

AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESRAPPORT 2023



Arbeid med likestilling og diskriminering

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Stortinget vedtok i 2020 endringer i likestillings- og diskrimineringsloven, som forsterket og konkretiserte virksomhetens aktivitets- og redegjørelsesplikt. Formålet var å fremme likestillingsarbeidet gjennom tydeligere plikter og et mer systematisk arbeid.

NOAH fremmer likestilling og arbeider mot diskriminering i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §26. Vår tilnærming er del av kontinuerlige forbedringsprosesser, som vi innlemmer i alle deler av vår virksomhet.

Vårt likestillingsarbeid ble forankret i NOAHs styre i 2019, og er videre forankret i virksomhetens ledelsessystem.

Våre etiske retningslinjer

NOAHs etiske retningslinjer legger premissene for hvordan vi forholder oss til hverandre og til våre omgivelser. Retningslinjene danner grunnlaget for hvordan NOAH driver sin virksomhet og er styrende for alle prosesser i NOAH. Våre etiske retningslinjer beskriver NOAHs forventninger, forpliktelser og krav til atferd. Retningslinjene gjelder for NOAHs styremedlemmer, alle ansatte, samt konsulenter og andre som handler på vegne av selskapet.

Vårt arbeidsmiljø

Vi respekterer arbeidstakerrettighetene. NOAH AS respekterer og sikrer arbeidstakernes rettigheter, herunder ansattes organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, forbud mot diskriminering i forbindelse med ansettelse, og den ansattes rett til privatliv.

Vårt fokus på helse, miljø og sikkerhet (HMS)

NOAH AS skal være en trygg og sikker arbeidsplass. HMS sikres blant annet gjennom løpende forebyggende tiltak og effektiv internkontroll. Vi sørger for regelmessig opplæring av våre ansatte for å sikre at de ansatte har tilfredsstillende kompetanse knyttet til helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål.

Vi har et godt innarbeidet avvikssystem som brukes aktivt i arbeidet med kontinuerlig forbedring og dokumenterer uønskede hendelser. NOAH AS skal tilfredsstillende nasjonale standarder innenfor helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Vi er alle ansvarlige for å bidra til å oppnå disse målsettingene.

Fremmer likestilling og mangfold

NOAH AS er et selskap som kjennetegnes ved respekt og like muligheter for alle gjennom et profesjonelt, positivt og inkluderende arbeidsmiljø. Vi stimulerer alle ansatte til å søke faglig og personlig vekst, medansvar og utnyttelse av sine ressurser. Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av kolleger eller andre som berøres av vår virksomhet. Diskriminering omfatter all forskjellsbehandling eller utestenging på grunnlag av kjønn, rase, nasjonalitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, alder, politisk ståsted eller andre forhold som medfører brudd på likebehandlingsprinsippet. Vi forventer at alle bidrar til likestilling blant kolleger i selskapet vårt.

Vår motstand mot mobbing og trakassering

NOAH AS aksepterer ikke noen form for verbal eller fysisk atferd som trakasserer andre, hindrer andre i sin arbeidsutførelse eller skaper et dårlig arbeidsmiljø. Vi forventer at alle bidrar til at trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet, av kolleger eller andre man kommer i kontakt med ikke finner sted.



Systematikken i vårt aktivitets- og redegjørelsesarbeid

En sentral målsetning med aktivitets- og redegjørelsesarbeidet er å avdekke om det finnes utilsiktede eller systematiske forskjeller mellom kvinner og menn. Aktivitets- og redegjørelsesarbeidet skal gi grunnlag for å vurdere risiko og eventuelt iverksette tiltak for å sikre likebehandling av kvinner og menn. Det årlige arbeidet gjennomføres av HR-teamet i konsernets fagstab.

Kjønnsbalanse

Hvert år kartlegger og redegjør vi for kjønnsbalansen blant alle ansatte i NOAH AS, antall midlertidig ansatte, antall ansatte i deltidsstillinger og totalt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn.

NOAH AS ansatte bestod ved årsskiftet av 10 kvinner og 18 menn. Det var i 2023 totalt 6 ledere med personalansvar, hvorav 0 er kvinner.

