



HOUSE OF  
CONTROL



# Liksestillingsredegjørelse 2021

## 1. Kjønnslikestilling og balanse

### Oversikt per 31.12.2021

Kjønnsbalanse		Kvinner andel av menns lønn i %
Kvinner	Menn	Fastlønn
49	118	89 %

### 1.2. Resultater

Per 31.12.2021 var kjønnsbalansen i House of Control Group 29% kvinner og 71% menn. Som tabellen over viser, hadde kvinner i House of Control Group 89% av menns fastlønn i 2021. Dette henger sammen med at vi hadde flere menn enn kvinner i lederroller. Dette er noe vi har fokus på, og som vi senere i redegjørelsen vil komme tilbake til.

### 1.3. Stillingsnivåer og lønn

Det er viktig for House of Control å gi de ansatte en attraktiv lønn, som matcher markedsnivå og som oppleves rettferdig. Vi har derfor inngått et samarbeid med Korn Ferry for å lage et rammeverk for lønnsreferanser på de ulike rollene vi har i selskapet. Dette vil gi oss en totaloversikt over roller, nivåer og grader i selskapet, på tvers av våre lokasjoner. Dette rammeverket vil gi forutsigbarhet, både for de ansatte og selskapet, samt at det vil bidra til å tiltrekke og beholde talenter. I tillegg vil det gi oss ytterligere kontroll på likelønn. Prosessen med Korn Ferry er påbegynt og skal ferdigstilles i begynnelsen av Q2 2022.

### 1.4. Kjønnsbalanse midlertidig ansatte, deltidsansatte, foreldrepermisjon og rekruttering

Tabellen nedenfor viser kjønnsbalansen i ansettelsesforhold, permisjon og rekruttering for 2021. Som det viser av tabellen, benytter vi oss i liten grad av midlertidige ansatte. Unntaket i 2021 har vært to stillinger tilpasset studenter, hvorav én fikk fast ansettelse i januar 2022. Den andre midlertidige stillingen er fremdeles tilpasset studier og behov. Når det gjelder deltidsansatte har vi i 2021 hatt to deltidsansatte, på henholdsvis 60% og 75%, grunnet tilpassing av arbeidet etter eget ønske fra de ansatte.

### Oversikt per 31.12.2021

Midlertidige ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon gj.snitt antall uker		Rekruttering	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1	1	1	1	0	0	9,6	8,5	18	18

## 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### 2.1. Prinsipper, prosedyrer og standarder

I House of Control har vi som mål å utvikle og tiltrekke oss de dyktigste menneskene. Dette innebærer at vi skal rekruttere ansatte som reflekterer det samfunnet vi lever i, uavhengig av kjønn, bakgrunn, etnisitet, seksuell legning, religion, identitet, alder og funksjonshemming. Vi har nulltoleranse for diskriminering, og arbeidet for likestilling skal gjenspeiles i alle våre personalprosesser, herav rekruttering, forfremmelse, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid.

Hvordan vi jobber med å fremme likestilling og hindre diskriminering er blant annet forankret i våre etiske retningslinjer, personalhåndbok og HMS-prosedyre.

### 2.2. Hvordan vi jobber for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vi har et stort fokus på å øke kvinneandelen i alle ledd i selskapet. I 2021 økte vi blant annet andelen kvinner i ledergruppen fra 0% til 25%. Vi har også økt andelen kvinnelige mellomledere i resten av organisasjonen. I rekrutteringssammenheng informerte vi våre samarbeidspartnere at det var ønskelig med flere kvinnelige kandidater, noe som resulterte i at vi rekrutterte samme antall kvinner som menn i 2021. Historisk har det vært vanskelig å rekruttere kvinner til visse deler av organisasjonen, da det til tider kun har vært mannlige søkere. I løpet av 2021 lyktes vi i større grad å rekruttere kvinner til disse avdelingene.

Vår kultur er preget av høy grad av tillit og påvirkningskraft i egen rolle, takhøyde og et godt medarbeiderskap. Det psykososiale arbeidsmiljøet er viktig for oss, og vi arbeider kontinuerlig med å forbedre prosessene våre på dette området. I 2021 etablerte vi et arbeidsmiljøutvalg som vil representere hele House of Control Group. Her er det satt opp kvartalsvise møter, hvor det skal fremmes forslag og initiativer for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse. Vi gjennomfører også jevnlig vernerunder for å sikre det fysiske arbeidsmiljøet.

House of Control er en fleksibel arbeidsplass, hvor det er tilrettelagt for en god balanse mellom arbeid og fritid, ved blant annet mulighet for hjemmekontor og fleksitid.

