre for vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Redegjørelsen er utarbeidet med struktur anbefalt i Bufdir sin eksempel-mal for likestillingsredegjørelse og er utarbeidet av organisasjonsstaben. Analyser drøftes med tillitsvalgte i våre samarbeidsfora.

Undersøkelsen gjelder Aneo konsern med Aneo AS og 8 datterselskaper og er på et overordnet nivå. Undersøkelsen er anonymisert der dette er nødvendig for å sikre at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes.

Vi vil i redegjørelsen referere til flere av våre politikker og styrende dokumenter. Disse er utarbeidet i tett samarbeid med våre ansattrepresentanter og er førende for våre arbeidsprosesser.

Politikker og styrende dokumenter er tilgjengeliggjort for alle ansatte i vår personal-håndbok. Alle nyansatte presenteres for disse i vårt oppstartsprogram og dokumentene er omsatt til e-læringskurs tilgjengelig for alle våre ansatte.

Aneo som arbeidsgiver ønsker å jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre direkte og indirekte diskriminering.

Vi har en tydelig vekststrategi og står foran en betydelig vekst i antall ansatte. Vi mener at aktivt likestillingsarbeid bl.a vil fremme vårt omdømme, utvikle attraktive arbeidsplasser, påvirke holdninger, bedre trivsel og bidra til at vi klarer å rekruttere de beste medarbeiderne.

Ønsket om rask og betydelig vekst vil kunne utfordre oss på flere felter, men målet er å jobbe målrettet med strategi og tiltak. Kravet om årlig systematisk likestillingsredegjørelse setter temaet tydelig på dagsorden, øker bevisstheten og vil bidra til at vi setter oss tydelige mål og vil ha målrettet fokus på tiltak framover.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kartlegging oppsummert:

- Kjønnbalansen totalt i Aneo konsern: Kvinner: 78 personer/ 29%. Menn: 190 personer/ 71%. Kjønnbalansen var 27/73 % i 2021.
- Midlertidig ansatte; kjønnsforskjell: Kvinner: 3, Menn: 9
- Ansatte i deltidsstillinger, kjønnsforskjell: Kvinner: 4, Menn: 2
- Gjennomsnitt antall uker i foreldrepermisjon for kvinner og menn: Kvinner: 13, Menn: 6

Oppsummering redegjørelse øvrige forhold:

- Lønn, bonus, andre goder og arbeidsvilkår: Vi har ingen dokumenterte skjevheter i et kjønns - og diskrimineringsperspektiv.
- Vi har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid.
- Vi har kvinner representert i alle rekrutteringsprosesser.
- Vi kan ikke se av historikk i 2022 at forfremmelser har vært diskriminerende.
- Ved hendelser, mistanke om eller varslinger om kjønnsbasert vold, trakassering eller seksuell trakassering håndteres dette som personalsak hvor alle parter blir hørt.
- Utvikling og kompetanse: I Aneo- konsernet har alle ansatte samme rett til opplæring og kompetanseutvikling.
- Vi jobber aktivt med å tilrettelegge for balanse mellom arbeid og fritid.

Nærmere redegjørelse

I vår øverste ledergruppe er det full kjønnbalanse, det er god spredning i ansiennitet og noe forskjell i forhold til tyngde i roller. Blant mellomledere er det 60 % menn og 40 % kvinner. Det er lønnslikhet mellom kvinner og menn i mellomledergruppen og mellom kvinner og menn i konsernledelsen hvor ansvar kan sammenlignes.

Vi kartlegger alle roller i organisasjonen og lønner ut fra en kombinasjon av lønnsgruppe og markedsituasjon. Vi etterstreber å utligne lønnsforskjeller mellom de som fyller samme rolle uavhengig av hvem som fyller rollen. Vi prøver å ta utgangspunkt i "lik lønn for arbeid av lik verdi". I noen tilfeller har vi yrkesgrupper som enten er kvinnedominerte eller mannsdominerte. Det kan oppstå skjevheter innen samme lønnsgruppe på tvers av yrkesgrupper. Da er forskjellene knyttet til yrke og ikke kjønn. Når vi sammenligner kvinners timelønn med menns, uavhengig av forskjellene over, så er forskjellen 2 % i favør menn.

