

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 2023 eller tidligere.

Aas-Jakobsen er et medarbeidereiet selskap, hvor alle ansatte etter en gitt tid får tilbud om kjøp av aksjer. Innledningsvis er størrelsen på tilbudt aksjepost lik for alle, men senere tildelinger baseres på flere kriterier i tillegg til ansiennitet. Vi har et bredt medeierskap, og utbytte fra aksjer regnes som et attraktivt gode, men vi har holdt aksjer, og fordeling av disse, utenfor redegjørelsen ettersom det er frivillig hvorvidt den ansatte ønsker å kjøpe aksjer.

Del 1: tilstand for kjønnslikestilling

Aas-Jakobsen hadde pr 31.12.2023 156 fast ansatte, hvorav 35 kvinner og 121 menn. Dette gir en kvinneandel på 22% (opp fra 21% i 2022).

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

Selskapet har ingen midlertidige ansatte i 2023, med unntak av sommerstudenter (6) og rådgivende ingeniører som fortsetter å arbeide på timesbasis etter at de har gått av med pensjon (7).

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 utbetalt overtid.

Naturalytelser som mobil og bredbånd er like for alle ansatte.

Rådgivende ingeniører (sum av Oppdragsansvarlige, Ingeniører og Sivilingeniører) utgjør 91% av antall ansatte. Det er 27 kvinner / en kvinneandel på 19% i denne gruppen. Demografien gjenspeiler i stor grad rekrutteringsgrunnet (masterstudier med fordypning i konstruksjonsteknikk); og i yngre aldersklasser (<20 års erfaring) er kvinneandelen +/- 25% som samsvarer med andel kvinnelige studenter innen vårt fagområde.

Resterende ansatte er ledelse, administrasjon og tegnere hvor det samlet sett er god kjønnsbalanse.

	Kjønnsfordeling				Lønnsforskjeller		
	antall		andel		Kvinners andel av menns lønn i %		
	kvinner	menn	kvinner	menn	SUM lønn	Fast lønn	Bonus og overtid
Sum AAJ	35	121	22,4 %	77,6 %	85,7 %	92,7 %	59,7 %
Ledelse	2	4	33 %	67 %	publiserer ikke tall grunnet for små utvalg		
Kont./tegn.	6	2	75 %	25 %			
Oppdragsansvarlig	0	20	0 %	100 %			
Ingeniører	1	10	9 %	91 %			
Siv.ing	26	85	23 %	77 %	93,2 %	98,3 %	72,4 %
<5år	7	21	25 %	75 %	98,1 %	102,2 %	79,7 %
5-10år	9	27	25 %	75 %	90,4 %	99,9 %	52,6 %
>10år	10	37	21 %	79 %	96,4 %	98,8 %	86,8 %

Totalt for selskapet utgjør kvinners andel av menns samlede godtgjørelse 85,7%¹. Forskjellen reduseres til 92,7% om man kun ser på fastlønn. Det er to hovedgrunner til de relativt lave prosentandelene:

- 1) at de fleste med lang ansiennitet, og de fleste i ledende stillinger, er menn
- 2) at menn i snitt jobber langt mer overtid enn kvinner

Gruppen Sivilingeniører viser at det i praksis ikke er lønnsforskjeller mellom kjønnene når det kommer til fastlønn. Ulikhetene som fremkommer i tabellen over skyldes ulik ansiennitet innenfor gruppene.

Når det gjelder overtid er det et markant skille mellom kjønnene, og dette fremkommer tydelig når man ser på total lønn som innbefatter bonus og utbetalt overtid. I 2023 valgte 60% av alle ansatte å ta ut hele eller deler av opparbeidet overtid som lønn; andel av kvinner var 34% av kvinnene vs 68% av mennene. Av dem som jobber overtid, jobber også menn i snitt flere timer enn kvinnene. Totalt for firmaet jobber kvinner 36% av menns overtidstimer. I ansiennitetsgruppen 5-10 år, dvs aldersgruppen der mange har små barn, er andelen helt nede i 6%.

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

Totalt 11 ansatte, 9 menn og 2 kvinner, hadde foreldrepermisjon i 2023. I snitt tok kvinner ut 38,8 uker, og menn 16,8 uker. Vi har etablert en ny rapportering slik at tallene i år (og fremover) viser gjennomsnittlig uttak per permisjonstilfelle av alle som tok ut hele eller deler av sin foreldrepermisjon i 2023 (i motsetning til fjorårets rapportering som kun viste faktisk uttak innenfor kalenderåret).

Det er 8 personer, 2 kvinner og 6 menn, som etter eget ønske jobber i redusert stilling pr 31.12.2023. Det er ingen som jobber ufrivillig deltid.

¹ Tall er ikke direkte sammenliknbare med fjorår grunnet endring i tallgrunnlag for overtid

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 dette alderssegmentet har vi en svært lav kvinneandel (<7%).

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.

Selskapet søker å legge til rette for at ansatte kan ha en god balanse mellom arbeid og livet for øvrig. Tilrettelegging innebærer blant annet gode muligheter for trening og aktivitet, avspasering og mulighet til å arbeide hjemmefra deler av uken.

Likestilling handler 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 rekruttere flere kvinner til selskapet. 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. Av årets 5 nyansatte ingeniører var det 1 kvinne og 4 menn. I tillegg har vi styrket staben med to kvinner i administrative stillinger. Vi vil fremover jobbe med å se hvordan vi kan fortsette å tiltrekke oss de beste studentene, og påse at kvinneandelen minimum reflekterer rekrutteringsgrunnlaget på studiene.