Gjennom interne og eksterne rekrutteringsprosesser tilstreber vi en god kjønnsbalanse, og arbeider bevisst for å utjevne denne balansen hvor det er mulig, ut fra tilgjengelig og aktuell kompetanse. Det er et mål om å få minst én kvinnelig kandidat i såkalte finalerunder i rekrutteringsprosesser, så sant det er åpning for dette.



Ansettelsesforhold

Prinsipielt skal alle ansettelser i NOAH AS følge prosedyre for ansettelse og introduksjon for å sikre samsvar med aktuelle lover og uttrykte målsetninger.

Midlertidig ansatte

NOAH AS benytter i liten grad midlertidig ansettelse. Arbeidsmiljøloven er førende for hvilke ansettelsesforhold som kan benyttes. I noen tilfeller tilbyr vi tidsavgrenset midlertidig ansettelse for å gi arbeidstrening (i samarbeid med utdannings- eller offentlige instanser), eller for spesifikke tidsbegrensede prosjekter som krever særskilt kompetanse eller arbeidskraft.

I 2023 var 1 person midlertidig ansatt; 0 kvinne og 1 mann (se tabell 1).

Deltidsansatte

I NOAH AS er ingen deltidsansatte.

Tabell 1: Kjønnsbalanse i kartlagte områder

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Uttak av foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall uker		Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
10	18	0	1	0	0	0	0	0	0

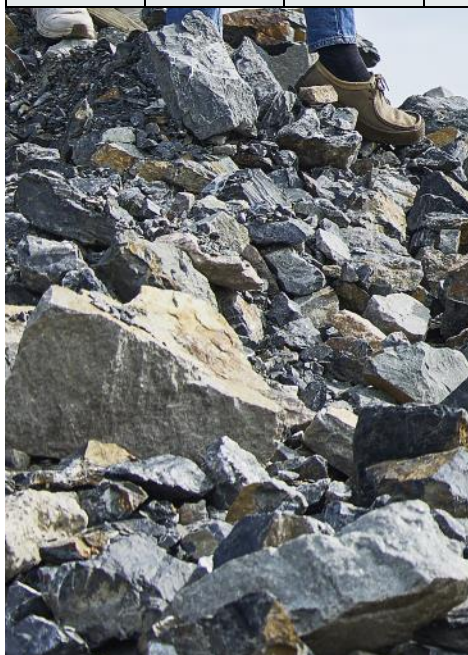
* Skal kartlegges årlig
 ** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Kartlegging av områder som rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær er valgfrie i et redegjørelsesperspektiv, og er utelatt fra denne rapporten.

Lønn og kompensasjon

NOAH AS følger konsernprosedyre som beskriver prinsipper for belønning og kompensasjon. Prosedyren ble revidert i 2021, hvor følgende prinsipp ble inkludert;

Sikre at belønning fastsettes på samme måte for kvinner og menn.



Som et ledd i å møte kravene til aktivitets- og redegjørelsesplikten, ble også følgende inkludert for å ha åpenhet, gjennomsiktighet, og forutsigbarhet:

NOAH AS gjennomfører lønnskartlegging i samsvar med forventningene i likestillings- og diskrimineringsloven. Kartleggingen omfatter lønn, faste tillegg, bonus og skattepliktige ytelser, og skal gi bedriften en nødvendig oversikt over risiko for lønnsdiskriminering som krever forebyggende tiltak.

Dersom kartleggingen avdekker funn som gir grunn til å tro at det har forekommet brudd på prinsippet om likelønn, skal det gjennomføres en evaluering for å avgjøre hvorvidt lønnsforskjellen er begrunnet i andre forhold enn kjønn.

Evalueringen gjennomføres av HR, leder og leders leder, aktuell tillitsvalgt (for organiserte) eller hovedverneombud (for uorganiserte).

Evalueringen skal dokumenteres.

Lønnskartlegging

NOAH AS lønnskartlegging for 2023 er forberedt sammen med tillitsvalgte, og det er gjennom arbeidsmøte etablert et rammeverk for å kategorisere ansatte i hensiktsmessige stillingsgrupper (tabell 2).

