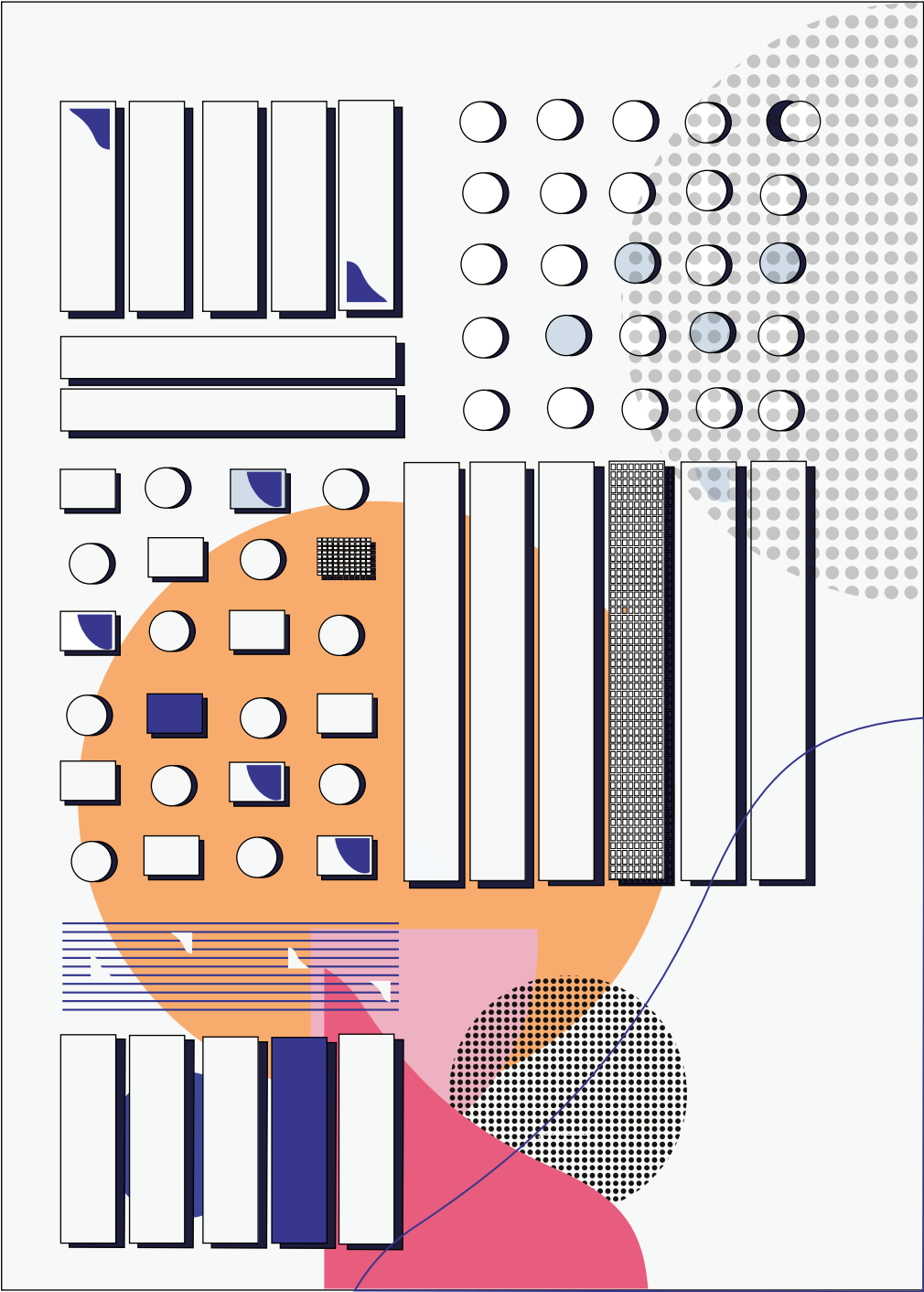


LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE



bouvet

2024

VI GÅR FORAN OG BYGGER
FREMTIDENS SAMFUNN

Medarbeiderne er Bouvets mest verdifulle ressurs. 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 brukeres behov. Alt starter med å sikre like rettigheter og like muligheter – for alle.