Vi har som nevnt prosedyrer og retningslinjer når det gjelder arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I tillegg har vi en anonymisert varslingsrutine som sørger for trygge rammer og mulighet for ansatte å varsle ved kritikkverdige forhold. Våre prosedyrer ligger tilgjengelig på vår Sharepoint og er klart kommunisert til alle ansatte. De blir også gjennomgått i onboardingprogrammet for alle nyansatte.

### 2.3. Planer fremover for hvordan vi skal sikre likestilling og ikke-diskriminering

Vedrørende arbeidsmiljøutvalget vil HR ha det overordnede ansvaret, og vil samarbeide tett med verneombud og utvalget. HR vil også sørge for å oppdatere jevnlig statistikker for likelønn, som vil tas med i møtene. Eventuelle problemstillinger knyttet til det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet vil også være en del av agendaen. I tillegg er House of Control også i ferd med å bli miljøfyrtårn-sertifisert, noe som vil heve vår miljøprestasjon. Revisjonen og resultatet av dette vil fremlegges 1. april 2022.

Vi jobber for tiden med implementering av et nytt HRM-system, som blant annet vil ivareta jevnlig pulsmålinger. Disse målingene vil bli sendt ut annen hver måned, hvor likestilling og diskriminering er to av flere temaer. Dette er anonyme undersøkelser, som kan sendes ut på organisasjons- eller avdelingsnivå. Basert på utfallet av undersøkelsene vil vi kunne iverksette workshops, planer og initiativer, for å stadig forbedre arbeidsmiljøet. HR har ansvaret for å fasilitere undersøkelsene og arbeidet i etterkant. Systemet har også flere

moduler som vil tas i bruk 1. januar. Det vil blant annet implementeres en kompetanseutviklingsmodul som skal ivareta de ansattes utvikling. I tillegg vil en Succession planning modul bidra til å kunne kartlegge talenter i selskapet, til eventuelle ledige lederroller.

Som nevnt i punkt 1.3. vil prosessen med kartleggingen av lønnsreferansene i selskapet ferdigstilles 1. april. Dette rammeverket vil bidra til å kunne tette eventuelle lønns-gap mellom lønn i selskapet og lønn i markedet, samt forhindre eventuelle lønnsforskjeller i like roller. Årets lønnsjusteringer vil ta utgangspunkt i rammeverket, og gjennomgås av ledergruppen, for å forhindre ulikheter eller diskriminering ved justeringene.

Per i dag har vi 10 ulike nasjonaliteter i selskapet. Mangfold går langt utover nasjonalitet, og vi ønsker å øke vårt fokus på mangfold og likestilling i våre rekrutteringsprosesser. Det skal derfor blant annet utarbeides en standard annonsemal, hvor dette skal fremmes. Det er lagt i plan at denne skal ferdigstilles innen utgangen av Q1 2022.

## 2.4. Vi har kartlagt følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling:

- I visse deler av organisasjonen er det fremdeles vanskelig å få tak i kvinnelige kandidater. Vi ønsker å øke andelen kvinnelige søkere, samt å jobbe enda mer målrettet for mangfold
- Potensiell risiko for lønns-gap i like roller i selskapet
- Medarbeiderundersøkelser annen hvert år gir oss ikke god nok innsikt

### 2.4.1. Følgende tiltak for å hindre diskriminering og fremme likestilling er iverksatt

- Annonsemal, hvor fokus på mangfold og likestilling fremmes
- Lønnsreferanser fra Korn Ferry for å tette eventuelle gap
- Nytt HRM-system, med mulighet for jevnlig pulsmålinger

I tillegg kartlegges status på kjønnsfordeling i selskapet jevnlig.

### 2.4.2. Kommende tiltak og planlagte aktiviteter

- Inngå avtale med Aijob, som er et selskap som benytter kunstig intelligens i sin kandidatdatabase. Dette innebærer blant annet at vi som ansettende selskap ikke får innsikt i kandidatens kjønn, alder, etnisitet e.l. før etter et jobbintervju er avtalt
- Gjennomgang av lønnsjusteringer i ledergruppe for å sikre likestilt justering
- Workshops, handlingsplaner og initiativer basert på resultater av pulsmålinger

I tillegg skal vi synliggjøre tiltak og planlagte aktiviteter ved kommunikasjon på felles plattform Workplace og ved allmøter.

## 2.5. Resultater av arbeidet så langt og forventinger til arbeidet fremover

Vi er stolte av å ha økt andelen kvinner i ledergruppen til 25%. Vi har også økt kvinneandelen i styret til 40% i løpet av 2021. Måten vi arbeider med likestilling og ikke-diskriminering i dag, i tillegg til implementeringene og planene vi har fremover, vil medføre et enda større engasjement og fokus på likestilling, mangfold og kjønnsbalanse i selskapet.