



Aktivitet- og redeqørinasplikten (ARP)



ÅPEN



TRYGG



VARIG

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg:

- 1 Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling og mangfold i virksomheten
- 2 Analysere årsaker til identifiserte diskrimineringsrisikoer
- 3 Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- 4 Vurdere resultatet av arbeidet som er gjort i punkt 1-3



Del 1 i redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Capus, samt lønnskartlegging.

Del 2 i redegjørelsen beskriver hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten og for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, etnisitet og religion. Capus er bevisst på å opptre i samsvar med lovens formål. Dette gjelder i forbindelse med rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 1: Tilstand kjønnslikestilling

Capus har som mål å ha full likestilling mellom kvinner og menn. Pr. 31.12.2022 var 28 av de ansatte menn og 37 kvinner .

Alle stillinger i Capus er delt inn i stillingskategorier og basert på disse utføres lønnskartlegging. Stillingenskategoriene består av 4 nivåer hvor alle Capus sine ansatte innplasseres.

- Nivå 1 er typisk studenter, junior administrative medarbeidere og rekrutteringspersonell uten salgsansvar.
- Nivå 2 er rådgiver med salgsansvar og senior administrative stillinger.
- Nivå 3 er i hovedsak ledergruppen (team leads og partnere)
- Nivå 4 ledergruppen er daglig leder

Capus har som prinsipp å tilby alle sine medarbeidere 100 %

Innenfor de forskjellige stillingskategoriene er det/er det ikke påvist kjønnsforskjeller relatert til lønn

ARP Stillingsnivå	Antall kvinner	Antall menn	Kvinneres lønn i % av menn
1	21	14	103
2	10	6	96
3	6	8	84
4	0	1	n.a
TOTALT	37	28	n.a

*Tabellen viser kvinners lønn i prosent av menns lønn per. 31.12.2022

Del 1: Tilstand kjønnslikestilling

Ved gjennomgang av utbetalinger utover fastlønn (overtid, bonus, uregelmessige tillegg eller naturalytelser) for 2022 vurderer vi at det ikke er noe i vår praksis som bidrar til kjønnsbaserte fordeler eller ulemper. Vi viser derfor ikke til ytterligere detaljer rundt dette i kartleggingen.

I 2022 hadde Capus 3 kvinner i deltidsstilling og 4 menn. Ingen av disse var ufrivillig deltidsansatte. Alle deltidsansatte er studenter.

År	Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon oppgitt i gjennomsnittlig uker		Faktisk deltid oppgitt i ansatt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2022	0	0	26	n.a	3	4

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipp, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.

Capus og HR-Gruppen jobber aktivt for å arbeide mot likestilling og for å hindre diskriminering. Capus sine verdier er åpen, trygg og varig. Med utgangspunkt i våre verdier, lovverket er arbeid for likestilling godt forankret i den overordnede personalpolitikken i Capus gjennom god compliance-kultur, etiske retningslinjer og retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold. I Capus gjennomføres det jevnlig medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser, som kan være med på å avdekke risiko for diskriminering. Vi har god systematikk for å aktivt jobbe med resultatene som kommer frem av samtaler og undersøkelser.

Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestillingen

Capus er bevisst på å opptre i samsvar med lovens formål. Dette gjelder i forbindelse med rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Året 2022 ble nytt arbeidsmiljøutvalg (AMU) i Capus etablert og nytt verneombud valgt. Det har blitt gjennomført HMS risikoanalyser, som også inkluderer diskrimineringsgrunnlagene oppgitt i likestilling- og diskrimineringsloven.

Styret i Capus (HR-Gruppen) har fokus på å fremme likestilling og hindre trakassering i Capus. Styret har et særlig fokus på å øke andelen kvinner i Capus, særlig i ledelsen, ledere med personalansvar og senior fagpersonell.

Nest slide viser en oversikt over våre prioriterte områder, mulig risikoer og tiltak for 2022, for områdene som berører spørsmålet om likestilling og diskriminering.

Personalområdet	Risiko	Hva gjøres	Tiltak og ansvar
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Skjevheter i utvikling på grunn av manglende struktur og rutiner for opplæring	Eget spørsmål i medarbeiderundersøkelsen mot forfremmelse og utviklingsmuligheter Standardisert skjema for medarbeiderundersøkelser, som inkluderer eget spørsmål om	Etablering av internt opplæringsprogram for alle ansatte. Oppdatering av rollebeskrivelser og karrierestige, med standardisering av forventninger og kompetansekrav. Status: Fullført i 2022
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Balanse mellom jobb og fritid er skjevt, og skillet mellom jobb og fritid blir borte. At ansatte som skal ha / har barn får redusert mulighet for karrieremessig utvikling.	Fellesmøter, både for alle, og i indre grupper på tvers av teams. Dette for å stimulere til samarbeid på tvers og skape oversikt over arbeidsfordeling. Fleksibel arbeidsordning og arbeidstid. Eget spørsmål i medarbeiderundersøkelse om balanse mellom jobb og fritid.	Ingen behov for videre tiltak per. nå
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	At ansatte opplever uønsket seksuell oppmerksomhet, mobbing og utfrysing som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Dette kan føre til stress, redusert trivsel, sykdom eller personale som slutter i jobben.	Eget spørsmål i medarbeiderundersøkelse om mobbing og trakassering. Varslingsrutiner og prosessbeskrivelser for innmelding av uønskede hendelser, samt etiske retningslinjer inkludert i personalpolitikken. Tilgjengelig via Intranett og personalhåndboken.	Ingen behov for videre tiltak per nå.

Personalområdet	Risiko	Hva gjøres	Tiltak og ansvar
Tilrettelegging	Manglende tilrettelegging for ansatte med hensyn til funksjonsevne, kjønnsidentitet, religion m.m.	Handicaptaolett tilgjengelig i bygget, med heis til alle etasjer.	Mangel på rom som kan lukkes og benyttes til hvile, amming, bønn m.m. Mangel på handicaptaolett i alle etasjer og toalett for ulike kjønnsuttrykk- og identiteter. Status: Mangler ved kontorbygget som benyttes i 2022 Inkludertes i planer for nytt kontorbygg som overtas Q2 2023.
Rekruttering	Mangelfull kompetanse eller personlige forutsetninger Vektlegging av ikke-relevante faktorer Feiltolkning av informasjon fra kandidaten	Godt etablerte rutiner og malverk for internrekruttering, som er utarbeidet på bakgrunn av best practice, forskning og lovverk. Rekruttering er Capus sitt hovedvirke. Stort fokus på opplæring innen rekruttering for alle ansatte i Capus, gjennom interne og eksterne kurs. Flere ansatte med godkjent DNV personsertifisering for rekruttering.	Ingen behov for videre tiltak per nå.
Lønns- og arbeidsvilkår	Ulikheter i lønnsforventninger og evne/ønske om forhandling av lønn for kvinner og menn.	Standardiserte lønninger knyttet opp mot stillingskategorier. Ved nyansettelser vurderes lønn opp mot eksisterende lønnsrammer for alle ansatte, og tilsvarende stillingsnivå/likt arbeid.	Ingen behov for videre tiltak per nå.