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

		2024		2023		2022	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	Prosent av ansatte	31,6	68,4	31,3	68,7	30,9	69,1
Kjønnsbalanse i ledelsen	Prosent av ansatte	35,6	64,4	36,4	63,6	36,4	63,6
Kjønnsbalanse i konsernledelsen	Prosent av ansatte	44,4	55,6	43,8	56,2	53,8	46,2
Kjønnsbalanse i styret	Prosent av styremedlemmer	40,0	60,0	40,0	60,0	40,0	60,0
Midlertidige ansatte	Prosent av ansatte	0,4	0,1	0,4	0,3	0,2	0,2
Faktisk deltid	Prosent av ansatte	4,0	1,6	4,0	2,0	1,5	1,4
Ufrivillig deltid	Prosent av ansatte	0	0	0	0	0	0
Foreldrepermisjon	Gj.sn. antall uker	19,1	11,6	18,6	12,7	18,6	11,0

- Bouvet har mål om å øke kvinneandelen i konsernet og i 2024 har andelen kvinner i Bouvet økt. Fra 2023 til 2024 har konsernledelsen økt fra 16 til 18 medlemmer, hvor av 8 medlemmer er kvinner. Styret i Bouvet ASA består av 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 vikariater i forbindelse med permisjon.
- 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. Ansattgoder, inkludert overskuddsdeling, opprettholdes i permisjonstiden.

Lønnskartlegging

Lønnskartlegging er foretatt ved årsslutt i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten med den hensikt å avdekke utilsiktede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Stillings typer og utvalg

Stillings typene Bouvet opererer med er Konsulenter, Virksomhetsstøtte og Ledelse. Vår største stillingsgruppe er Konsulenter som er alle de som leverer tjenester til våre kunder. Denne gruppen utgjør 88 prosent av utvalget. Virksomhetsstøtte er våre støttefunksjoner innen økonomi, salgsstøtte, HR, intern IT, kontorstøtte samt kursvirksomheten og utgjør 3 prosent av utvalget. I Ledelsen inngår alle medarbeidere med lederansvar i form av personalansvar, leveranseansvar eller salgsansvar. Ledelse utgjør 9 prosent av utvalget.

Kartleggingen er basert på kvantitative data hentet ut fra egne systemer og utvalget består av alle faste ansatte ved utgangen av 2024. Grunnlønn og faste tillegg er omregnet til 100 prosent for ansatte i deltid. De få midlertidige stillingene er ikke inkludert i kartleggingen.

Lønnsytelser

Fastlønn

Fastsetting av lønn skjer individuelt i Bouvet, på bakgrunn av objektive og kjente kriterier. Konsernet har et vedvarende fokus på å unngå forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelse og lønnsjusteringer.

Bonus

Bonus består hovedsakelig av overskuddsdeling. I tillegg praktiseres rekrutteringsbonus og sertifiseringsbonus, samt signeringsbonus i særskilte tilfeller. Overskuddsdelingen er regionalt betinget og kan ha stor variasjon mellom regioner. Innenfor regionen er derimot overskuddsdelingen lik uavhengig av fagdimensjon og stillingsnivå. Gruppen Ledelse er i tillegg omfattet av et ekstra ledertillegg. Overskuddsdelingen beregnes basert på tilstedetid i opptjeningsåret med unntak av fravær som skyldes lovbestemt ferie, fødsel

og amming som ikke reduserer grunnlaget for overskuddsdelingen til den enkelte.

Overtidsgodtgjørelse

I Bouvet vektlegges viktigheten av balanse mellom arbeid og fritid og prosjekter planlegges basert på at de skal gjennomføres innenfor normal arbeidstid. Det er relativt liten grad av overtid i konsernet, kun 13 prosent av medarbeiderne tok ut overtidbetaling i 2024. Alle medarbeidere, med unntak av Ledelse, får overtidsbetalt for pålagt overtid.

Skattepliktige naturalytelser

Skattepliktige naturalytelser er i all hovedsak bonusaksjer tildelt gjennom aksjeprogrammet, i tillegg til verdien av forsikringer og ekom-tjenester. Verdien av bonusaksjene er knyttet opp til deltakelse i programmet tre år tidligere og kursutviklingen de siste årene. Deltakelse i aksjeprogrammet er frivillig og vilkårene er like for alle uavhengig av stillingsgruppe og -nivå. Ledelse har i tillegg mulighet for å delta med høyere beløp. Bouvets aksjeprogram har høy deltakelse, og fordelingen mellom kvinner og menn blant deltakerne er tilnærmet lik den generelle kjønnsfordelingen i konsernet.