Denne kartleggingen gjennomføres hvert annet år, og redegjør for:

- Lønnsforskjeller mellom kjønn i ulike stillingsgrupper i prosent
- Lønnsforskjeller mellom kjønn totalt i NOAH AS i prosent
- Kønnsfordeling på ulike stillingsgrupper i antall

Tabell 2: Beskrivelse av stillingsgrupper

Gr	Beskrivelse av stillingsgruppe	Typiske arbeids- og ansvarsbeskrivelser
1	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende videregående skole</i> Utfører enkelt arbeid med repeterende oppgaver som følger kjent fremgangsmåte, og innenfor avtalte rammer, krav og forventninger	Kontorstøtte, sekretær
2	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende fagbrev</i> Ivaretar løpende faste arbeidsoppgaver, prosedyrer og prosesser. Utfører kjente oppgaver innenfor avtalte rammer, krav og forventninger.	Operatør, mekaniker, fagarbeider og laborant
3	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende teknisk fagskole, fagbrev med påbygging, offentlige autorisasjoner og/eller realkompetanse</i> Ivaretar og/eller utvikler løpende faste arbeidsoppgaver, prosedyrer og prosesser.	Fagspesialist, ingeniør, tekniker, analytiker og økonom
4	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende Bachelor eller Master, og/eller relevant realkompetanse</i> Leder mindre avdeling/operativ enhet, spesifikke fagområder, og/eller arbeidsprosesser. Har et delegert operativt ansvar for utforming, drift og utvikling av prosesser, systemer og/eller markeder.	Mellomleder, teamleder, fagansvarlig, rådgiver, senior fagspesialist og senior ingeniør
5	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende Bachelor eller Master, og/eller relevant realkompetanse</i> Leder større avdeling, spesifikke prosjekt, og/eller portefølje. Har et delegert operativt ansvar for utredninger, modelleringer, beregninger, prognoser, rapporter, budsjett, resultater o.l.	Operativ leder, fagleder, prosjektleder og salgssjef
6	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende Master og/eller særskilt realkompetanse</i> Leder og utvikler et virksomhetsområde, fagområde eller forretningskritiske prosjekter. Har overordnet ansvar for rammevilkår, målsetninger og resultater.	Strategisk leder og strategisk-operativ leder

Til beregningen av lønnsforskjeller er det delt opp i fastlønn og ulike faste eller variable tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2023.

Tabell 3: Resultat av lønnskartlegging

	Fordeling kjønn på stillingsnivå/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregel- messige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	10	18	61,6%	64,5%	392,7%	18%	671,3%	94,6

** Skal kartlegges annethvert år

Kartleggingen viser kjønnsforskjeller i prosent (kvinner andel av menns lønn)

Enkelte grupper består av mindre enn 5 ansatte og kan ikke inkluderes i redegjørelsen av personvern hensyn. Vi vil derfor kun vise totalt gjennomsnitt i lønnskartleggingen.

Lønnskartleggingen viser at det ikke er vesentlige (utilsiktede) lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i NOAH AS.

Belønningsprinsippenes betydning for lønnsfastsettelse og lønnsvurdering, sammen med en aktiv lønnspolitikk, bidrar til å minimere utilsiktede konsekvenser av diskriminerende karakter. Det utøves et nødvendig samarbeid med tillitsvalgte for å sikre at kjønn ikke er av betydning for ansattes lønnsutvikling.

Det er i kartleggingsprosessen ikke fremkommet funn som gir grunn til å tro at det har forekommet brudd på prinsippet om likelønn.



Iverksatte tiltak og initiativ

I NOAH jobber vi daglig med at ansatte skal trives, utvikle seg og ha et godt arbeidsmiljø. Siden 2018 er det årlig gjennomført medarbeiderundersøkelse (MU) som berører disse forholdene.

Fra 2019 ble det stilt spørsmål om ansatte har vært utsatt for utfrysing, baksnakking, uønsket seksuell oppmerksomhet, sjikanering, erting, utskjelling eller lignende. Dette ble tematisert med følgende innledning:

«Med dette mener vi trakassering, plaging, utfrysning eller sårende erting og fleiping. For at vi skal kalle noe mobbing eller trakassering må det være vanskelig for den ene parten å forsvare seg, og det må oppleves som ubehagelig».

