

LIKESTILLINGS- REDEGJØRELSE



bouvet

2022

VI GÅR FORAN OG BYGGER
FREMTIDENS SAMFUNN

Mangfold skapes kort sagt ved at hver og en hos oss skal kunne være seg selv og få bidra med sine ferdigheter, egenskaper og erfaring. Alle skal bli verdsatt for sitt bidrag, oppleve utvikling og trygghet – uansett bakgrunn og egenskaper, uavhengig av hvem de er og hvor de kommer fra. Det gir den enkelte de beste forutsetninger for å trives og lykkes – og det gir oss som konsern et bredere perspektiv og bedre forståelse for kunders og brukers behov. Alt starter med å sikre like rettigheter og like muligheter – for alle.

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

		2022		2021		2020	
		KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN
Kjønnsbalanse	Prosent av ansatte	30,9	69,1	29,6	70,4	29,8	70,2
Kjønnsbalanse i ledelsen	Prosent av ansatte	36,4	63,6	33,9	66,1	28,8	71,2
Kjønnsbalanse i konsernledelsen	Prosent av ansatte	53,8	46,2	35,7	64,3	28,6	71,4
Kjønnsbalanse i styret	Prosent av styremedlemmer	40,0	60,0	40,0	60,0	40,0	60,0
Midlertidige ansatte	Prosent av ansatte	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4
Faktisk deltid	Prosent av ansatte	1,5	1,4	1,7	1,5	2,6	1,6
Ufrivillig deltid	Prosent av ansatte	0	0	0	0	0	0
Foreldrepermisjon	Gj.sn. antall uker	18,6	11,0	20,7	11,3	17,7	13,1

- Bouvet har mål om å øke kvinneandelen i konsernet og i 2022 har vi lyktes med det. Andelen kvinner i Bouvet har økt og i ledelsen spesielt. I den øverste ledelsen er 7 av 13 medlemmer kvinner, og i styret er det 2 kvinner og 3 menn.
- Alle faste stillinger i Bouvet er 100%-stillinger. Alle fast ansatte som jobber deltid har valgt dette av velferdsmessige årsaker.
- Våre midlertidige ansatte er hovedsakelig deltidsstillinger for studenter i praksis.
- Kvinner tar i snitt lengre foreldrepermisjon enn menn, men det er like stor anledning og aksept for menn å ta ut lengre foreldrepermisjon. Vi dekker lønn utover Folketrygdens ytelser, for kvinner og menn. Øvrige ansattgoder opprettholdes også i permisjonstiden.

Del 2 Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Bouvet har et langsiktig mål om å være den beste arbeidsplassen. Å være en god arbeidsplass handler i stor grad om at den enkelte medarbeider opplever mestring, utvikling og fellesskap. I vårt arbeid med likestilling fokuserer vi på å skape en kultur for involvering og inkludering som bidrar til dette.

Retningslinjer, prinsipper og prosedyrer

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er integrert i konsernets retningslinjer, prinsipper og prosesser;

- Vi har interne retningslinjer som fremmer respekt og likeverd og forbyr diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Våre etiske retningslinjer er publisert på bouvet.no og forteller omverdenen hva vi forventer av oss selv. Vi setter også tilsvarende høye etiske krav til våre leverandører og samarbeidspartnere.
- Vi har interne retningslinjer om et felles ansvar for at hver medarbeider utvikler seg i tråd med både konsernets behov og den enkelte medarbeiders behov. Våre prosedyrer for systematisk oppfølging og utvikling er felles for alle medarbeidere.
- Våre varslingsrutiner bygger på prinsippet om habilitet, konfidensialitet og kontradiksjon. Vi tilstreber et godt ytringsklima og transparens i konsernet. Et bredt utvalg av kanaler for ytring og en tydelig kanalstrategi bidrar til dette.
- Vi holder våre verdier høyt og støtter oss til dem i våre valg. Blant annet handler troverdighet om å være ærlige og redelige, som mennesker og som konsern, og vår delingskultur handler om at vi er lyttende og nysgjerrige og at det er trygt å by på seg selv. Frihet, jordnærhet og entusiasme er også verdier som beskriver hva vi strekker oss etter – hver dag, på hver vår måte.
- Våre lederes adferd er tuftet på prinsipper om å være tett på medarbeiderne, bygge gode fellesskap og å dyrke mangfoldet. For oss betyr mangfold et arbeidsmiljø som gir reelle muligheter for alle til å bidra med alt man har av egenskaper og kompetanse. Lederprinsippene innebærer også å jobbe langsiktig og å gripe muligheter. Ledere har et særlig ansvar for å stimulere medarbeiderne til å tenke nytt og støtte dem når de gjør det. Det betyr at det er lov å gjøre feil – og så lærer vi i så fall av det.
- Vårt arbeid med helse, miljø og sikkerhet er sertifisert som del av ISO-14001- og Miljøfyrtårn-sertifiseringene.
- Vår verktøykasse for rekruttering gir støtte til lederne i alle ledd av rekrutteringsprosessen fra utforming av budskap og visuelt uttrykk til utvelgelse. Dette sikrer at vi i større grad når ut til de kandidater vi ønsker, at vi ansetter de best kvalifiserte og at prosessen oppleves positiv og rettferdig for den enkelte kandidat. Vi har et prinsipp om å utlyse ledige avdelingslederstillinger internt og vektlegger en rettferdig og objektiv utvelgelsesprosess.