Vi har som konsern de siste årene hatt stor vekst og vi har fortsatt vekststrategi med nordiske ambisjoner. Noe av vekst er og blir som følge av oppkjøp av firma med annen kultur og belønningsstrategi enn Aneo sin lønnspolitikk tilsier. Enkelte kompetanser er vanskelig tilgjengelig, konkurransen er stor og vi må benytte virkemidler for å beholde/tiltrekke oss nødvendig kompetanse. Her jobber vi med flere sett av tiltak og bestreber oss på å over tid utjevne/reforhandle slike forskjeller.

Vi søker i hver rekrutteringsprosess å ansette den beste ut i fra en samlet kompetansevurdering, og når det er hensyntatt, så kan vi legge vekt på å styrke kjønnsbalansen i den avdelingen vedkommende skal inn i.

En beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

For analyse av lønnsforskjeller har vi delt opp pr lønnsgruppe/stillingsnivå, fastlønn og ulike tillegg, bonuser og godtgjørelser. Vi utarbeider årlig rapporter for å kontrollere og ha oversikt over lønnsforskjeller. Ved hver lokal lønnsforhandling med tillitsvalgte gis disse innsyn i lønnsgrupper og avlønning som forberedelse til forhandling.

Vi har i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene valgt Hay stillingsvurderingssystem som metode og verktøy for å sikre lik vurdering av stillinger i konsernet. Alle stillinger vurderes ut fra like kriterier og prinsipper, uavhengig av hvor stillingen er plassert i organisasjonen. Stillingsbeskrivelsen er utgangspunkt for stillingsvurderingen, og er uavhengig av tittel, person og kjønn. Vurderingen bygger på følgende krav til stillingen: Ansvar, problembehandling/kompleksitet og kompetansebehov.

Vi jobber systematisk og metodisk for å sikre lik lønnsvurdering av våre stillinger. Et grunnleggende prinsipp er at vår lønnspolitikk skal være helhetlig og sikre likebehandling. Basert på dette har vi utarbeidet likestilte karriereveier i konsernet. Vår lønnspolitikk er i sin helhet publisert og tilgjengelig for alle ansatte i konsernet via vår personalhåndbok.

