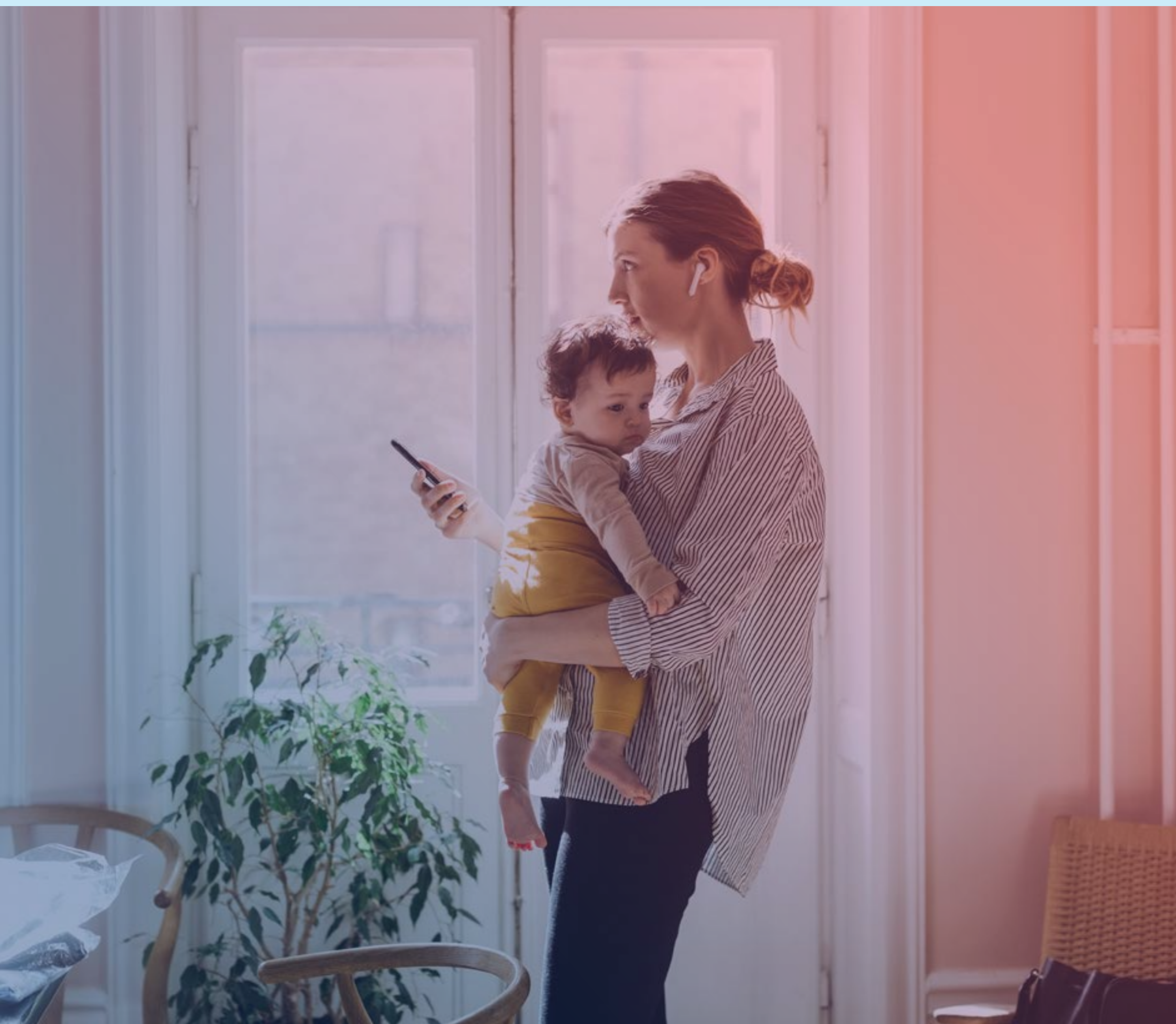


Likestillingredegjørelse

2024



Innledning

I selskapet arbeider vi aktivt for å bekjempe diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

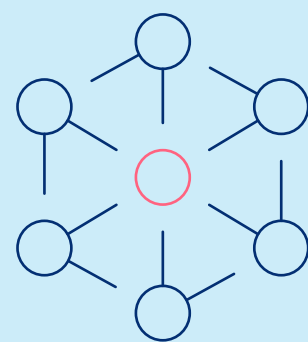
Del 1:

Tilstand for kjønnslikestilling

I selskapet har vi kartlagt kjønnslikestillingen både når det gjelder fordeling av kjønn innenfor ulike stillingsnivåer og grupper, samt at vi har kartlagt lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Vi har kartlagt kjønnsforskjellene innenfor disse områdene

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- Midlertidig ansatte
- Uttak av foreldrepermisjon
- Ansatte i deltidsstillinger
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid
- Lønnsforskjell i ulike grupper
- Lønnsforskjell totalt i selskapet
- Kjønnsfordeling i ulike grupper



Årlig rapportering

Kjønnsbalanse (antall)

Kvinner	Menn
63	28

Uttak av foreldrepermisjon (snitt antall uker)

Kvinner	Menn
18,34	10,50



Midlertidig ansatte

Kvinner	Menn
0	0

Studenter på deltid er ikke med i tallene.

