Acos

Redegjørelse for ACOS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

(ARP-rapport)

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

I ACOS har vi stor tro på at en mangfoldig arbeidsstyrke, i kombinasjon med en inkluderende kultur, vil gi en mer engasjerende arbeidsplass, samt gi bedre forretningsresultater og mer innovative løsninger. I ACOS skal alle 160 ansatte føle at de kan være seg selv fullt ut og at de er velkomne som de er.

Vi har løpende initiativer med fokus på mangfold og likestilling, gjennom blant annet Mangfold- og inkluderingsrådet vårt, lederopplæringen, rekrutteringsrutinene våre og i det daglige kulturarbeidet.

Rapporten er delt opp slik:

Del 1: Redgjørelsesplikten

1. Status for likestilling
2. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Del 2: Aktivitetsplikten

1. Vårt arbeid for å skape likestilling og hindre diskriminering
2. Hovedutfordringer, risikoer, hinder og årsaksforklaring
3. Tiltak basert på identifiserte risikoer, hindre og utfordringer

Del 1. Redegjørelsesplikten

1. Status for likestilling

Vi er stolte av å være et Software-selskap med en kvinneandel på 42%. Bransjen har til sammenligning ligget på 20-30% kvinner de siste årene. Kvinner er også representert i alle avdelinger i ACOS, og bidrar til mangfold og likestilling i alle våre forretningsområder. I tillegg er det 50% kvinner i ledergruppen (4 av 8) og hele 80% kvinner blant våre mellomledere (8 av 10).

Vi har ingen midlertidige ansatte, og ingen ufrivillig deltid.

Kjønnsbalanse

		2024 (totalt antall)	
		Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	% av ansatte	42%	58%
Kjønnsbalanse i ledelsen*	% av ansatte	50%	50%
Midlertidig ansatte	% av ansatte	0	0
Deltid	% av ansatte	1.2%	1.2%
Ufrivillig deltid	% av ansatte	0	0
Foreldrepermisjon	Gj.snitt antall uker	31,4	17,5

**ledelsen = ledergruppen*

2. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

I arbeidet med å kategorisere stillingstypene har vi tatt utgangspunkt i de hovedkategoriene som vil være mest rett å sammenligne lønn på per i dag. Vi har funnet frem til kategoriene ved å vurdere stillingene i selskapet ut fra fire faktorer, som er likt vektet i vurderingen:

- kompetansekrav,
- ansvarsgrad,
- graden av krevende arbeidsforhold og,
- graden av anstrengelser.

Vi har identifisert alle de ulike stillingene i ACOS, og vurdert dem på de fire faktorene. For å komme frem til de ulike nivåene, gav vi stillingene en score fra 1-5 på hver faktor og la sammen scorene.

Kriterie	Vekting	Score	Beskrivelse
Kompetanse	25.0 %	Hvor 1 er ikke tilstede i stillingen, og 5 er svært høyt tilstede i stillingen.	Kompetansekrav. krav til ansinitet eller relevant erfaring eller utdanning (+sertifisering)
Ansvar	25.0 %		Selvstendighet, fag, personal og budsjettansvar
Arbeidsforhold	25.0 %		Eks: fysisk belastning, , krav om nøyaktighet, krav om serdeles konsentrasjon, psykisk belastning stå i krevende dialoger opp mot ansatte, kunder, eiere osv.
Anstrengelser	25.0 %		Tidspress, risikokrevende, krav til fleksibilitet, krav til prestasjon (mengde, kvalitet og omfang, ubekvem arbeidstid eller annet
Sum	100.0 %		

A: Oversikt over stillingskategorier og nivåer

Når vi da sammenlignet de ulike totalscorene, fikk vi følgende 7 stillingsnivåer og -kategorier. Det er disse vi har brukt når vi har sammenlignet ytelser og andel kvinner og menn.