1 LØNNSPOLITISKE PRINSIPPER – Prestasjon og utvikling				
Tre likeverdige karriereveier				
Lønnsgruppe	Nivå	FAG	PROSJEKT	LEDELSE
19-20 +	F	Nasjonalt anerkjent ekspert/spesialist innen et fagområde som er av avgjørende betydning for konsernets overordnede suksess. ELLER: Eier av et fagområde i konsernet, med påvirkning på tvers av hele organisasjonen og bred kompetanse innen ulike fagområder.	Leder store til veldig store prosjekter med høy til svært høy kompleksitet og der suksess er kritisk for konsernets evne til å levere på overordnet strategi. Har ikke nødvendigvis personalansvar, men leder interne og eksterne ressurser gjennom prosjektet.	Leder en tyngre avdeling eller en konsernfunksjon med ansvar for å utvikle policy innen eget fagområde og utførelse og etterlevelse av denne. Rollen har påvirkning på konsernet sin evne til å levere på overordnet strategi. En sentral del av rollen er personalansvar med ansvar for utvikling og oppfølging av medarbeidere.
17-18	E	Ekspert innen et (teoretisk) fagområde. Problemløsning dreier seg om å løse nye typer problemer som kan ha en høy grad av kompleksitet. Sentral i utvikling av eget fagområde i konsernet. Krever høyere utdanning og omfattende erfaring.	Leder store prosjekt med moderat til høy kompleksitet. Ansvarlig for levering på tid, kost og kvalitet. Har ikke nødvendigvis personalansvar, men leder interne og eksterne ressurser gjennom prosjektet.	Leder en avdeling, team eller gruppe som skal nå månedlige og årlige mål. Har selvstendig ansvar for å levere i henhold til budsjett: resultat, tid, kost og kvalitet. En sentral del av rollen er personalansvar med ansvar for utvikling og oppfølging av medarbeidere. Kan være faglig ansvarlig innen eget felt.
15-16	D	Spesialist innen et (teoretisk) fagområde. Problemløsning dreier seg om å forbedre eksisterende prosesser og prosedyrer. Krever høyere utdanning og erfaring.	Leder små til middels store prosjekter med moderat kompleksitet, eller delprosjekter på et større prosjekt. Følges gjerne opp av senior kolleger og har veiledning tilgjengelig. Har ikke nødvendigvis personalansvar, men leder interne og eksterne ressurser gjennom prosjektet.	Leder små, operasjonelle og/eller ansatte team i utførelsen av aktiviteter med månedlig, ukentlig eller daglig fokus. En sentral del av rollen er personalansvar med ansvar for utvikling og oppfølging av medarbeidere. Kan være faglig ansvarlig innen eget felt.
14	C	Utfører svært varierte og komplekse aktiviteter av teknisk, operasjonell eller administrativ art som krever fagbrev og omfattende erfaring innen området. Som nyutdannet krever dette mastergrad med lite eller ingen erfaring. ELLER bachelorgrad med noe relevant erfaring.	Støtter prosjektleder med prosjektkoordinering, administrasjon og planlegging. Kan få delegert enkelte prosjektlederoppgaver med tett oppfølging og veiledning tilgjengelig. Krever normalt høyere utdanning og lite eller ingen erfaring, eller fagbrev / teknisk fagskole og omfattende erfaring.	
13		Utfører varierte og komplekse aktiviteter av teknisk, operasjonell eller administrativ art som krever fagbrev og lang erfaring. Som nyutdannet krever dette bachelorgrad med lite eller ingen erfaring.		
12		Utfører et bredt spekter av ulike tekniske, administrative eller operasjonelle aktiviteter som normalt krever fagbrev og praktisk erfaring.		
11	B	Utfører et bredt spekter av likeartede tekniske, administrative eller operasjonelle aktiviteter som krever fagbrev eller tilsvarende kompetanse tilegnet gjennom erfaring.		
9-10	A	Utfører tekniske eller operasjonelle aktiviteter som kjennetegnes gjennom relativt enkle, repetitve oppgaver. Ufaglært, kompetansen tilegnes på jobben.		

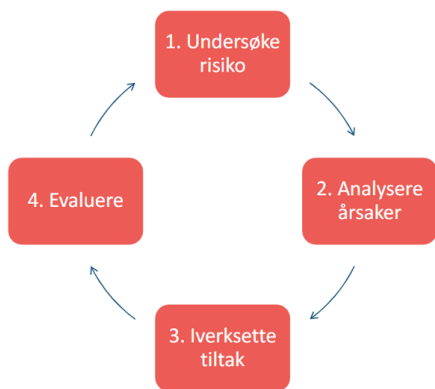
Vi skal alltid ha et bevisst forhold til anvendelse av statistikk og marked. For å sikre konsistens med lønnsystemet henter vi statistikk og benchmark fra Korn Ferry sin lønnsdatabase. Statistikken er uttrekk av lønnsdata fra alle bransjer (inkl. olje og gass opp/nedstrøms) i Norge, uavhengig av region. Statistikken brukes til å beregne medianen per lønnsgruppe og videre ned på individnivå.

