

# Likestillingsredegjørelse 2022

## 1. Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Rekruttering**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i antall	
K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
162	116	39	34	24	14	24	13	0	0	36	22

\*Kun faste ansatte

\*\*Kun faste heltidsansatte

## 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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

Vi ønsker å tiltrekke, rekruttere og beholde de beste ansatte, uavhengig av kjønn, etnisk opprinnelse, nasjonalitet, tro, funksjonshemming, alder og seksuell legning. Vi jobber hardt og målrettet for å ansette, utvikle, beholde og forfremme kvinner og minoriteter på tvers av hele firmaet for å speile den verden vi opererer i.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre verdier: "Vi er samfunnsbevisste. Vi forplikter oss til FNs bærekraftsmål. Vi brenner for mangfold og likestilling."

I 2018 besluttet vi følgende mål for likestilling:

1. Høyest mulig grad av kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer.
2. Minst 40 prosent av hvert kjønn ved forfremmelse til høyere stillingsnivå.
3. Minst 1/3 kvinner i partnerskapet innen 10 år.

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

#### 2.2.1 Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er en integrert del av vårt firma og hvordan vi jobber i Wiersholm. HR har det overordnede ansvaret, og har et særskilt ansvar for å foreslå, initiere og evaluere tiltak for å sikre kjønnsbalanse og mangfold.

Vi har i tillegg et mangfoldsutvalg som fungerer som et rådgivende organ for HR. Utvalget skal bistå med forslag til tiltak, evaluere eksisterende tiltak, diskutere utfordringer vi har og komme med forslag til arrangementer som kan gjennomføres. Utvalget er representativt for alle våre ansatte og består av ansatte på ulike stillingsnivåer og er fra ulike avdelinger i firmaet.

I tillegg har våre ulike organer og lederroller klart definerte oppgaver for å sikre kjønnsbalanse og fremme mangfold som korresponderer med øvrige ansvarsområder. Eksempelvis jobber firmaets rekrutteringskomite for å sikre kjønnsbalanse og fremme mangfold ved alle nyansettelser, HR og markedsavdelingen skal sikre at vi fremmer mangfold og kjønnsbalanse både internt og på sosiale flater eksternt, HR-komiteen, bestående av HR og partnere, skal sørge for at det ikke skjer forskjellsbehandling i forbindelse med lønnsjusteringer og opprykk og oppdragsansvarlig partner skal sikre kjønnsbalanse i team – både i pitcher, ved staffing av prosjekter og i klientmøter.

Videre samarbeider HR med firmaets arbeidsmiljøutvalg (AMU) og Bedriftsgruppen, advokatenes interne fagforening, for å få innspill til mulige risikoområder for diskriminering og forslag til forbedringer for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

HR har også jevnlig møter med nestledergruppen og firmaets arbeidsrettsgruppe hvor mangfold og mulige tiltak har blitt diskutert.

Vi gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse som sendes til alle ansatte. Mangfold og inkludering er et av hovedtemaene på undersøkelsen. Spørsmålene er utformet for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling og inkludering. Vi utvidet spørsmålene som omhandlet mangfold og inkludering i undersøkelsen for 2022 for i større grad å kunne identifisere interne utfordringer og muligheter for forbedring.

HR har en årlig gjennomgang av arbeidslokalene og en gjennomgang av tilbudet i kantinen for å identifisere risikoer for diskriminering.

## 2.2.2 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennom møter med de ulike utvalgene og gjennom svarene på medarbeiderundersøkelsen avdekket vi et behov for å tydeliggjøre vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering. Vi fikk også innspill om behov for å forbedre og forsterke oppfølging av ansatte i permisjon, og i rekrutteringssammenheng ser vi at vi kan bli flinkere til å tiltrekke oss ansatte med ulik bakgrunn ved å fremme vårt interne mangfold.