Hvordan vi jobber med likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vårt likestillingsarbeid gjennomføres i tråd med fire-steps modellen der vi undersøker og kartlegger tilstanden i konsernet, vurderer risiko for diskriminering og ser på mulige hindre. Så utføres tiltak for å fremme likestilling og evaluerer arbeidet for videre utvikling. Arbeidet omfatter områdene rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, forfremmelse, opplæring og utvikling, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid, og vi har vurdert disse områdene opp mot alle grunnlagene som følger av likestillings- og diskrimineringsloven.

Likestillingsarbeidet er forankret i styret og drives fremover av HR og ledelsen. Viktige bidragsytere er arbeidsmiljøutvalget og verneombudene på de enkelte kontorene.

Arbeidsmiljøutvalget møtes kvartalsvis hvor kjønnsbalanse, overtidsbruk og sykefravær alltid er på agendaen. Vernerunder gjennomføres årlig på alle kontorer med formål å avdekke svakheter innen HMS-forhold og å gjøre noe med det som måtte bli avdekket.

En særskilt rolle har vårt nettverk Mangfold og inkludering som jobber for å øke bevisstheten rundt mangfold, inkludering og kjønnsbalanse. Arbeidet i nettverket består blant annet av foredrag med interne og eksterne foredragsholdere, workshops og nettverk for deling.

Revisjon av retningslinjer og rutiner foretas årlig av HR i samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget og øverste ledelse for å sikre at de er oppdaterte og formålstjenlige, herunder at de støtter opp under likestillingsarbeidet.

Medarbeiderundersøkelse gjennomføres årlig for hele konsernet og er vår viktigste kartlegging. Her spør vi blant annet om fysisk arbeidsmiljø, om man opplever respekt for hverandre og om man føler seg verdsatt. Alle HR-områder dekkes, med unntak av rekruttering. Resultater gjennomgås og tiltak iverksettes på alle nivå i organisasjonen.

Andre arenaer og aktiviteter som bidrar til likestilling og ikke-diskriminering er:

- Medarbeidersamtaler mellom den enkelte medarbeider og dennes leder gjennomføres årlig, og følges opp med statusgjennomganger flere ganger pr år. Samtalen er et verktøy for dialog og tilbakemelding og hvor ambisjoner, behov og ønsker for utvikling kartlegges og følges opp med mål og konkrete tiltak.
- Våre interne utviklingsprogram for ledere sørger for forankring av verdier og lederprinsipper, styrker ledernes forståelse av rollen og gir de verktøy til å utøve lederrollen. Lederne er viktige rollemodeller når det gjelder holdninger, respekt og likeverd og er sentrale i den enkelte medarbeiders utvikling.

- Interne salg- og lederkonferanser er i tillegg viktige arenaer for læring og inspirasjon knyttet til utøvelse av lederrollen.
- BouvetOne, vår interne fagkonferanse, er en viktig arena for kompetansedeling og læring. Digitale løsninger for opptak og videooverføring gjør kurs og foredrag tilgjengelig for samtlige ansatte.
- Bouvet er gullpartner til Oda-nettverket og deltar årlig i EYs SHE-index hvor vi har hatt fremgang fra år til år. Deltakelse her gir oss mulighet til å lære mer om forskjellighet og hvordan jobbe for økt kjønnsbalanse.
- Bouvet er initiativtaker og stolt sponsor til Girl Tech Fester, et initiativ for å få flere jenter til å velge teknologi og realfag.

Hva viser våre undersøkelser?