Deltid i Aneo

Vi har svært få deltidsstillinger i vårt konsern, men vi legger til rette for at våre ansatte kan ha forskningsstilling eller førsteamanuensis-/professorstilling ved NTNU/andre universiteter eller at de i en krevende livsfase kan ha redusert stilling. Både stillingsinnhold og -stillingsprosent diskuteres minimum i årlig VI-samtale (medarbeider-/utviklingssamtale) mellom leder og ansatt. Skulle det være ønske om økning fra deltidsstilling legges det til rette for dette ved å kartlegge relevante arbeidsoppgaver fra egen eller evt øvrige avdelinger. Vi konkluderer med at vi ikke har ansatte som jobber ufrivillig deltid i vårt konsern.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt mål er framover å jobbe systematisk og målrettet i henhold til anbefalt modell:



Vårt arbeid for likestilling er forankret i våre strategier og politikker.

Vår HR-politikk krever at vi jobber aktivt med å oppnå en god kjønnsbalanse i våre selskap. Vi har tro på at det bidrar til å skape et bedre økonomisk resultat og et bedre arbeidsmiljø. Vår HR-politikk beskriver at arbeidsplassen vår er et sted du har tillit til de mennesker du arbeider for, er stolt av det arbeidet du utfører og opplever fellesskap med dine kolleger.

Aneo sin HR-politikk fastslår prinsipper som gjelder i forholdet mellom de ansatte og Aneo som arbeidsgiver. HR-politikken er styrende for alle ansatte. Den beskriver de holdninger, verdier og spilleregler som kreves av en ansatt i Aneo. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i våre retningslinjer.

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

- I rekrutteringsprosesser søker vi etter kompetanse og personlige egenskaper og der det er likt mellom kjønn så velger vi den som vil bidra til best kjønnsbalanse i gjeldende avdeling.

- I annonsering er vi bevisst i vår billedbruk og benytter bilder av ansatte for å synliggjøre vår bredde innen mangfold, alder, kjønn vs utradisjonelle yrker etc
- Vi setter realistiske mål vedr kjønnsbalanse i rekrutteringssammenheng i forhold til hvilken stilling vi skal rekruttere. Dette fordi det er færre jenter enn gutter som tar utdanning som retter seg mot fagarbeid til vår bransje. Vi tilbyr omvisning i våre anlegg til skoleklasser og bidrar så langt vi kan til at flere jenter kan søke seg til utdanning innen vår bransje.
- Ved fastsettelse av lønn- og arbeidsvilkår benyttes vårt stillingsvurderingsystem som vurderer en rolles tyngde og kompleksitet og skal sikre lik vurdering av stillinger i konsernet – uavhengig av bakgrunn, stillingstittel og kjønn.
- Ved forfremmelse er vi opptatt av et internt arbeidsmarked og har som hovedpraksis å lyse ut interne stillinger. Tillitsvalgte deltar gjerne i disse prosessene.
- Utviklingsmuligheter baseres på bedriftens behov og den ansattes ønske. Dette er tema i VI-samtaler og vi har hvert år flere ansatte i etterutdanning i regi av arbeidsgiver.
- Vi jobber aktivt og i samarbeid med bedriftshelsetjenesten om vår tilretteleggingsplikt i forbindelse med sykefraværsoppfølging. Et tilretteleggingstiltak kan i perioder være redusert stilling og tilrettelagte oppgaver.
- Ved å ha en fleksibel arbeidstidsordning for våre faste administrativt ansatte mener vi å legge til rette for at ansatte kan jobbe 100% stilling uansett familiesituasjon og at fleksibiliteten gir god mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Vi har også velferdspermisjoner for alle ansatte som går betydelig utover lovkrav og som vi ser gjør kombinasjonen enklere.
Vi jobber aktivt med en tilpasset livsfasepolitikk som skal sikre oss bred kompetanse og medarbeidere i ulike livsfaser. Møter avholdes i så stor grad som mulig innenfor bedriftens kjernetid for å legge til rette for balanse jobb/fritid.
- Vi har i 2022 inngått avtale med ansatte i tråd med hjemmekontorforskriften, og tilrettelegger for bruk av hjemmekontor etter avtale med leder.
- Vi har sammen med ansattrepresentanter utarbeidet vår egen tillitsmodell som beskriver samarbeidsplattformer for arbeidsgiver og representanter for arbeidstakere. Det samarbeides i både arbeidsmiljøutvalg (AMU) og samarbeidsutvalg (SU) hvor tema arbeidsmiljø er på agendaen. Her legges bla sykefraværsrapporter fram og tiltak for å redusere sykefravær. Planlagte rekrutteringer står på agendaen med rom for å drøfte kompetansekrav og profil. I disse fora samarbeides det om og drøftes strategier, politikker og personalordninger for å sikre at vi er en attraktiv arbeidsgiver.

