

## Likestillingsredegjørelse for

### Dr. Ing. A. Aas-Jakobsen

Aas-Jakobsen har en grunnleggende tro på at likestilling og likeverd er bra for verdiskapningen, at det bidrar til et bedre arbeidsmiljø, og at det er sentralt for å utvikle firmaet i riktig retning.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) har som formål å fremme likestilling og sikre like muligheter og rettigheter for alle. Aas-Jakobsen har en kultur og praksis som fremmer likestilling, og regler og rutiner som påser at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn eller andre faktorer.

Det er likestilling mellom kjønnene i bedriften. Likestilling mellom kjønn blir ivaretatt gjennom deltakelse i administrative funksjoner og gjennom ansvar og roller i prosjektene. Det er ikke registrert noen tilfeller av diskriminering i selskapet i 2022 eller tidligere.

#### Del 1: tilstand for kjønnslikestilling

Aas-Jakobsen hadde pr 31.12.2022 153 fast ansatte, hvorav 32 kvinner og 121 menn. Dette gir en kvinneandel på 21%.

Selskapets styre har 7 medlemmer; 6 menn og 1 kvinne.

Selskapet har ingen midlertidige ansatte i 2022.

Selskapets lønnsystem er basert på ansiennitet etter fullført utdanning. Alle ansatte tar del i firmaets bonusordning. Bonus regnes som prosent av lønn, og alle ansatte får samme bonusprosent beregnet av samlet lønn og overtid.

Totalt for selskapet utgjør kvinners andel av menns samlede godtgjørelse 87,0%<sup>1</sup>. Forskjellen reduseres til 92,4% om man kun ser på fastlønn. Hovedgrunnen til de relativt lave prosentandelene er at de fleste med lang ansiennitet, og de fleste i ledende stillinger, er menn.

Rådgivende ingeniører (sum av Oppdragsansvarlige, Ingeniører og Sivilingeniører) utgjør i overkant av 92% av antall ansatte. Det er 26 kvinner / en kvinneandel på 18,4% i denne gruppen. Resterende ansatte er ledelse, administrasjon og tegnere.

	Kjønnsfordeling				Lønnsforskjeller		
	antall		andel		Kvinner andel av menns lønn i %		
	kvinner	menn	kvinner	menn	SUM lønn	Fast lønn	Bonus og overtid
<b>Sum AAJ</b>	<b>32</b>	<b>121</b>	<b>21 %</b>	<b>79 %</b>	<b>87,0 %</b>	<b>92,4 %</b>	<b>68,0 %</b>
Ledelse	2	4	33 %	67 %	publiserer ikke tall grunnet for små utvalg		
Kont./tegn.	4	2	67 %	33 %			
Oppdragsansvarlig		21	0 %	100 %			
Ingeniører	1	11	8 %	92 %	<b>95,2 %</b>	<b>98,3 %</b>	<b>82,8 %</b>
<b>Siv.ing</b>	<b>25</b>	<b>83</b>	<b>23 %</b>	<b>77 %</b>			
<5år	6	22	21 %	79 %			
5-10år	9	25	26 %	74 %	91,4 %	97,6 %	64,6 %
>10år	10	36	22 %	78 %	97,3 %	98,8 %	91,8 %

<sup>1</sup> Tall er ikke direkte sammenliknbare med fjorår grunnet endring i beregningsgrunnlag

Gruppen Sivilingeniører viser at det i praksis ingen lønnsforskjeller mellom kjønnene når det kommer til fastlønn. Ulikhetene som fremkommer i tabellen over skyldes ulik ansiennitet innenfor gruppene. I forhold til total lønn som innbefatter bonus og overtid er det imidlertid store kjønnsforskjeller.

Ansatte har anledning til å velge å ta ut eventuell overtid som avspasering time for time, eller få det utbetalt med overtidslønn. Vi har ikke data som viser avspasering. Om de store forskjellene i variabel lønn skyldes at kvinner jobber mindre overtid, eller om kvinner i større grad velger avspasering fremfor utbetaling, kan vi ikke si noe sikkert om.

Lønnsforskjeller mellom kjønn i øvrige ansattgrupper i selskapet publiseres ikke offentlig grunnet lave antall i hver gruppe.

Totalt 11 ansatte, 8 menn og 3 kvinner, hadde foreldrepermisjon i 2022. I snitt tok kvinner ut 27,1 uker, og menn 12,6 uker. Tallene viser gjennomsnittlig uttak i kalenderåret 2022, og ikke per permisjonstilfelle. Dette vil vi søke å utbedre til neste år, slik at vi kan måle faktiske forskjeller på uttak av foreldrepermisjon mellom kjønnene.

Det er 6 personer, 2 kvinner og 4 menn, som etter eget ønske jobber i redusert stilling pr 31.12.2022. Det er ingen som jobber ufrivillig deltid.

## Del 2: vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Selskapet har en flat organisasjonsstruktur. Det er imidlertid flere nivåer og roller i prosjektene, og de mest erfarne, leder de tyngste prosjektene. Selskapet har en kultur for å bygge kompetanse i prosjektene, og bygger opp nye prosjektledere i samspill med de erfarne.

Det er ikke oppdaget risiko for diskriminering eller hindre for likestilling, men det er overvekt av menn i ansvarsroller i firmaet. Pr i dag er alle Oppdragsansvarlige menn; gruppen består utelukkende av personer med >20års ansiennitet, og i denne gruppen har vi en svært lav kvinneandel (<7%). I segmentet med 10-20 års erfaring er imidlertid kvinneandelen >30%.

Det skiller ikke på kjønn når prosjektlederroller eller øvrige roller besettes. Relevant erfaring, egen interesse, arbeidsbelastning og ønske om videre utvikling er styrende. Utfra demografien er det naturlig å forvente at stadig flere kvinner vil bekle tyngre roller i selskapet fremover.

Ansvars- og utviklingsmuligheter innen selskapet gis også i form av andre roller. I alle grupper har vi en god kjønnsbalanse av ansatte som engasjerer seg, eksempelvis i Arbeidsmiljøutvalget, Samarbeidsutvalget og Lønnsutvalget. Bærekraft og Kvalitet er sentrale satsningsområder i selskapet, og i 2022 ble nye ledere tilsatt. Begge disse områdene ledes i dag av kvinner.

Likestilling handler om kjønnsmangfold, men også om å sikre alle ansatte like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. AAJ arbeider for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Selskapet aksepterer ingen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet virksomheten. I AAJ er det et uttalt ønske at ansatte skal si i fra dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten, og reviderte i 2022 varslingsrutinene.

Det er et uttalt ønske fra ledelsen om å få flere kvinner inni selskapet. Til tross for dette, var nyansatte ingeniører som startet i 2022 utelukkende menn. Selskapet rekrutterer i hovedsak nyutdannede sivilingeniører, primært fra NTNU. Vi søker til enhver tid å ansette de faglig sett beste fra hvert årskull, uavhengig av kjønn. Vi vil fremover jobbe mer systematisk for å se hvordan vi kan tiltrekke oss flere kvinnelige søkere, og at kvinner skal velge oss som arbeidsgiver.