

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt 2023



Tilstand for kjønnslikestilling

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

Demografi og sammensetning av organisasjonen er stabil og tilfredsstillende, og vi har en variert aldersfordeling og god kjønnsbalanse. Arbeidet med å styrke rekrutteringen fra universiteter og høyskoler har vært vellykket. Selskapet har fleksible arbeidsforhold og gode ansattordninger.

De siste tre årene har vi hatt en stabil positiv utvikling i kjønnsbalansen. Arbeidet med mangfold på arbeidsplassen er del av vår strategi og den triple bunnlinje. Vi måler på både den økonomiske, miljømessige og sosiale påvirkningen vi som selskap har på samfunnet.

Kjønnsbalansen i selskapet viser en stabil og jevn fordeling av kvinner og menn og ved utgangen av 2023 var 47 % kvinner og 53 % menn.

Selskapet er ledende i bransjen på kjønnsbalanse blant ledere. Andelen kvinnelige ledere totalt per 31.12.2023 var på 43 % (36 % i 2022). I toppledergruppen har vi en kvinneandel på 50 % og på regionledernivå en kvinneandel på 46 %.

Av 177 ansettelse i 2023 var 56 % kvinner.

	2021	2022	2023
Kvinner	45%	46%	47%
Menn	55%	54%	53%

Oversikt midlertidige ansatte, deltid og permisjoner

Ansatte tilbys 100 % stilling. Redusert stilling (deltidsstilling) er tilpasset etter ønske og behov for den enkelte medarbeider. Det er ingen som jobber ufrivillig deltid og midlertidige ansettelse er frivillige.

Faste ansatte tilbys lønnet foreldrepermisjon utover de lovbestemte kravene i Norge og betaler 100 % lønn.

Gjennomsnittsalder for menn er 45 år og for kvinner 41 år. Gjennomsnittlig ansiennitet er 19,3 år for menn og kvinner 16,3. Hensyntatt ansiennitet og alder er det lave forskjeller i lønnsnivået mellom kvinner og menn.

KJØNNSBALANSE	Antall kvinner Antall menn	611 687
MIDLERTIDIG ANSATTE	Midlertidig ansatt kvinner Midlertidig ansatt menn	3 27
UTTAK AV FORELDREPERMISJON	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	19
	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	11
DELTIDSARBEID	Deltid kvinner Deltid menn	90 49

Asplan Viak har kategorisert på utdanningsnivå.

KJØNNSFORDELING:

Nivå/grupper	Andel kvinner	Andel menn
Total	48%	52%
Master	52%	48%
Bachelor	31%	69%
Videregående	81%	19%

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

Nivå/grupper	Avtalt fastlønn i %	Forskjell overtids- godtgjørelse i %
Total	94%	38%
Master	92%	35%
Bachelor	95%	49%
Videregående	100%	86%

KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGNIVÅ/GRUPPER	Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Total	Master	Bachelor	Videregående
		Andel kvinner	48%	52%	31%
KONTANTE YTELSE					
Sum alle kontante ytelser	Forskjeller kontante ytelser (%)	NA	NA	NA	NA
Avtalt lønn/fastlønn	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn(%)	94%	92%	95%	100%
Uregelmessige tillegg	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	NA	NA	NA	NA
Bonuser	Forskjeller bonuser (%)	NA	NA	NA	NA
Overtidsgodtgjørelser	Forskjeller overtidsgodtgjørelse	38%	35%	49%	86%
SKATTEPLIKTIGE NATURALYTELSER					
Sum skattepliktige naturalytelser	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)	100%	100%	100%	100%

Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Det skal være like forhold for alle ansatte uavhengig av kjønn, alder og andre personlige forhold. Samlet representerer de ansatte et mangfold som samsvarer godt med selskapets verdier.

Rekruttering og utvikling

Gjennom 2023 fortsatte vi arbeidet med å forbedre våre rekrutterings- og intervjuprosesser ved å tilby opplæring til alle ledere og forsterke og utvikle gode rutiner for at kandidater og medarbeidere skal oppleve en transparent og inkluderende rekrutteringsprosess. Alle stillinger utlyses via vårt rekrutteringssystem. Mangfold vektlegges, og vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonal eller etnisk bakgrunn. For 2023 er 41 % av søkerne til våre ledige stillinger kvinner og 5 % har ikke oppgitt kjønn. Vi er bevisst på at språk- og bildebruk skal appellere til begge kjønn, både i annonsene våre og i sosiale medier for øvrig. Asplan Viak gikk i 2023 til anskaffelse av en læringsplattform (LMS) som rulles ut første kvartal 2024. Dette vil bidra til å sikre et helhetlig opplæringstilbud og vil styrke vår evne til kompetansedeling på tvers i selskapet. Det er også etablert et internt karrierkart med oversikt over karriereveier og tilhørende arbeids- og kompetansekrav. Dialog om trivsel, arbeidsmiljø og personlig og faglig utviklingsplan ivaretas i mål- og utviklingssamtaler med leder.

Lønns- og arbeidsvilkår

Selskapets bedriftsavtale omfatter alle ansatte. Avtalen beskriver arbeidstid, overtid, lønnsforhandlinger med mer. Lønnsfastsettelse 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 lønnsgap både mellom kjønn og innenfor samme gruppering av utdanningsnivå.

Arbeidsmiljø

Medarbeiderundersøkelsen i 2023 har høy responsrate på 79 %. De overordnede resultatene viser svært gode resultater på opplevd arbeidsglede i organisasjonen. Selskapet er opptatt av at ansatte kan ha en god balanse mellom jobb, fritid og familie. Vi har gode ansatt ordninger som fleksibel arbeidstid, hjemmekontorordning og velferdspermisjonsordninger. Ordningene ligger beskrevet i vårt styringssystem 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

I selskapets interne forbedringssystem på intranettet er det lagt til rette for at ansatte kan melde inn forbedringsforslag. Selskapet har nulltoleranse for diskriminering av egne ansatte eller andre ansatte som er tilknyttet selskapet. Rutinene for å rapportere opplevd diskriminering eller varsle om uønsket atferd er beskrevet i vårt styringssystem som ligger åpent for alle ansatte i selskapet. Varslingskanal ligger tilgjengelig på selskapets interne intranettside og på selskapets eksterne nettsider.