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

- Aneo har pr. nå ikke etablert spesifikke fora eller utvalg for likestillingsarbeidet. Vi mener imidlertid at vi via åpenhet, tydelige og bevisste holdninger om likeverd og kultur samt gode rapporteringsrutiner har en god oversikt og mulighet til å identifisere risiko. Kvinner i ledende stillinger i konsernet, samt god kjønnsbalanse i toppledelsen og relativt god kjønnsbalanse blant mellomledere gjør at ønsket om kjønnsbalanse og naturlig likestilling i hele organisasjonen er “bevissthetsnormalen”.
- Til enhver tid aktuelle saker om bedriftens forhold legges fram i samarbeidsfora mellom arbeidsgiver og representanter for arbeidstakere. Via disse møtene kommer tema opp og tiltak vedtas.
- Våre etiske retningslinjer er gjeldende for alle ansatte i Aneo. Reglene er bindende, og det finnes ingen unntaksmulighet. Etisk reglement sier at vi proaktivt skal arbeide for å sikre

mangfold i vår virksomhet og aldri diskriminere noen på grunnlag av kjønn, seksuell orientering, etnisk eller kulturell bakgrunn, politisk ståsted, funksjonshemming eller alder. Vi har varslingsrutiner som kan være både personlig og anonym. Vi i Aneo tar ansvar for å si fra om kritikkverdige forhold og brudd på interne og eksterne regler og har etablert et varslingsystem som gir den som varsler om kritikkverdige forhold et særskilt vern etter arbeidsmiljøloven.

- Vi har årlige medarbeiderundersøkelser; Great Place to Work. Det jobbes aktivt i alle bedriftens avdelinger og nivå med tiltak for å bedre arbeidsmiljøet vårt. Vi har i 2022 gjennomført undersøkelsen for 9. år på rad, og ble også da sertifisert.

Vi har oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling med tilhørende tiltak:

- Vi har de siste 2-3 år ansatt flere fremmedspråklige. De jobber typisk som spesialister innen et fagfelt (spesielt kunstig intelligens).
 - Vi har i denne sammenheng oversatt flere av våre styrende dokumenter og rutiner til engelsk.
 - I overgangen til å forstå norsk språk bedre forsøker vi å ha presentasjoner både norsk- og engelskspråklig for å sikre involvering.
 - Vi har engelsk språk-kurs i vårt e-læringsprogram for å gjøre dagens ansatte bedre i stand til enkelt å kommunisere med alle ansatte.
 - Vi gjennomfører oppstarts-samtaler på engelsk der den ansatte ikke snakker norsk.
- Kantinemat tilpasset preferanser og diverse religiøse høytider
 - Mat merkes tydelig med allergener og innhold.
- Vi har temaene likestilling og diskriminering på agendaen i ledermøter og samarbeidsmøter i AMU og SU etter behov i forhold til oppdagelser, hendelser, planlagte endringer, varslinger.
- Vi ser via denne analysen at kvinner i gjennomsnitt tar større andel foreldrepermisjon enn menn gjør. Vårt tiltak må være å synliggjøre bedre vårt ansattgode som innebærer full lønn i foreldrepermisjonsperioden. Vi har også utvidet rett til ammeferie (ut over Ftr.lov). Ut over dette må det være et familieanliggende å fordele permisjon, men som bedrift legger vi til rette for frie valg.
- Vi har i fagarbeidermiljø hatt lav andel kvinnelige søkere og også lavere andel rekruttering av kvinner. Ved hjelp av de kvinnene som er ansatt og innleid har vi hatt fokus på at garderobeanlegg og arbeids-vernetøy skal passe uavhengig av kjønn og kroppsform.
- Vi kan med fordel øke vår innsats mot utdanningsinstitusjoner og grunnskole for å påvirke andelen jenter som utdanner seg innen våre fagområder. Vi benytter bl.a egne traineer, lærlinger og studenter som rollemodeller i dette arbeidet (vi har i 2022 hatt 60 % menn og 40 % kvinner blant traineer).
- Vi har i 2022 hatt 1 person på arbeidsmarkedstiltak, og vi tilrettelegger for dette der det er mulig.
- Vi har sammen med Røde Kors etablert et selskap, Hogst, som gir ansettelse etter soning. Dette for at de uten utdanning og evt. med hull i cv skal kunne komme inn på arbeidsmarkedet.