Resultater

Lønnsforskjeller – kvinners andel av menns lønn i %

Stillings type	Andel kvinner	Andel menn	Samlede ytelser	Fastlønn	Bonus	Overtidsgodtgjørelse	Skattepliktige naturalytelser
2024							
Total	31,6	68,4	95,1	95,2	98,3	44,5	91,3
Konsulent	30,2	69,8	95,0	95,3	97,0	36,1	90,6
Virksomhetsstøtte	60,6	39,4	96,4	95,0	93,4	702,7	128,5
Ledelse	35,6	64,4	91,8	92,3	91,9	0	76,6
2023							
Total	31,3	68,7	95,5	95,8	93,3	62,3	90,6
Konsulent	29,7	70,3	95,2	95,7	89,9	39,9	89,6
Virksomhetsstøtte	60,3	39,7	91,9	90,4	107,9	2 309,70	124,2
Ledelse	36,4	63,6	91,1	91,9	86,2	0	81,5

Konsulenter

Bouvet opererer i en bransje der kompetanse og ansvar er den viktigste driveren for lønnsutvikling og dette er nært knyttet opp til erfaring slik at lønnsutviklingen blir betydelig påvirket av ansiennitet og erfaring i bransjen.

Det er ikke store forskjeller mellom kjønnene når det gjelder samlede ytelser eller fastlønn, bonus og naturalytelser hver for seg. Ser vi på gjennomsnittet for fastlønn til konsulenter med inntil 5 års erfaring siden fullført eksamen er forskjellene enda mindre. Da er kvinners andel av menns lønn 97,8 prosent. Blant ansatte med lang fartstid i bransjen er kvinneandelen lavere enn gjennomsnittlig kvinneandel, og det er således større variasjon i lønnsnivå som påvirker gjennomsnittet for gruppen totalt. Når det gjelder bonus ser vi effekt av tidligere endring i overskuddsdelingen. At det nå gis full opptjening under foreldrepermisjon har ført til betydelig mindre forskjeller mellom kjønnene i bonusutbetalinger. Flere menn enn kvinner velger å ta ut overtidsbetaling og menn tar ut mer i overtid enn kvinner. Når det gjelder skattepliktige naturalytelser, er avviket mellom kjønnene knyttet til at andelen kvinner var lavere i 2021 og av den grunn deltok færre kvinner i aksjeprogrammet i 2021.

Virksomhetsstøtte

I denne gruppen er det flere kvinner enn menn, noe som skiller seg fra kjønnsfordelingen i konsernet generelt sett. Virksomhetsstøtte er en liten gruppe stillinger, derfor påvirker enkeltpersoners regiontilhørighet, ansiennitet eller ekstraordinære forhold i arbeidssituasjonen gjennomsnittet i større grad enn i de andre stillingstypene.

Ledelse

I Ledelsen har vi en høyere andel menn med lang fartstid i bransjen og som ledere. Dette forklarer lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i denne gruppen. Forskjeller i bonus og skattepliktige ytelser har også sin bakgrunn i at en stor andel av kvinnene er relativt nye inn i denne gruppen. Sammenlignet med fjoråret har likevel forskjellen mellom kjønnene minket, både for fastlønn, bonus og naturalytelser.

Del 2 Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering

Bouvets langsiktige målsetning er 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 å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering 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 oss selv og omverdenen hva vi forventer. 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 i h.t. ISO 45001 og gjennom Miljøfyrtårn-sertifiseringen.
- 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. Et internt rekrutteringsnettverk på tvers av regioner bidrar til erfaringsutveksling, læring og kontinuerlig utvikling av verktøykassen. Vi har et uttalt mål om å øke kvinneandelen i konsernet. Også når vi rekrutterer til sommerstudentprogrammet vektlegger vi god balanse mellom kjønnene. Vi har fokus på hvordan tekster i stillingsannonser påvirker kandidatutvalget og vi har et prinsipp om å utlyse ledige avdelingslederstillinger internt og vektlegger en rettferdig og objektiv utvalgelsesprosess.

Hvordan vi jobber med likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Bouvet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering og trakassering. Dette betyr at vi jobber med forebyggende tiltak, at vi kartlegger og analyserer tilstanden og iverksetter ytterligere tiltak når behov. 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 bidragsyttere er arbeidsmiljøutvalget, verneombudene og tillitsvalgte. Arbeidsmiljøutvalget møtes kvartalsvis hvor kjønnsbalanse, overtidsbruk og sykefravær alltid er på agendaen. Vernerunder gjennomføres årlig på alle kontorer med formål å avdekke eventuelle svakheter innen HMS-forhold og få avvikene rettet opp.

