

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt 2021



Tilstand for kjønnslikestilling

Asplan Viak er opptatt av at det skal være like vilkår for alle ansatte uavhengig av kjønn, alder og andre personlige forhold. Dette arbeidet gjøres både gjennom kulturen vår, det holdningsskapende arbeidet vi gjør og gjennom rekrutteringsprosessene våre.

Demografi og sammensetning av organisasjonen er stabil og tilfredsstillende. Det er en god aldersfordeling i Asplan Viak og det jobbes med å styrke rekruttering fra universitet og høyskoler. Samlet representerer de ansatte et mangfold som samsvarer godt med selskapets verdier.

De siste tre årene har vi hatt en stabil positiv utvikling i kjønnsbalansen. Asplan Viak er en stor aktør innen rådgivningsbransjen. Arbeidet med mangfold på arbeidsplassen er en viktig del av vår strategi og den triple bunnlinje, det vil si at vi måler oss helt konkret på både den økonomiske, miljømessige og sosiale påvirkningen selskapet har på samfunnet.

En undersøkelse fra Rådgivende Ingeniørers Forening (RIF) viste at Asplan Viak er ledende i bransjen på kjønnsbalanse blant ledere. Med 39 % kvinnelige ledere og 44 % kvinner i ledergruppen har vi en god utvikling. Ved utgangen av 2021 var kjønnsbalansen i Asplan Viak 45 % kvinner og 55 % menn.

	2019	2020	2021
Kvinner	45%	44%	45%
Menn	55%	56%	55%

Oversikt midlertidige ansatte, deltid og permisjoner

I Asplan Viak jobber flertallet av de ansatte i 100 % stilling. Midlertidige ansatte er i hovedsak ansatte som ønsker seg mer fleksibel ansettelsesavtale, gjerne etter fylte 67 år. Deltidsstillinger er tilpasset et redusert behov etter ønske og behov fra arbeidstaker.

KJØNNBALANSE	Antall kvinner Antall menn	527 651
MIDLERTIDIG ANSATTE	Midlertidig ansatt kvinner Midlertidig ansatt menn	2 22
UTTAK AV FORELDREPERMISJON	Kvinnerns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	19
	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	11
DELTIDSARBEID	Faktisk deltidsarbeid	
	Deltid kvinner Deltid menn	100 44
	Ufrivillig deltidsarbeid	
	Ufrivillig deltid kvinner Ufrivillig deltid menn	0 0

Asplan Viak har kategorisert på utdanningsnivå.

Kjønnsfordeling

Nivå/grupper	Andel kvinner	Andel menn
Total	45%	55%
Master	49%	51%
Bachelor	29%	71%
Videregående	82%	18%

Lønn - tallene i % viser kvinners nivå i forhold til menn

Nivå/grupper	Avtalt fastlønn i %	Forskjell overtidsgodtgjørelse i %
Total	94%	66%
Master	93%	62%
Bachelor	94%	95%
Videregående	100%	314%

KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅ/ GRUPPER	Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Total	Master	Bachelor	Videregående
	Andel kvinner	45%	49%	29%	82%
KONTANTE YTELSER					
Sum alle kontante ytelser	Forskjeller kontante ytelser (%)	NA	NA	NA	NA
Avtalt lønn/fastlønn	Forskjeller avtalt lønn/ fastlønn (%)	94%	93%	94%	100,0 %
Uregelmessige tillegg	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	NA	NA	NA	NA
Bonuser	Forskjeller bonuser (%)	NA	NA	NA	NA
Overtidsgodtgjørelser	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	66%	62%	95%	314%
SKATTEPLIKTIGE NATURALYTELSER					
Sum skattepliktige naturalytelser	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)	100%	100%	100%	100%

Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Asplan Viak jobber for likestilling, mangfold og mot diskriminering i alle former (kjønn, seksuell orientering, graviditet, etnisitet, livssyn eller funksjonsnedsettelse). Arbeidet med mangfold reflekteres blant annet i rekrutteringsprosesser, tilrettelegging av arbeidsforhold og gjennom holdnings- skapende arbeid.