- Medarbeiderundersøkelsen viser høy arbeidsglede hos våre medarbeidere. Det er små eller ingen forskjeller mellom kvinner og menn, og vi scorer svært høyt på spørsmål om man opplever å være likestilt og verdsatt og fritt kan si sin mening. Undersøkelsen bekrefter også at våre ledere lykkes med å skape en god arbeidskultur. Jobbinnhold som interessante oppgaver og autonomi, og stolthet for jobben er viktige drivere for våre medarbeidere. Den enkeltes opplevelsen av at man gjør en god og effektiv jobb påvirkes i stor grad av konsernets prosesser og verktøy og informasjonsflyt. På dette området ser vi større variasjon i f.t. både alder og kjønn.
- Mangfolds- og inkluderingsnettverket har undersøkt hvordan det oppleves å være skeiv i Bouvet. Undersøkelsen viser at det er få dårlige opplevelser knyttet til dette, men at det likevel er mye utrygghet og opplevelse av minoritetsstress rundt egen legning. Nettverket undersøkte også hvordan skeive ønsker å møtes av kolleger på arbeidsplassen vår og hvordan man kan være en inkluderende kollega – tips som senere ble delt med alle medarbeidere.
- Gjennom samtaler med fokusgrupper som representerer ulike aldre, kjønn, fagområder, erfaring og ansiennitet i Bouvet har vi kartlagt beste praksis for stillingsannonser med tanke på å forsterke mangfoldet vårt.
- En kartlegging av medarbeiderreisen viser at det mangler et tydelig rammeverk for fag- og karriereutvikling. Manglende og utydelig informasjon om utviklingsmuligheter kan føre til individuell forskjellsbehandling.
- Vernerundene avdekket at det flere steder var rot i lokalene og mangelfull merking av nødutganger som utgjør en risiko for manglende fremkommelighet for bevegelseshemmede og svaksynte. Hektisk arbeidshverdag og mangelfull rollefordeling kan være årsak til dette, men ledere og verneombud følger opp umiddelbart etter vernerundene og sørger for rask retting av forholdene.
- På bakgrunn av dialog med ansatte registrerer vi et ønske om større grad av fleksibilitet ved sykdom, spesielt for de med særskilte tilretteleggingsbehov.

Våre tiltak

Ledere har et særlig ansvar for å bidra til likestilling og ikke-diskriminering da de er rollemodeller for bedriftskulturen og står medarbeider nærmest. Mange av våre tiltak handler derfor om å styrke lederskapet og i løpet av året har vi etablert flere nye arenaer for lederutvikling og lederstøtte;

1. Lederskolen i Bouvet - et seksdagers lederutviklingsprogram
2. Lederlunsj - digitale lunsjer (foredrag) med aktuelle temaer
3. Meg som leder - en håndbok for hvordan vi utøver ledelse i Bouvet
4. Pulsen - rapporteringsverktøy for ledere

Rekruttering

At vi tiltrekker oss de riktige kandidatene og at møtet med Bouvet oppleves positivt og profesjonelt er viktig for oss.

- Vi har styrket samarbeidet og etablert et fagnettverk for rekrutteringsstøtte som sørger for kontinuerlig utvikling av verktøykassen for rekruttering.
- Vi har utarbeidet stillingsannonser som skal bidra til å forsterke mangfoldet vårt basert på innspill fra interne fokusgrupper.
- Vår onboardingprogram har blitt videreutviklet og nye praksiser er etablert for å sikre nyansatte en god og trygg start. Vi har et spesielt fokus på mottakelse av de som er helt nye i arbeidslivet.
- Inngått samarbeid med ADA-prosjektet på NTNU som jobber for at flere kvinner skal uteksamineres fra teknologiutdanning på NTNU som har lav kvinneandel.
- Girl Tech Fest ble arrangert i seks ulike byer rundt i landet.

Arbeidsvilkår og utvikling

At vi kan tilby gode arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter er avgjørende for å tiltrekke og beholde ansatte. Vi er opptatt av at de vilkår vi tilbyr alltid spiller på lag med våre verdier og prinsipper for ledelse.

- På bakgrunn av lønnskartlegging foretatt i 2021 har vi endret vår ordning for overskuddsdeling som er basert på tilstedetid i opptjeningsåret slik at det ikke lenger gjøres fratrukk for fravær som skyldes foreldrepermisjon, svangerskapskontroller og amming.
- Vi har fjernet en ordning der ansatte i prøvetid ikke nøt godt av de samme tilleggssytelser som øvrige ansatte ved foreldrepermisjon.
- Vi har gjort endringer i oppsettet i lønssystemet for å kunne gjøre analyser av ulike bonusutbetalinger som forberedelse til neste lønnskartlegging.
- Vi har styrket strukturkapitalen, forbedret interne prosesser og utviklet kanalstrategien videre for å oppnå bedre informasjonsflyt og redusere risiko for utilsiktet individuell forskjellsbehandling.
- 18 nye ledere gjennomførte lederprogrammet Grunnsteiner i Bouvets ledelse.
- 64 ledere påbegynte Lederskolen i løpet av høsten.
- Smidig ledelse, den gode lønnsamtalen og oppfølging og utvikling av unge medarbeidere har vært blant temaene i Lederlunsjer gjennom året.