## 2.2.3 Vi satte i gang følgende tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering

- **Mangfoldsutvalget:** I slutten av 2021 reetablerte vi mangfoldsutvalget. Utvalget møtes minimum 4 ganger i året for å diskutere utfordringer vi har tilknyttet mangfold og inkludering, for å se på eksisterende tiltak og mulige nye tiltak. For å tydeliggjøre arbeidet vårt lanserte og arrangerte utvalget "Mangfoldsdagene" som et nytt årlig konsept, som skal gjennomføres hver høst. Utvalget lanserte i forbindelse med Mangfoldsdagene "2-kaffen" som et månedlig konsept hvor ansatte kan møtes for å snakke med utvalget om vårt mangfolds- og inkluderingsarbeid, samt komme med innspill til arbeidet. Dette har blitt veldig vellykket og det er stor oppslutning hver måned.
- **Mangfoldsdagene:** For å sette enda mer fokus på vårt mangfold- og inkluderingsarbeid, arrangerte mangfoldsutvalget "Mangfoldsdagene" for første gang høsten 2022. Dette var et internt arrangement med interne bidragsytere. Formålet med dagene var å øke bevisstheten til de ansatte om hvorfor mangfold er viktig for oss i Wiersholm og hva hver enkelt kan gjøre for å skape en enda mer inkluderende arbeidsplass. Mangfoldsdagene kommer til å bli arrangert hver høst fremover.
- **Systematisk og målrettet mangfolds- og inkluderingsarbeid:** I 2022 startet vi en prosess med å utarbeide nye mangfoldsmål som vi skal jobbe mot de neste årene. Målene er et resultat av tilbakemeldinger fra medarbeiderundersøkelsen, andre observasjoner og interne informasjonskilder. Målene er langsiktige og underbygges av allerede eksisterende tiltak, men vi har sett et behov for mer konkrete mål og fokusområder for vårt mangfolds- og inkluderingsarbeid.
- **Rekruttering:** Vi har hatt økt fokus på mangfold og inkludering i kommunikasjonen vår utad. I tillegg har vi rekruttert traineer og ansatte fra andre utdanningsinstitusjoner enn de mest tradisjonelle.
- **Medarbeiderundersøkelse:** Vi så et behov for en større grad av kartlegging rundt hindre for likestilling og initiativer for et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø. I et forsøk på å identifisere interne utfordringer og muligheter videreutviklet vi spørsmålene som er knyttet til mangfold og inkludering i den årlige medarbeiderundersøkelsen.

- **Oppfølging i permisjon:** Vi har flere tiltak for å følge opp ansatte som skal i, er i eller kommer tilbake fra permisjon. I 2022 styrket vi rutineene ved tilbakekomst fra permisjon (både lønnet og ulønnet permisjoner), blant annet ved å tilby samtale med HR ved tilbakekomst, samt nødvendig, tilpasset opplæring. I tillegg startet vi prosessen med å se på flere tiltak som kan styrke ordningen, som vil bli implementert i 2023. Vi arrangerer halvårlige permisjonslunsjer hvor vi inviterer alle ansatte som er i, skal i eller nettopp har vært i foreldrepermisjon.
- **Sosiale medier:** Vi har blitt mer personlige på sosiale medier, for å vise vårt interne mangfold og våre verdier.
- **Merkedager:** Vi markerer merkedager som er viktige for oss. I 2022 hadde vi et stort fokus på Pride, Verdensdagen for psykisk helse og kvinnedagen. Våre interne arrangementer har som formål å bidra til økt bevissthet og kompetanse på tematikken som hver merkedag setter søkelys på. HR og marked diskuterer utformingen av arrangementene, hvor vi blant annet diskuterer og kartlegger bruken av interne eller eksterne bidrag. Vi ser alltid etter interne bidrag først for å kunne løfte frem rollemodeller internt i firmaet.
- **Helligdager:** Vi har tydeliggjort vår kommunikasjon rundt helligdager og at ansatte som feirer ulike helligdager får fri de aktuelle dagene. I 2022 markerte vi Diwali, Samenes Nasjonaldag og Eid.
- **Kantinen:** Vi har sikret god merking av all mat i kantinen, slik at alle matallergier og mathensyn ivaretas. Matpreferanser undersøkes også i forkant av alle arrangementer og sosiale sammenkomster.
- **Lønnskartlegging:** Vi kartlegger jevnlig kjønnsfordelingen i firmaet og særlig i forbindelse med opprykk, lønnsjusteringer og utbetaling av overtid og bonus.