Stillingskategori	Stillingsnivå
Administrerende direktør	1a
Direktører	1b
Ansvarlige stillinger *med* personalansvar	2a
Ansvarlige stillinger *uten* personalansvar	2b
Senior stillinger	3
Teknologer og konsulenter	4
Junior stillinger	5

B: Oversikt over faktisk kartlegging

Stillingskategori	Kvinner (antall)	Menn (antall)	Andel kvinner i %	Kontante ytelser (forskjell i %)	Skattepliktige naturalytelser (forskjell i %)
Totalt	**66**	**92**	**42 %**	***93 %***	***0 %***
1a Administrerende direktør	0	1	0%	-	*0 %*
1b Direktører	4	3	57%	107 %	
2a Ansvarlige stillinger med personalansvar	8	2	80 %	93 %	*0 %*
2b Ansvarlige stillinger uten personalansvar	3	21	13 %	89 %	*0 %*
3 Senior stillinger	29	28	51 %	93 %	*0 %*
4 Teknologer og konsulenter	22	37	37 %	97 %	*0 %*
5 Junior stillinger	0	0	-	-	-

C: Kartleggingingen viser følgende funn;

ACOS jobber for at kvinner og menn i samme stillinger skal ha samme lønn dersom alle andre forhold er like. Gjennomsnittlig lønnsnivå påvirkes imidlertid også av *alder, ansiennitet, spesialisering og utdannelse*. Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent.

- *Totalt* så har vi 93 % kjønnslikestilling på ytelser mellom kvinner og menn, som viser at vi fortsatt har noe å arbeide med.
- På *direktørnivå* (1b) har vi flere kvinner enn menn, og kvinnene har positiv forskjell i kontante ytelser.
- I kategorien *ansvarlige stillinger uten personalansvar* har vi overvekt av menn. Forklaringen er fortrinnsvis fordi dette er i kompetansestillinger som i vår bransje besittes foreløpig i stor grad av menn (eks. utviklingsansvarlige mf), og at vi ikke har klart å rekruttere inn kvinner i stor nok grad.
- Vi har ingen per nå i kategorien *junior*, hverken kvinner eller menn.

Vi jobber videre i vårt arbeid med å sikre kjønnslikestilling innenfor alle stillingskategorier.

Del 2: Aktivitetsplikten

1. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt arbeid om å være en mangfoldig og likestilt arbeidsplass finner vi i ulike former i strategiske dokumenter, lønnsjusteringsarbeidet, lederrutiner samt i fora som styremøter, ledermøter, allmøter, AMU-møter og gjennom Mangfold og inkluderingsrådet. Vi gjennomfører også gjennom medarbeideroppfølging, månedlige puls-målinger og kanaler for varsling, får vi totalt sett innsikt i hvordan arbeid oppleves i organisasjonen. Gjennom nettsidene og vårt intranett kan også kunder og medarbeidere se spor av arbeidet.

Som en del av Visma-konsernet ser vi også retningslinjer for likestilling, inkludering og mangfold som er etablert på konsernnivå i Visma Group. Disse er forankret i Code of Conduct, Whistleblowing Channel og i Diversity & Inclusion Strategy.

Acos

Vårt løpende arbeid innen dette viktige området er i 2024 organisert uformelt og formelt gjennom ulike roller og fora.

- HR
- Ledergruppe og personaleledere
- AMU
- Lønnskomite
- Mangfold og inkluderingsråd
- Allmøter + intranett

Vi jobber kontinuerlig med å finne vår form for dette viktige arbeidet og videre vil vi kartlegge utfordringer og forklaringer vi som selskap står i i dette arbeidet. Samt skisserer opp tiltak vi ønsker å jobbe med videre.

2. Utfordringer, risikoer, hinder og årsaksforklaring

Med utgangspunkt i Trinn A og B i firetrinnsmodellen har vi i årets rapport kartlagt følgende utfordringer, risikoer, hindre samt årsaksforklaringeri arbeidet med likestilling mot diskriminering.

A. Rekruttering

I kraft av at vi er et ISO-sertifisert Software-selskap som leverer samfunnskritiske tjenester til store deler av det offentlige Norge, er det også påkrevd at vi følger sikkerhetsanmodninger knyttet til hvilke land vi ikke bør rekruttere fra for å ivareta våre og våre kunders interesser. Vi følger PST sin rapport for Nasjonal trusselvurderinger som hensyntar at vi er spesielt oppmerksom på *rekrutteringer fra oppgitte land.*

Vi har *norsk som arbeidsspråk* (både skriftlig og muntlig) og et krav til at våre ansatte må kunne skrive og snakke norsk på et godt nok nivå for å kunne kommunisere om arbeidsoppgavene man skal jobbe med.