Tilrettelegging, inkludering og kombinasjon av arbeid og familieliv

Også i vårt arbeid med likestilling og inkludering fokuserer vi på at vi alltid kan bli bedre og at vi utvikler oss gjennom å være nysgjerrige og søke ny kunnskap.

- Vi arrangerer språkcaféer der formålet er at alle kolleger som ønsker kan samles og lære mer om det norske språket og kulturen. Disse samlingene er også en arena hvor man kan praktisere sine fremmedspråk og lære mer om ulike kulturer som er representert hos oss.
- Nettverket Mangfold og inkludering markerte kvinnedagen 8. mars med å sette fokus på å få flere kvinner til å velge IT. I en artikkel på intranettet delte flere av våre kvinnelige rollemodeller sine erfaringer og tanker rundt dette.
- Pride ble markert med foredrag, filmkveld og fest, og på bakgrunn av nettverkets undersøkelse om skeivhet på arbeidsplassen ble gode råd for et godt og inkluderende arbeidsmiljø for skeive delt i en artikkel på intranettet.
- Fagkaffer og en foredragsserie under paraplyen Mangfoldsprat har blitt arrangert gjennom året. Vårens BouvetOne hadde et eget spor med mangfoldsforedrag og en egen temauke for mental helse ble arrangert på høsten. Temaer som nedsatt hørsel, ADHD, bedragersyndromet, likestilling i teknologibransjen, angst og depresjon, festkultur på arbeidsplassen, selvmordsforebygging, utbrenthet og stressmestring ble løftet frem i disse foredragene.
- Psykologisk trygghet var et av temaene på høstens salg- og lederkonferanse.
- Gjennom året har vi jobbet med å etablere en ny varslingskanal som også skal være tilgjengelig for eksterne og der det er mulig å varsle anonymt. Vi har også jobbet med å styrke våre rutiner for oppfølging av varsler.
- Vi verdsetter det fysiske møtet mellom mennesker og arrangerer en rekke faglige og sosiale aktiviteter for å skape godt samhold og fellesskap, både i og utenfor arbeidstiden, og noen som involverer familie også. Vi anerkjenner samtidig at hybride løsninger bidrar til større grad av fleksibilitet og tilrettelegging for ansatte. Vi investerer derfor i teknikk og utstyr som muliggjør digital deltakelse og gjør at arbeid på hjemmekontor fungerer godt ved behov.

- Et samarbeidsutvalg med representanter fra ulike fagområder er etablert som supplement til Arbeidsmiljøutvalget for å styrke dialogen mellom ledelse og ansatte i spørsmål knyttet til arbeidsmiljø og HMS.

Resultater av arbeidet og forventninger fremover

Bouvet er opptatt av å være en aktiv samfunnsaktør og en ettertraktet arbeidsgiver. Vi har, sammen med våre medarbeidere, et stort engasjement for mangfolds- og inkluderingsarbeidet og gjennomfører en rekke aktiviteter, på mange arenaer, for å øke mangfoldet i konsernet og i teknologibransjen generelt.

Våre undersøkelser viser at Bouvet er et godt sted å arbeide og vi har ikke avdekket tilsiktet eller systematisk forskjellsbehandling. Det er heller ikke meldt inn saker til Arbeidsmiljøutvalget eller varslet i henhold til varslingsrutinene om forhold knyttet til diskriminering i 2022.

Vi vil fortsette å jobbe med inkludering og kompetanseheving for å motvirke diskriminering og øke mangfoldet og opplevelsen av fellesskap. Vi viderefører våre etablerte rutiner, prinsipper og prosesser, samt arenaer for utvikling og fellesskap. Områder vi vil ha et særskilt fokus på fremover er:

- å implementere ny varslingskanal og nye rutiner for oppfølging, samt opplæring for ledere i behandling av varsler
- å undersøke nærmere hva som kan være årsaker til at ulike ansattgrupper opplever interne støtteprosesser, verktøy og informasjonsflyt forskjellig, og mulige tiltak for å bedre denne opplevelsen
- videreutvikle rapporteringsverktøyet Pulsen med mer funksjonalitet for ledere til å følge bl.a. kjønnsbalanse og arbeidstid (work-life-balance)
- å gjennomføre lønnskartlegging, tilsvarende kartlegging gjort i 2021, og analyse av denne
- å kartlegge muligheter og vurdere ordninger knyttet til fleksibilitet og tilrettelegging ved sykdom

Oslo, 25. april 2023
Styret i Bouvet ASA

Sign.

Pål Egil Rønn
Styrets leder

Sign.

Lill Hege Hals
Styremedlem

Sign.

Tove Raanes
Styrets nestleder

Sign.

Egil Christen Dahl
Styremedlem

Sign.

Sverre Hurum
Styremedlem

Sign.

Per Gunnar Tronsli
Administrerende direktør