Deltidsarbeid

Faktisk deltidarbeid

Kvinner	Menn
0	0

Ufrivillig deltid

Kvinner	Menn
0	0



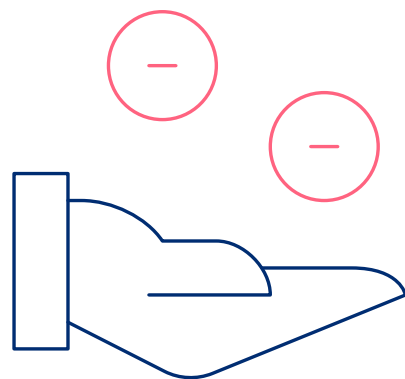
Stillingsnivåer og lønn i selskapet

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp i fastlønn (korrigert for stillingsbrøk) og faste lønnstillegg, som bilgodtgjørelse, provisjon og bonuser samt pensjon for regnskapsåret 2023. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er en vurdering basert på eksisterende roller i virksomheten, delt inn i grupper med lignende kompleksitet i oppgaver, kompetanse, erfaring og ansvar.

- Vi har vurdert sammenlignbart arbeid på tvers av grupper
- Vi har vurdert utdannelsesnivå i gruppene: F.eks. nødvendig autorisasjon eller utdanning
- Erfaring er lagt til grunn i hver kategori: f.eks. junior stillinger mot senior
- Roller med lite antall er vurdert enkeltvis før de er lagt i grupper med sammenlignbart ansvar, erfaring eller utdanning.

Lønnsgruppe*	Total lønnskompensasjon		Gjennomsnittsalder		Antall ansatte	
	Median	Gjennomsnitt	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Førstelinje	3,0 %	8,1 %	37	27	10	2
Midtposisjon	-30,0 %	-23,1 %	34	35	34	15
Seniorstilling	15,4 %	-5,2 %	46	37	10	6
Mellomleder/spesialist	-10,9 %	-9,0 %	47	48	7	4
Selskapet totalt	-16,4 %	-10,8 %	38	37	63	28

* Toppledelse er ikke med i oversikten grunnet lav populasjon



Våre grupper i selskapet er inndelt som følger:

Førstelinje

- Skadekoordinatorer
- Ansatte i fellesfunksjoner m.m.

Midtposisjon

- Jurister
- Advokatfullmektiger
- Advokater i skadeteam
- Ansatte i fellesfunksjoner

Seniorstilling

- Senior advokater
- Takstpersoner
- Fagansvarlige
- Senior ansatte i fellesfunksjoner m.m.