Begge disse begrensningene er til hinder *for å kunne rekruttere helt fritt.* Dette er et hinder vi må akseptere som selskap sett opp mot nasjonale anbefalinger, hvilket type selskap vi er, hvilke type kunder vi har og i kraft av at vårt kjernemarked er Norge.

B. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Vi har tre forretningsområder som organisasjonen er bygget rundt, i kombinasjon med en liten administrasjon. Våre ansatte er i stor grad knyttet til utvikling, innføring, salg og support i *ett av forretningsområdene*. I tillegg er et flertall av våre ansatte spesialister og ikke generalister. Et hinder for utviklingsmuligheter kan for *enkelte stillinger begrense seg innad i ett av forretningsområdene eller innad et spesialistområde*.

C. Lønns- og arbeidsvilkår

Vi ser en utfordring i at vi er ett selskap med tre ulike forretningsområder som vektlegger ulike kompetanser og innhold i tilsynelatende like stillingsbeskrivelser. Samtidig opererer vi med mange ulike stillingstitler, både generiske (som konsulent) og spesifikke som ikke nødvendigvis kan sammenlignes i ansvar og stillingsinnhold. Det kan *medføre et lite hinder for å sammenligne lik lønn for likt arbeid på tvers i vårt eget selskap*, og tildels også sammenligninger mot ekstern benchmark.

D. Tilrettelegging

Vi er et softwareselskap som kjennetegnes av en kunnskapsintensiv hverdag. Den teknologiske utviklingen i kombinasjon med hyppige makroendringer og endringer i kundebehov stiller også strenge krav til stadig ny kunnskap og skift i fokus og oppgaver. I kombinasjon med punkt B som beskriver en liten administrasjon i kombinasjon med høy grad av spesialister knyttet til våre forretningsområder, opplever vi utfordringer, og hindre der *tilrettelegginger utover egen rolle* over tid viser seg som et behov.

E. Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Vi legger i stor grad til rette for å kunne kombinere arbeid med både familieliv og fritid. Vi har blant annet fleksitid, mulighet for hjemmekontorordning. Som et softwareselskap som kjennetegnes av en kunnskapsintensiv hverdag parallelt med hyppige endringer har vi ikke utstrakt bruk av deltid for våre ansatte. Det er i svært få tilfeller vi kan lyse ut deltidsarbeid, noe som kan medføre mer belastning på andre. Ved søknader om deltid vurderes graden opp mot stillingsinnhold og helhetlig belastning for organisasjonen. Vi har ikke opplevd at dette har vært et kjent hinder for ansatte eller arbeidsgiver de siste årene, men ser at dette potensielt kan være et hinder i noen tilfeller.

F. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I vårt selskap har vi gode rutiner og verktøy for å fange opp om noe oppleves som trakasserende. Vi har et godt arbeidsmiljø, og vi tar tak når vi opplever at noe ikke fungerer som det skal. Psykisk trakassering kan alltid utgjøre en risiko i mellommenneskelige forhold, også på vår arbeidsplass. Dette skal spesielt ledere være svært bevisst på.

3. Tiltak basert på identifiserte risikoer, hindre og utfordringer

Vi har utarbeidet følgende tiltak for vårt videre arbeid.

A: Generelt

Vi skal tydeliggjøre i enda større *grad roller og ansvar internt i arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering***.** Deriblant skal vi vurdere å løsrive Mangfolds- og Inkluderingsrådet fra HR og tydeliggjøre rådets rolle slik at vi får et ansattdrevet organ som kan utfordre ledelse og selskap.

B: Tiltak knyttet til kartleggingen i punkt 2

1. Vi skal jobbe for å ha mer *omforente stillingstitler og stillingsinnhold på tvers i egen organisasjon,* og også se dem opp mot selskap vi kan sammenligne oss med. På den måten blir det *enda lettere* å sikre lik lønn for likt arbeid på samme nivå, også på tvers av kjønn.

2. Vi skal tydeliggjøre i enda større grad overfor ledere, spesielt i rutiner og andre egnede kanaler de bakgrunnsforhold forklart i punkt A-F de må være spesielt bevisst på i vårt selskap.