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, nettverk for deling og feiring av merkedager.

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 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 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.
- Bouvetkonferansen for våre ledere og selgere er i tillegg viktige arenaer for læring og inspirasjon knyttet til utøvelse av lederrollen.
- Onboardingprogram for å sikre nyansatte en god og trygg start der man blir inkludert og raskt opplever mestring. Vi har et spesielt fokus på mottakelse av de som er helt nye i arbeidslivet.
- BouvetOne, vår interne fagkonferanse, er en viktig og trygg arena for kompetansedeling, trening og læring. Digitale løsninger for opptak og videooverføring gjør kurs og foredrag tilgjengelig for samtlige ansatte.
- Bouvet er gullpartner til Oda-nettverket hvor vi jobber sammen for å skape større mangfold i Tech.
- Bouvet er samarbeidspartner med ADA-nettverket på NTNU som jobber for å oppnå kjønnsbalanse på studieprogrammene.
- Årlig deltar vi i EYs SHE-index. Deltakelse her gir oss mulighet til å lære mer om forskjellighet og hvordan jobbe for økt kjønnsbalanse.
- Bouvet er nasjonal samarbeidspartner til Girl Tech Fest, en viktig arena for å lære unge jenter om alle de spennende yrkesmulighetene som finnes innen teknologi og realfag.

Hva viser våre undersøkelser?

- Medarbeiderundersøkelsen viser høy arbeids- glede og sterk lojalitet hos våre medarbeidere. Jobbinnhold som interessante oppgaver og auto- nomi, og stolthet for jobben er viktige drivere for arbeidsgleden, og vi scorer høyt på disse områdene og ser ingen markante forskjeller mellom kjønnene eller aldersgrupper. Tilbakemeldingene bekrefter at våre medarbeidere opplever å være likestilt og verdsatt og at våre ledere lykkes med å skape en god og trygg arbeidskultur. Høy responsgrad viser også at engasjementet for arbeidsplassen er stort og gir valide tilbakemeldinger. Dette, sammen med de gode resultatene forplikter oss til kontinuerlig forbedring og innsats for å opprettholde nivået. Det er fortsatt slik at opplevelsen av å ha gode prosesser og god informasjonsflyt ikke er på ønsket nivå. Dette jobber vi videre med.
- I forbindelse med revisjon av vårt ledelsessystem for arbeidsmiljø har vi avdekket behov for å utvikle våre rutiner for overvåking og risikostyring av arbeidsmi- ljøet.
- 3 varsler om uforsvarlig arbeidsmiljø har blitt mottatt, undersøkt og håndtert i h.t. våre varslingsrutiner i 2024.

Våre tiltak

Ledere har et særlig ansvar for å bidra til likestilling og inkludering da de er rollemodeller for bedriftskulturen og står medarbeider nærmest. Mange av våre tiltak handler derfor om å styrke lederskapet. Dette skjer på flere arenaer og utvikles kontinuerlig;

1. Grunnsteiner i Bouvets lederskap – et todagers lederprogram med fokus på kultur, strategisk platt- form og forståelse av lederrollen
2. Lederskolen i Bouvet - et seksdagers lederutvi- klingsprogram med fokus på personalledelse
3. Lederlunsj - digitale lunsjer (foredrag) med aktuelle temaer
4. Meg som leder - en håndbok for hvordan vi utøver ledelse i Bouvet
5. Pulsen - rapporteringsverktøy for ledere

Rekruttering

Det er viktig for oss at vi gjennom våre rekrutterings- aktiviteter tiltrekker oss de riktige kandidatene og at møtet med Bouvet oppleves positivt og profesjonelt. Til lederstillinger rekrutterer vi i stor grad internt og da er det vel så viktig at prosessen oppleves transparent og rettferdig.

- Vi gjennomførte en revisjon av verktøykassen for rekruttering og oppdaterte med enda tydeligere forventninger til leders rolle i prosessen og flere støtteverktøy for å sikre rettferdig gjennomføring.
- Vi byttet leverandør av bakgrunnsjekk for å øke kvaliteten og opplevelsen av rekrutteringsprosessen.
- Vi deltok på en rekke arrangement for studenter og videregående skoleelever. På disse arrangementene ønsker vi å vise alt det morsomme man kan gjøre med teknologi og samtidig vise frem kulturen vår og alle våre aktiviteter for at medarbeidere skal oppleve utvikling, trygghet og inkludering.
- Girl Tech Fest ble arrangert i ni ulike byer rundt i landet. Vi har også vært vertskap for Girl Geek Dinner og deltatt på TENK tech camp.