Mellomledere/spesialister

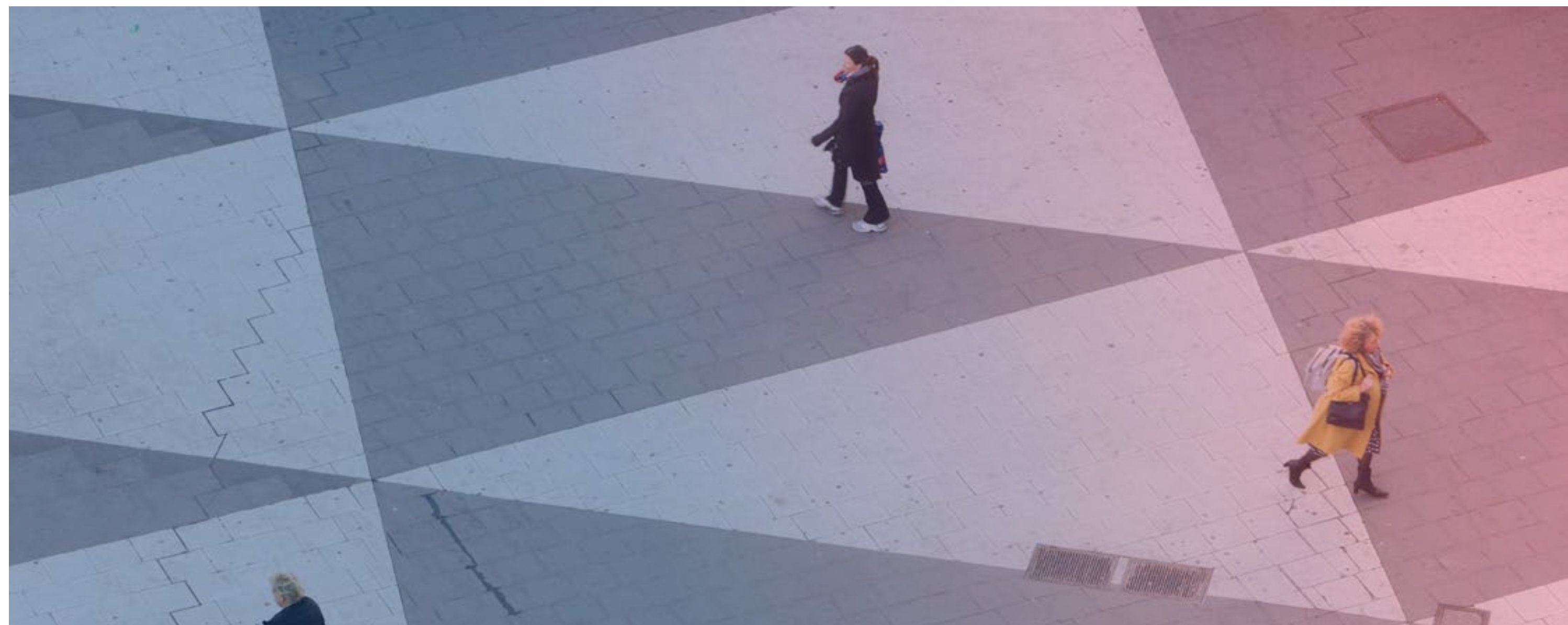
- Ledere m/personalansvar
- Høyt kvalifiserte spesialistroller

Toppledere

- Ledere i ledergruppen Norge

Selskapets vurdering av ufrivillig deltid

- Selskapet tilbyr ikke ufrivillig deltid
- All deltid er resultat av ansattes eget ønske om å jobbe mindre eller det er en følge av sykdom



Del 2:

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt utgangspunkt i arbeidet for likestilling og mot diskriminering er nedfelt i vår policy beskrevet i Personalhåndboken:



LIKESTILLING, DISKRIMINERING OG MANGFOLD

Selskapet praktiserer nulltoleranse mot diskriminering. Vi følger diskrimineringsloven, som forbyr diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Vi arbeider aktivt for å fremme like rettigheter og muligheter. Trakassering, seksuell trakassering og fornærmende diskriminering tolereres ikke. Vi fremmer også kjønnsbalanse i ulike jobber og på alle nivåer.

Ved systematisk likestillingsarbeid og inkluderende arbeidsmiljø er vi være en attraktiv arbeidsgiver og ansetter noen av bransjens mest kompetente medarbeidere. Mangfold er viktig for oss, og vi rekrutterer ansatte med ulike ferdigheter, erfaringer og referanserammer.

Arbeidsmiljøet vårt tilpasses slik at alle ansatte, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning eller alder, kan fungere i alle avdelinger og roller. Vi tror at mangfold gjennom ulike meninger, tilnærminger, kompetanse og personlighet bidrar til vår suksess.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har en egen policy for likestilling, diskriminering og mangfold
- I rekruttering er likestilling en selvfølge, og synliggjøres tydelig i våre annonser
- De er like muligheter til forfremmelse og utvikling for de som ønsker det, uavhengig av kjønn eller andre mulige diskriminerende forhold.
- Mulig trakassering følges opp i vår månedlige medarbeiderpuls samt i vår Medarbeider- og utviklingssamtale

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Rekruttering

Ved rekruttering ansetter vi etter ønsket kompetanse og personlige egenskaper. Ved utlysning av stillinger inneholder alle annonser følgende tekst:

Claims Link er opptatt av mangfold og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke hos oss uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Mangfold

Med vår policy som utgangspunkt motiveres rekrutterende ledere til å rekruttere til større mangfold. Til enkelte

stillinger inviteres også NAV og/eller Kirkens Bymisjons bemanningsselskap Unikum, til å presentere passende kandidater.

Lokaler

Våre lokaler er utformet for å kunne ta imot ansatte med eventuelle fysiske handikap. Vi har heiser i lokalene, hev-/senk-pulter, handikaptoaletter, stillerom, hvilerom etc.

Hjemmekontor

Det er et ønske om at ansatte jobber på kontorene, men det er også lagt til rette for at man kan jobbe fra hjemmekontor 1-2 dager i uken, etter avtale med leder.