Tabell 4: Mobbing og trakassering (2023)

Har du blitt mobbet eller trakassert på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene?		
Svar	Antall	Andel*
Ja	0 %	0
Delvis	0 %	0
Nei	100 %	25

Tabell 5: Diskriminering (2023)

Har du blitt diskriminert på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene?		
Svar	Antall	Andel*
Ja	4 %	1
Usikker	0 %	0
Nei	96 %	24

*Andel tilsvarer antall medarbeidere som har besvart aktuelle spørsmål i medarbeiderundersøkelsen.



Med nulltoleranse som referansepunkt ble det i 2023 utviklet og systematisk gjennomført e-læringskurs med bevisstgjøring rundt mobbing og trakassering, samt en introduksjon til gode råd for videre utvikling av egen adferd og kommunikasjon.

Oppfølgingen av resultatene gjennom HR og Arbeidsmiljøutvalg har likevel ikke avdekket avvik i forhold til likestilling og diskriminering.

Praksis for møter, elektronisk kommunikasjon, og kontorarbeid

I 2023 videreførte vi arbeidet med økt bevisstgjøring og bedre kvalitet i møter og samhandling. Virksomhetens strategiske og operative agenda fordrer gode tverrfaglige møteplasser hvor god møtekultur, uavhengig av arbeidssted og virksomhets- eller fagområde, skal bidra til en helsefremmende, lærende og utviklende arbeidsdag for alle. En gevinst av dette er å redusere stress, belastning og unødvendig tidsbruk. Summen av denne innsatsen skal gjøre det lettere for så mange som mulig å kombinere arbeid med behovene i sin livsfase.

Videre forventninger og innsatsfaktorer

Videre aktivitets- og redegjørelsesarbeid vil fortsatt utføres i samarbeid med NOAHs ledelse og de tillitsvalgte med målsetning om fortsatt forankring og bevisstgjøring, og med fokus på riktige innsatsfaktorer. Den periodiske lønnskartleggingen vil gjennomgås og drøftes med tillitsvalgte, og sikre en felles forståelse for at det ikke foreligger en systematisk forskjell mellom kvinner og menn.

Hovedtrekk fra denne redegjørelsen vil inngå i konsernets årlige bærekraftrapport, som vårt ledd for økt åpenhet.

Forslag til tiltak og arbeidsområder fremover

NOAH initierte i 2023 et såkalt harmoniseringsprosjekt som ser nærmere på mulighetene for å harmonisere aktuelle personalpolitiske tilbud i sine driftsselskap. Hensikten er å sikre konkurransedyktige rammer som oppleves likeverdige og attraktive uavhengig av geografi, og som bidrar til å tiltrekke og beholde ansatte.

Vi vil i tillegg særlig søkelys på punktene nedenfor:

Rekruttering	Vi vil vurdere våre stillingsannonser, for å sikre at bildebruk og ordvalg ikke har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyråene vi benytter.
Lønns- og arbeidsvilkår	Vi vil ta en generell gjennomgang for å avdekke forskjeller og tilstrebe et likt og rettferdig lønnssystem mellom kjønn, men også mellom likekjønn. Dette skal ha basis i gjeldende prinsipper for belønning og kompensasjon.
Kompetanse	I NOAH skal vi ha riktig kompetanse til rett tid og være i stand til å håndtere komplekse oppgaver og utfordringer. Vi vil gi muligheter til å bygge og videreutvikle den eksisterende kompetansen til våre medarbeidere. For å beholde våre ansatte er kompetansebygging nødvendig for å beholde og styrke laget. Vi vil fremdeles gi like muligheter for videreutvikling av ansatte.
Kombinasjon av arbeid og livsfasebehov	Vi vil sikre en tidsriktig og balansert personalpolitikk og tilstreber fleksibilitet uavhengig av livsfase og familiesituasjon. Videre vil vi ta hensyn til ansatte med nedsatt funksjonsevne, etnisitet, livssyn og seksuell orientering.
Helse og Miljø	Det er ytterligere tilrettelagt for et bredere aktivitetstilbud som gjør det mulig for alle ansatte å delta.



BESØKSADRESSER

OSLO
Stranden 11
0250 Oslo

HOLMESTRAND
Langgata 48
3080 Holmestrand

KONTAKTINFORMASJON

Tel: +47 33 09 95 00
post@noah.no
noah.no