

POINT:TAKEN

[pointtaken.no](https://pointtaken.no)



Innhold

<b>LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Introduksjon</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Tilstand for kjønnslikestilling</b> .....	<b>3</b>
Ved utgangen av 2024 hadde Point Taken 69 ansatte, hvorav én var i en 50% deltidsstilling av helsemessige årsaker.....	3
1.1 Kartlegging av kjønnslikestilling .....	3
<b>2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering</b> .....	<b>4</b>
2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering .....	4
2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, og identifisere risiko.....	4
2.2.2 Organisering og oppfølging.....	4
2.2.3 Våre generelle tiltak .....	4
2.2.4 Vårt arbeid i 2024 med likestilling og diskriminering.....	6
<b>3 Resultat og konklusjon</b> .....	<b>6</b>



## LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024

### 1 Introduksjon

Point Taken forplikter seg til å skape et arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold, med nulltoleranse for trakassering. Vår innsats for likestilling og mot diskriminering er i samsvar med våre etiske retningslinjer, og inkluderer aspekter som kjønn, graviditet, adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

### 2 Tilstand for kjønnslikestilling

Ved utgangen av 2024 hadde Point Taken 69 ansatte, hvorav én var i en 50% deltidsstilling av helsemessige årsaker.

#### 1.1 Kartlegging av kjønnslikestilling

##### Oversikt over ansatte i organisasjonen

Type	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse (antall)	16 (23,2%)	53 (76,8%)
Foreldrepermisjon (gjennomsnitt)	N/A	18 uker
Midlertidig ansatte	0%	0%
Faktisk deltid	0%	0,7%
Ufrivillig deltid	0%	0%

Andelen kvinner har økt fra 15,8% i 2022 til 22,8% i 2023. Denne økningen er positiv, men vi erkjenner at det fortsatt er en lav andel kvinner, hovedsakelig på grunn av virksomhetsområder som tiltrekker seg færre kvinnelige søkere.

##### Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper

Stillingsnivå	Kvinner	Menn
Ledergruppen	2	6
Salg	0	4
Nivå 1 – Konsulent	2	0
Nivå 2 – Konsulent	0	2
Nivå 3 – Senior Konsulent	12	41
	16	53



## Lønnsforskjell totalt i virksomheten

I 2024 har alle stillingsnivåer og grupper en for lav andel kvinner til at vi kan rapportere lønnsforskjeller og samtidig sikre anonymisering. Lønnsforskjellene kan derfor kun ses på selskapsnivå. Oppsummert har det ikke vært lønnsforskjell totalt i Point Taken i 2024.

## Kjønnsnøytral lønnsmodell

En grunnpilar i Point Taken er at vi har en kjønnsnøytral lønnsmodell for alle ansatte. Ved ansettelse skal ingen oppleve forskjellsbehandling når det gjelder betingelser basert på kjønn, bakgrunn etc. Lønssystem baseres på at lønnsnivå tildeles med bakgrunn av ansiennitet, og det er ikke nødvendig med lønnsforhandlinger. Dette gir en åpenhet rundt lønn i organisasjon.

## 2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### 2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vi har utviklet prinsipper og retningslinjer for å sikre likebehandling av alle ansatte. Dette inkluderer opplæringstiltak og retningslinjer for å hindre diskriminering.

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer og også knyttet opp mot strategi og retningslinjer i morselskapet Nova Consulting Group.
- I 2018 innførte vi et verktøy for å muliggjøre for de ansatte å gi anonymiserte og hyppige tilbakemeldinger til ledelse og organisasjon, inkludert måling av generell tilfredshet i organisasjonen.
- I 2021 ble det etablert etiske retningslinjer for hele konsernet, inkludert oppdaterte varslingsrutiner.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

### 2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, og identifisere risiko

#### 2.2.2 Organisering og oppfølging

Ledelsen i Point Taken er ansvarlig for likestillingsarbeidet i samarbeid med konsernledelsen i NOVA. Arbeidet er tett knyttet til selskapets generelle strategi, inkluderer ukentlige ledermøter, et etablert Arbeidsmiljøutvalg (AMU), Verneombud, og medarbeiderundersøkelser.

#### 2.2.3 Våre generelle tiltak

Nedenfor oppsummerer vi vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis:



**Lønns- og arbeidsvilkår:** Point Taken har implementert en kjønnsnøytral lønnsmodell for alle ansatte. I praksis er det umulig å diskriminere basert på kjønn eller andre variabler enn ansiennitet.

**Organisering og representasjon:** Kvinner er representert på alle stillingsnivåer, ledernivåer og arbeidsgrupper til tross for en overvekt av menn i selskapet.

**Forfremmelse:** Point Taken kjennetegnes av en flat organisasjonsstruktur med få ledernivåer. Forfremmelser brukes ikke som et verktøy, da det ikke eksisterer en formell karrierestige å klatre på. De ansatte har mulighet til å påta seg uformelt ansvar på eget initiativ i samarbeid med nærmeste leder.

**Utviklingsmuligheter:** Point Taken er en kompetansebedrift med sterkt fokus på faglig utvikling. Organisasjonen møtes jevnlig i faggrupper eller fagteam for å fremme faglig diskusjon og interesse. I 2023 ble midler øremerket for personlig kompetanseheving utover felles aktiviteter.

**Tilrettelegging kontor:** Arbeidsoppgaver, bruk og oppsett av kontorlokaler, inkludert kontorplasser, er tilrettelagt for å muliggjøre optimal utførelse av arbeidet, uavhengig av individuelle utfordringer. Ansatte har hatt muligheten til å velge hjemmekontor, med tett oppfølging for å sikre et tilfredsstillende arbeidsmiljø. Det er også gitt rom for å melde spesielle behov knyttet til ernæring, som lunsjordning.

