



Likestillingsredegjørelse Concentrix Norway Consulting AS

2024

Arbeidsgivers aktivitets og redegjørelsesplikt

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Concentrix Norway Consulting AS. Lønnskartlegging skal bli gjort annen hvert år og er ikke en del av rapporten i år.

I del 2 redegjør Concentrix Norway Consulting As og for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

Tilstand for likestilling

Kjønnsbalanse

I virksomheten Concentrix Norway Consulting AS er kjønnsbalansen fordelt på 43 kvinner og 87 menn.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper

Stilling	Kvinne	Mann
Advisor	36	79
QC	2	3
TM	5	1
HOC	0	1
Instructor	0	1
QM	0	1
OM	0	1

Midlertidig ansatte

Bruken av midlertidig tilsetning er i hovedsak knyttet til sesongmessige svingninger og behov i prosjektene.

Antall midlertidig ansatte i Concentrix Norway Consulting AS: 0 stk. ansatte.

Deltid/ufrivillig deltid

Bruken av deltidsstillinger i begge selskap er knyttet til ansatte som av diverse egne årsaker ønsker å arbeide i en lavere prosent stilling enn 100%.

Andelen deltid i Concentrix Norway Consulting AS var i 2024 12 stk. ansatte, og var fordelt mellom 7 kvinner og 5 menn.

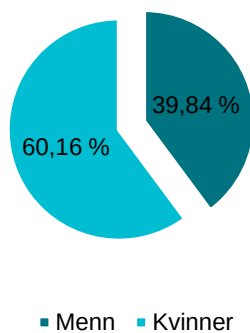
I 2024 var det ingen registrerte med uønsket deltid.

Foreldrepermisjon

I Concentrix Norway Consulting AS blir det tilrettelagt slik at både mor og far kan gjennomføre foreldrepermisjon i henhold til rettighetene til arbeidstakere. I løpet av 2024 har 6 kvinner og 3 menn hatt foreldrepermisjon i foretaket. Kvinner har gjennomsnittlig hatt 11,1 uker med permisjon og menn har hatt 14,8 uker med permisjon på gjennomsnittet.

Totalt har man hatt 3943,3 timer med permisjon i løpet av 2024.

Prosent foreldrepermisjon



Likelønn

Det ble ikke gjort en lønnskartlegging for 2024.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Virksomheten følger årlig opp medarbeiderundersøkelsen «YourVoice», herunder er blant temaene mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

Vårt likestillingsarbeid inneholder retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken, og et fast tema i AMU utvalg i virksomheten. Samt informere de i AMU-utvalget om status på varslinger.

Alle skal bli infomert om varslingsrutiner og ha kontroll om hvordan dette kan gjøre.

Det er AMU møter hver 3. måned.

Arbeidet med å undersøke diskrimneringsrisikoer og likestillingshindre har i 2024 vært en del av risikovurderingen for vårt arbeid med helse-, miljø og sikkerhet, da vi ønsker å skape attraktive arbeidsplasser.

Resultater av arbeidet og forventinger til arbeidet fremover

Vi vil jobbe videre med lønnskartlegging, samt de rullerende temaene som tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og oppfølging av medarbeiderundersøkelser.

I 2024 har vi satt i gang et team med culture partners som har som ansvar at bedriftens kultur etterlevs. Dette er både lokalt i Norge, regionalt og globalt.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal- område	Bakgrun n for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Statu s	Resultat
	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling ? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag ?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Bevisstgjøring rundt og aktiv rekruttering av personer	Impact hiring	Målet er at 12% av nyansatte faller inn under en av	Rekruttering og Ledelse	Påbegynt	Evalueres I 2025

	som av ulike årsaker har falt utenfor arbeidslivet (hull i CV, rullestol, flyktninger etc).		følgende kategorier: Long term unemployed, unemployed (no work experience), disabilities, or other (Refugees/Immigrants, age etc)			
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Mulighet for å utvikle kompetanse	Manager education program Promoteres i rekrutteringsprosessen Bevisstgjøring om skjevfordeling i ledelsen. Legge til rette for å få inn kvinner i interne program som GetReady.	Ha ansatte med relevant kompetanse for fremtidige muligheter Intern rekruttering er viktig for oss, for at ansatte skal kunne vokse innad i selskapet Øke antall kvinner i ledelsen. De neste 2 årene få 60% kvinner i GetReady.	Operations Manager	Påbegynt	Evalueres i 2025
Lønns- og arbeidsvilkår	Selskapet er bundet av tariffavtalen med lønnsstruktur som fremhever lik lønn for likt arbeid.	Lokale lønnsforhandlinger.	Utjevne forskjeller mellom kvinner og menn.	Operations/HR	Påbegynt	Evalueres i 2025.
Tilrettelegging	Hjemmekontor.	Årlig gjennomgang av lokaler	Målet er at alle som ønsker og er faglig kvalifisert skal kunne jobbe hos oss.	Ledelse, HR og Facility	Påbegynt	Evalueres i 2025.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Ulike behov hjemme og privat	Mulighet for hjemmekontor Tilrettelegging med Amming Særavtaler	Skape balanse i perioder der det er nødvendig. 24 timers mennesket i fokus	Team ledere og Operations Managers kartlegger og følger opp i månedlige medarbeider samtaler	Påbegynt, et tiltak som er rullende gjennom året	Tilbakemeldingene er at muligheten skaper mer overskudd til både jobb og fritid
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Tiltaket er knyttet til vår null toleranse for seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Fokus på våre retningslinjer om temaet i AMU, avdelingsmøter og møter i HR avdelingen. Kommunikasjon om temaet til alle ansatte, en del av vår medarbeiderundersøkelse og lett tilgjengelig varslingsystem Gå gjennom varslingsrutiner og se over prosess. Årlig påminnelse om varslingsrutiner til alle ansatte.	Måles gjennom trivselsundersøkelser + antall saker gjennom våre varslingskanaler. Målet er alle ansatte skal føle og vite hvordan å si i fra om noe oppstår. Målet for bedriften er at ansatte ikke skal oppleve forhold som kan betegnes som kritikkverdige.	HR og Tillitsvalgte	Påbegynt, rullende tiltak	Evalueres i 2025 for å se om vi har økt trivsel og redusert varslings saker
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)		Risikovurdering Medarbeidersamtaler Lover og forskrifter Opplæring og gjennomgang av HMS rutiner Ledergruppen skal få innføring i en rettigheten den enkelte ansatte har. Oppdatere personalhåndboka.	Målet er alt det skal være kjent for alle ansatte i virksomheten hvilke krav og retningslinjer som er gjeldende. Det skal være rom for å gi tilbakemeldinger og medarbeidere skal kontinuerlig følges opp på psykososialt arbeidsmiljø.	Øverste leder og HR	Rullende, men avsluttes ved utgangen av hvert år	Enighet i AMU og ledergruppen at dette er arbeid som skal være rullende fra år til år. Har gjennomført tiltakene som det er enighet om.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