Worklife balance

Selskapet tilbyr to arbeidstidsordninger som gir stor autonomi. Ansatte i særlig uavhengige stillinger har fleksibilitet både med tanke på arbeidstid og oppgaveutførelse. De med fleksibel arbeidstid kan selv bestemme når arbeidsdagen starter eller slutter utenfor kjernetiden, og de kan også opparbeide plusstid til avspasering

Forfremmelse og utvikling

Alle som ønsker det, får mulighet til å utvikle seg og avansere til nye roller. Det er også laget spesifikke karriere-utviklingsprogram i deler av selskapet.

Ansattes forhold til og opplevelse av karriere- og utviklingssmuligheter måles i forbindelse med;

- Medarbeider- og utviklingssamtaler (årlig)
- Løpende medarbeiderpuls (månedlig)
- Sluttsamtaler og sluttundersøkelser



Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi analyserer lønnsforskjellene i selskapet.
- Våre personal- og lederhåndbøker inneholder retningslinjer som støtter dette arbeidet.
- Selskapets kontorlokaler har høy standard og er godt tilrettelagt.

- I områder med organiserte kantiner er matvaremerkingen tydelig og akseptabel.
- Vi stiller spørsmål om mobbing og trakassering minst fire ganger årlig til alle ansatte. Lav score utløser varsel direkte til toppledelsen.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Kvinners lønn i selskapet er lavere enn for menn i gruppene Midtposisjon og Senior. Det skyldes i hovedsak at det er flere menn i posisjoner der den variable delen av inntekten kan utgjøre en relativt stor del av den totale lønnskompensasjonen.
- I gruppen mellomledere/spesialister, er det enkelte menn som tjener betydelig mer enn de øvrige på grunn av spesialiserte roller.
- Forskjellen er relativt stabil siden forrige lønnsanalyse

Vi har ellers ikke avdekket forhold av diskriminerende karakter.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak:

- Vi har ingen fasitsvar på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi ser dog at det er flere menn enn kvinner som har en samlet høyere inntekt på grunn av variabel lønnsmodell.
- Det er den siste tiden rekruttert flere kvinner enn menn til stillinger med variabel inntekt.
- Det er innført en rutine der all lønnsfastsettelse skal innom HR for å avstemmes med relevante grupper og nivåer.



Tiltaks- og handlingsplan i selskapet

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsene?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling?	Ansvarlig	Frist / Status
Rekruttering	Vi oppfordrer alle kandidater til å søke, og vi vurderer ikke kjønn, funksjonsnedsettelse eller etnisitet i rekrutteringsprosessen. Likevel har vi ingen rutiner som hindrer subjektiv utvelgelse fra den enkelte leder.	Vi vurderer nye kartleggingsverktøy som kan gi mer automatisering og objektivitet ved siling av nye kandidater. Dette inkluderer kriterier knyttet til kompetanse og personlige egenskaper. Innholdet i stillingsannonse våre er kjønnsnøytralt. Det gjelder også bildebruk og ordvalg.	Vår oppfatning er at vi i liten grad diskriminerer, men vil opprettholde fortsatt fokus på at rutiner og policy overholdes	HR og rekrutterings-ansvarlig spesielt.	Årlig
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ingen diskriminering mellom kvinner og menn	Ingen nye tiltak, bare nye muligheter for begge kjønn.			
Lønns- og arbeidsvilkår	I analysen viser lønnsforskjeller i de ulike gruppene. De er delvis historisk betinget og påvirkes av bla. av enkeltgruppers bevegelige lønnselementer og ansiennitet	Årlig oppdatering av lønnsanalysen for å følge opp at utviklingen går i riktig retning HR er tillagt et større ansvar for å sørge for likelønn og lik behandling i diskusjoner om lønnskrav.	Lønnslikestilling mellom kjønnene	Ledergruppen Norge, HR og økonomi	Årlig
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Vi har gode betingelser for WL balance, men enkelte ansatte jobber ut over hva som er sunt.	Tettere oppfølging av ansatte. Oppfølging fra HR hvert halvår mht. overtid, ferie, plusstid og for mye arbeid av de i Særlig uavhengig stilling.	God WL balanse for alle ansatte, også de som ikke setter grenser for seg selv.	Ledergruppen Norge og alle øvrige ledere	Årlig
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Måles i Medarbeider-undersøkelsen. Svært få tilfeller og disse følges opp umiddelbart	Fortsette med dagens rutiner	Unngå all trakassering og kjønnsbasert vold	Alle ledere og HR	Løpende måling og oppfølging
Mangfold	Selskapet må øke kompetansen og sette mål for mangfoldsarbeidet	Mangfold er viktig i konsernet og Norge følger opp med lokale aktiviteter i form av kurs og tilsvarende.	Mangfolds- arbeid som bygger opp under selskapets mål.	HR og ledelsen	Årlig