Arbeidsvilkår og utvikling

At vi kan tilby gode arbeidsvilkår og utviklingsmulig- heter 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.

- Den årlige lønnsjusteringsprosessen ble styrket gjennom forbedringer i verktøy og strukturkapital, samt tydeligere kommunikasjon både til medarbei- dere og ledere.
- Hvordan gjennomføre en god lønnsprosess var også tema i lederlunsj.
- Vi endret gruppelivforsikringen til en mer rettferdig og forståelig dekningsmodell.
- 21 nye ledere gjennomførte lederprogrammet Grunnsteiner i Bouvets ledelse.
- 68 ledere fullførte Lederskolen.
- Vi har endret tillitsvalgtordningen vår for å styrke samhandlingen med ansattrepresentanter. Ansatte i alle regioner har valgt sine tillitsvalgte og det er etablert rutiner for regelmessig dialog, samt gjen- nomført opplæring.

Tilrettelegging, inkludering og

kombinasjon av arbeid og familieliv

Også i vårt arbeid med likestilling og inkludering foku- serer vi på at vi alltid kan bli bedre og at vi utvikler oss gjennom å være nysgjerrige og søke ny kunnskap, i tillegg til å sikre tydelig og tilgjengelig informasjon til alle. Aktiviteter og tiltak gjennom året har vært:

- Internt foredrag om KI og etikk.
- Styrket strukturkapital når det gjelder informasjon om rettigheter og muligheter knyttet til sykefravær, foreldrepermisjon og velferdspermisjoner.
- Etablert rutiner for å forsterke kjennskap til våre etiske retningslinjer.

- Tegnspråkkurs
- Ukentlige språkcaféer der kolleger kan samles for å lære det norske språket og kulturen å kjenne, eller praktisere sine fremmedspråk og lære mer om ulike kulturer som er representert i Bouvet. Markering av Norges nasjonaldag, Diwali og juleverksted med prat om norske juletradisjoner har vært på programmet gjennom året. Vi har også egne norsklærere som hjelper ansatte å lære norsk.
- Vi har markert ulike merkedager med både faglige og sosiale aktiviteter rundt i regionene våre;
 - Kvinnedagen 8. mars
 - Ramadan
 - Pride
 - Verdensdagen for psykisk helse
- Bred deltakelse og stand på ODA inspirasjonsdag
- 2 av årets podkaster – Bouvet bobler – adresserer spesielt temaet sosial ansvarlighet ved bruk av teknologi, og handler om kunstig intelligens og mangfold og digitalt utenforskap rettet mot eldre.
- Tabbekveld – en sosial kveld for å dele tabber og ta lærdom av dem i fellesskap, noe som bidrar til økt psykologisk trygghet.
- 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, også noen som involverer familie.

Resultater av arbeidet og forventninger fremover

Bouvet er opptatt av å være en ansvarlig samfunns- aktør og en ettertraktet arbeidsgiver. Sammen med våre medarbeidere har vi 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. Medarbeiderundersøkelsen viser stor arbeidsglede og lojalitet blant våre medarbeidere. Vi har ikke mottatt varsler om diskriminering. Vi har heller ikke avdekket tilsiktet eller systematisk forskjellsbehandling gjennom våre undersøkelser.

Vi vil fortsette vårt fokus på å øke kjønnsbalansen i Bouvet og i bransjen som helhet, på kompetanseutvik- ling og inkludering. Vi viderefører våre etablerte rutiner, prinsipper og prosesser, samt arenaer for utvikling og fellesskap. Aktiviteter vi har definert fremover er:

- Løfte teamledelse i Bouvet for å sikre god hverdags- ledelse og velfungerende team med høy grad av psykologisk trygghet

- Fortsette arbeidet med forbedring av informasjons- flyt og verktøy
- Lage inkluderende markeringer av viktige merke- dager
- Kartlegge sykefraværet med den hensikt å bli enda bedre på oppfølging og tilrettelegging
- Undersøke omfang av alderisme i Bouvet og eventu- elle årsaker og mulige tiltak
- Utvikle nye prosedyrer og maler til ledelsessystemet for arbeidsmiljø

bouvet