- Vi tar ved alle rehabiliteringer av bygg hensyn til toalett- og garderobeløsninger, slik at de er bedre tilrettelagt for kvinner, amming, personer med nedsatt funksjonsevne og transpersoner.
- Vi deltar i SHE-Index for å sammenligne oss med andre og for å fortsette å holde fokus på mangfold, likestilling og inkludering også framover.

Vi vil trekke fram konsernets bærekraftsmål og arbeidsmål i organisasjonsperspektiv for 2023 som forventning til arbeidet framover:

- Oppgradere/revidere livsfasepolitikk med fokus på mangfold og tilpasning til Nordiske amisjoner.
- Lære opp ledere i ny sykefraværsløsning for at de lettere enn tidligere kan følge med utvikling i sykefravær og følge opp medarbeiderne til det beste for den enkelte, avdelingen og virksomheten. Vi har i 2022 inkludert rapportering på kjønn i vår sykefraværsløsning.
- Tilby podkast utviklet i samarbeid med LØRN.TECH og Trøndelag fylkeskommune til alle ansatte. Spesielt fokus på bærekraft og vekst – med god kjønnsbalanse blant de ansatte som deltar i podkastene.
- Oppdatere avtaleverk og særavtaler for å sikre konkurransedyktige arbeidsvilkår og markedsvilkår. Videreutvikle avtaleverk for inntreden i Nordiske land.
- Være oppmerksom på mulig forskjellsbehandling ved bruk av kunstig intelligens/maskinlæring der nasjonalitet/språk, kjønn, livsfase og andre faktorer kan spille inn.
- Legge til rette for mobilitet mellom land og selskap for ansatte som ønsker det.
- Videreutvikle rekrutteringsstrategi som er tilpasset konsernets strategi ved hjelp av nye metoder (for eksempel blind rekruttering, omvendt rekruttering) og dagens trender for å sikre den til enhver tid beste kompetanse.
- Sikre at vi beholder kritisk kompetanse og rekruttere ny ved bruk av tilpassede tiltak.
- Utstrakt bruk av etterutdanning; bedriftens behov holdt sammen med den ansattes ønske.
- Verdibasert ledelse og tillit i relasjoner som basis for kulturutvikling, og sentralisert rådgivende HR/organisasjonsstab som bidrar til så utstrakt likebehandling som mulig i enkeltvurderinger.
- Alle ledere gjennomfører virksomhetens lederutviklingsprogram med tema som “jeg som leder”, innovasjon, mangfold, teamutvikling og fellesskap.
- Vi har en tillitsmodell som gjør at vi månedlig, via samarbeidsutvalg (ledelse og tillitsvalgte) rapporterer på antall ansatte, kjønnsbalanse, sykefravær og HMS-tall. Tall og funn drøftes og dette fører til god involvering. Resultatene/rapportene legges åpent ut på vår intra-nettside og er tilgjengelig for våre ansatte
- Alle ledere må gjennomføre opplæring tilsvarende 40-timers HMS-kurs. Etter endt kurs skal deltagerne kunne delta aktivt og bidra i bedriftens HMS-arbeide på en positiv og konstruktiv måte for et godt og trygt arbeidsmiljø.