**Tilrettelegging funksjonshemninger:** Point Taken legger til rette for personer med nedsatt funksjonsevne i moderne lokaler som er tilpasset ulike behov. Arbeidsplassen er universelt utformet, lett tilgjengelig, og den aktivitetsbaserte arbeidsplassen gir stor fleksibilitet for å imøtekomme skjermingsbehov.

**Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv:** Ansatte har høy grad av fleksibilitet når det gjelder arbeidstidspunkt og lokasjon, og praksisen med frihet under ansvar er positivt rapportert av de ansatte. Dette bidrar til at arbeid og familieliv kan fungere godt sammen.

**Rekruttering:** Rekrutteringsarbeidet i Point Taken ledes av en rekrutteringsansvarlig i morselskapet, med bistand fra ledelsen. Vi følger en rekrutteringsstrategi som er bevisst på ubevisste antakelser og bruker intervjumaler for å evaluere kandidater etter like kriterier. Bruk av case-oppgaver i slutfasen bidrar til en rettferdig og objektiv evaluering av kandidater.

**Kvinnenettverk:** På grunn av den lavere andelen kvinner i Point Taken og konserngruppen generelt, har vi etablert et eget kvinnenettverk. Dette nettverket gir mulighet for tverrorganisatorisk samarbeid og bidrar til økt fokus på rekruttering av kvinner til NOVA og Point Taken, samt til bransjen generelt.



### 2.2.4 Vårt arbeid i 2024 med likestilling og diskriminering

I løpet av 2024 har Point Taken gjennomført en rekke initiativer for å styrke vår innsats innen likestilling og forebygging av diskriminering. Nedenfor finner du en detaljert oversikt over våre handlinger og fokusområder:

**Gjennomgang av retningslinjer av HR, ledelse og verneombud:** Vi har gjennomgått og oppdatert våre retningslinjer knyttet til likestilling og ikke-diskriminering i tett samarbeid mellom HR, ledelse og vårt verneombud. Dette for å sikre at våre retningslinjer er i tråd med de nyeste standardene og reflekterer våre forpliktelser for et inkluderende arbeidsmiljø.

**Arbeid rundt mangfold & inkludering:** I 2023 initierte vi, i samarbeid med morselskapet, arbeidet rundt mangfold og inkludering. Dette arbeidet har fortsatt i 2024. Dette involverte måling av mangfoldsmodenhet, implementering av opplæringstiltak, og lansering av initiativer rettet mot å skape et enda mer inkluderende arbeidsmiljø.

**Fokus på mental helse i samarbeid med morselskapet NOVA:** I samarbeid med vårt morselskap NOVA har vi satt fokus på mental helse. I oktober gjennomførte vi en fokusuke på mental helse i forbindelse med Verdensdagen for psykisk helse. Tiltakene denne uken inkluderte blant annet kompetanseheving, ressurser for de ansatte og generell bevissthetsskapende arbeid for de ansatte som støtter trivsel og balanse i arbeidslivet

**Kontinuerlig gjennomgang av resultater fra Winning Temp:** Vi har fortsatt arbeidet med å kontinuerlig evaluere resultatene fra Winning Temp. Gjennom regelmessige gjennomganger av disse resultatene kan vi raskt identifisere områder som krever spesiell oppmerksomhet.

## 3 Resultat og konklusjon

### 3.1 Generell risiko

I den gjennomførte perioden har ingen generelle risikoer knyttet til diskriminering eller hindringer for likestilling blitt identifisert, og derfor er det heller ikke satt i gang konkrete tiltak i denne tidsrammen. Imidlertid erkjenner vi at det generelt er en risiko knyttet til manglende overordnede rutiner for kartlegging og analyse av data relatert til diskriminering og likestilling. Dette området vil bli prioritert og fokusert på i kommende perioder for å styrke vårt engasjement for et inkluderende arbeidsmiljø.

Kvinneandelen i selskapet er for tiden lavere enn mannsandelen, og dette fenomenet kan i stor grad forklares ved vårt virksomhetsområde, som dessverre tiltrekker seg færre kvinnelige arbeidssøkere og arbeidstakere.

Det bemerkes at med en betydelig overvekt av mannlige ansatte i selskapet, er det nødvendig å være ekstra oppmerksom på prioriterte områder knyttet til diskriminering og likestilling. Disse spesifikke områdene er allerede nevnt i innledningen til "2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminerende praksis".



Ved å tilby primært fulltidsstillinger, er det verdt å nevne at vi også er åpne for å tilby deltidsstillinger til ansatte som av sosiale, helsemessige eller andre vesentlige velferdsgrunner søker en midlertidig eller fast redusert stilling. Per 31.12.2023 har vi en mannlige deltidsansatt i en 50% stilling på grunn av helsemessige forhold.

### **3.2 Forventninger til arbeidet fremover**

I løpet av 2023 ble det besluttet å overføre mye av arbeidet knyttet til kartlegging, analyse og implementering av likestillings- og mangfoldstiltak til NOVA, morselskapet til Point Taken. Denne strategiske avgjørelsen vil føre til etablering av en struktur som inkluderer alle søsterselskaper, inkludert Point Taken. Denne overordnede endringen vil legge føringer for hvordan vi håndterer mangfold og likestilling i tiden fremover, og vi forplikter oss til å jobbe mot stadig forbedring på disse områdene.