#### 2.2.4 Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- **Systematisk og målrettet mangfolds- og inkluderingsarbeid:** Vi skal fortsette vårt systematiske arbeid med å styrke mangfolds- og inkluderingskompetansen internt i firmaet. De nye mangfoldsmålene skal til vurdering i ledergruppen. I prosessen mot målene skal vi blant annet videreutvikle innhold og gjennomføring av mangfoldsdagene.
- **Onboardingsprogram:** Vi mottar gode tilbakemeldinger på hvordan vi inkluderer nyansatte faglig og sosialt. Et videre løft i inkluderingsarbeidet vil være å implementere en mangfolds- og inkluderingsmodul i onboardingsprogrammet, slik at nyansatte blir bevisste på hva vi allerede gjør, hva vi jobber mot og at vi samtidig skaper en arena hvor nyansatte kan komme med sine innspill.
- **Foredragsholdere:** For å øke bevisstheten knyttet til mangfold og inkludering blant ansatte vil vi jevnlig invitere eksterne foredragsholdere til å snakke om bl.a. holdninger, normer og ubevisst diskriminering.
- **Mino.Jur.:** Vi fortsetter vårt gode samarbeid med Mino.Jur og har flere aktiviteter planlagt med dem for å tiltrekke oss jusstudenter med minoritetsbakgrunn. I 2022 hadde vi en felles mentorordning for jusstudenter med minoritetsbakgrunn som ble tatt veldig godt imot. I november 2022 gjennomførte vi et kick-off sammen med Mino.Jur for å markere starten på enda en ny runde med mentorordningen for 2023. Mentorordningen skal gi innsikt i ulike karriereveier, arrangere nettverksbyggende aktiviteter og være en arena for erfaringsutveksling. I tillegg skal vi støtte Mino.Jur-dagene høsten 2023, som setter søkelys på dagsaktuell tematikk og karrieremuligheter.
- **Rekruttering:** Vi skal ha foredrag og workshop med rekrutteringskomiteen om ubevisste fordommer i rekrutteringssammenheng for å øke bevisstheten rundt denne problematikken i rekruttering.
- **Intern kommunikasjon:** Vi ser fremdeles et behov for å forbedre den interne kommunikasjonen rundt hva vi gjør for å hindre diskriminering og for å fremme mangfold og inkludering. I året som kommer skal vi kommunisere mer internt. Et eksempel er videreføring av 2-kaffen, som er en arena hvor ansatte møtes på tvers i firmaet og kan snakke med mangfoldsutvalget, og andre ansatte, om mangfolds- og inkluderingsarbeidet i Wiersholm. Initiativet skaper en inkluderende arena samtidig

som initiativet setter fokus på hva hver enkelt av oss kan gjøre for å skape en inkluderende kultur. Videre skal vi fokusere på å løfte frem vårt kompetansemangfold og rollemodeller internt i firmaet.

- **Ekstern kommunikasjon:** Vi jobber videre med å forbedre vår eksterne kommunikasjon ut mot studentmarkedet ved blant annet å sørge for at våre bedriftspresentasjoner viser hvordan vi jobber med mangfold og inkludering.
- **Oppfølging i permisjon:** Vi vil fortsette arbeidet med bedre oppfølging før, under og etter permisjon. Vi kommer til å øke hyppigheten på permisjonslunsjene våre til å bli arrangert hvert kvartal for alle ansatte som er i, skal i eller nylig har returnert fra foreldrepermisjon. For å tilgjengeliggjøre all informasjon man har behov for før- og etter foreldrepermisjon, kommer vi til å lage en egen side på intranett hvor vi samler nødvendig informasjon.
- **Bonus og overtid:** Vi skal kartlegge årsaker til hvorfor timeproduksjonen er lavere blant kvinner enn menn, noe som gir utslag på bonus og overtid. Videre må vi se på hvilke tiltak som kan bidra til å motvirke hindringer som firmaet har kontroll over.
- **Podkast:** Vi ønsker å sette mangfold og inkludering ytterligere på agendaen og vil bruke podkastplattformen vår til dette
- **Merkedager:** For å møte mangfoldet blant våre ansatte og i bransjen utvider vi hvilke merkedager vi markerer. I 2023 planlegger vi å markere Diwali, Eid, Samenes Nasjonaldag, Sveriges nasjonaldag, Pesach og persisk nyttår.
- **Personalhåndboken:** Vi vil gjennomgå personalhåndboken og sørge for et mer inkluderende språk i tillegg til å legge den inn i et nytt system slik at informasjonen blir lettere tilgjengelig for alle ansatte.

### 2.2.5 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Vi har hatt god erfaring med bevisstgjøring rundt ulike interne utvalgs oppgaver knyttet til å sikre likestilling og fremme mangfold. Dette er en gjennomgang HR bør ta årlig med de aktuelle utvalgene.

Reetableringen av mangfoldsutvalget har ført til økt engasjement rundt mangfoldsarbeidet som et resultat av de interne arrangementene vi gjennomførte i 2022. Gjennom møtene med mangfoldsutvalget får HR et større informasjonsgrunnlag og en bedre forståelse av hvilke utfordringer og muligheter som finnes i firmaet, noe som hjelper oss med å kartlegge forbedringsområder og videre implementere målrettede tiltak.

I medarbeiderundersøkelsen svarte 94% at de opplever å kunne være seg selv på jobb. Dette er gledelige resultater, men vi gir oss ikke før svarprosenten er 100. Videre viser undersøkelsen at 94% av våre ansatte opplever Wiersholm som en åpen og inkluderende arbeidsplass.

Vi gleder oss til å jobbe enda mer systematisk med mangfold og inkludering i året som kommer, og til å fortsette det gode arbeidet som mangfoldsutvalget har påbegynt.