Rekruttering og utvikling

I rekrutteringsarbeidet jobber vi aktiv for å fremme mangfold og vi har gode rutiner for gjennomføring av rekrutteringsprosessene i vår interne lederhåndbok, og sikrer at ledere får god opplæring og har gode verktøy i rekrutteringsarbeidet. I alle våre utlysningstekster har vi lagt inn en tekst hvor vi opplyser om følgende:

Asplan Viak legger vekt på mangfold, og vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonal eller etnisk bakgrunn.

Alle stillinger utlyses via rekrutteringssystemet på ledig stilling-siden på våre internettsider. Vi sikrer at språkbruk og bilder knyttet til annonsene både appellerer til kvinner og menn. Det er frivillig å legge ved bilde og oppgi kjønn i søknadsprosessen.

Vi har en Asplan Viak-skole som er en digital plattform hvor sentrale kurs og opplæringsstilbud publiseres og informeres om til alle ansatte.

Det er laget et internt karrierehus som gir en oversikt over mulige karriereveier med tilhørende arbeids- og kompetansekrav. Ansatte tilbys årlige mål- og utviklingssamtaler hvor ønsket karriereretning frem i tid kan legges frem som ønske, og en faglig og personlig utviklingsplan utarbeides og avtales.

Lønns- og arbeidsvilkår

Asplan Viak har en bedriftsavtale som gjelder for alle ansatte. Avtalen omfatter arbeidstid, overtid, lønnsforhandlinger m.m. Lønnsfastsettelse for de ansatte tar utgangspunkt i relevant statistikk, de rammer som er fastsatt for lønnsoppgjøret og vurderinger og faktorer som kompetanse, ansvar i stillingen, arbeids- og fagområder. Årlig analyseres lønns-gap både mellom kjønn og innenfor samme gruppering av utdanningsnivå.

Arbeidsmiljø

I 2021 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse med en solid responsrate på 80 %. Dette gir et godt grunnlag for status på hvordan ansatte i Asplan Viak både trives og opplever arbeidsmiljøet. Undersøkelsen viser at Asplan Viak har sterke resultater på arbeidsglede, og disse ligger over gjennomsnittet for selskaper vi sammenligner oss med. Dette gir en god indikasjon på at ansatte i stor grad har det bra.

På intranettets forside ligger et forbedringssystem hvor alle ansatte kan melde inn saker for forbedring og utvikling.

Asplan Viak er opptatt av at ansatte skal ha en god balanse mellom jobb, fritid og familie. Vi har gode personalordninger som fleksibel arbeidstid og mulighet for å jobbe hjemmefra. Vi har sommertid, fri med lønn i påskedagene og i romjulen. Ansatte har gode ordninger for velferdspermisjon. Ordningene ligger beskrevet i vår Personalthåndbok som er tilgjengelig for alle ansatte.

Som selskap speiler Asplan Viak mangfoldet i samfunnet rundt oss. Ulike perspektiver og synspunkter bidrar til større kreativitet og innovasjon og øker sannsynligheten for at vi tar riktige beslutninger. Større mangfold åpner mulighetene for å utvikle og tilby tjenester for en mer sammensatt kundegruppe. Arbeidet med mangfold er en viktig del av vår triple bunnlinje knyttet samfunnsansvar og sosiale målsetninger.

Varslingsordning

Selskapet har nulltoleranse for diskriminering av egne ansatte og andre som er tilknyttet selskapet.

Medarbeiderundersøkelsen i 2021 har en høy score på at ansatte tror at rapportering om uønsket atferd vil bli tatt tak i på en god måte og at varslingsrutinene er kjent og enkelt tilgjengelig.

Asplan Viak har lagt til rette for at ansatte skal melde ifra dersom de er kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten og har lagt godt til rette for det. Retningslinjer for varsling er oppdatert og revidert i 2021, og de gjelder for alle ansatte i Asplan Viak, styret og innleide/midlertidige. Rutinene for å rapportere opplevd diskriminering eller varsle om uønsket atferd er beskrevet i vår Arbeidsmiljøhåndbok som ligger åpent for alle ansatte i selskapet. Varslingskanal for ansatte ligger tilgjengelig på selskapets intranettside og i 2021 ble det etablert en varslingskanal for eksterne.

Varslingssakene håndteres av Compliance Manager og Direktør Organisasjon og mennesker.

