

## Likestillingsredegjørelse 2023

### 1. TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

	Kjønnsfordeling innenfor ulike stillingsgrupper		Lønnsforskjeller: Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent		
	Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Fastlønn	Bonus og overtid
<b>Managing Associate</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>97%</b>	<b>100%</b>	<b>77%</b>
<b>Senior Associate</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>94%</b>	<b>96%</b>	<b>78%</b>
<b>Associate</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>98%</b>	<b>101%</b>	<b>77%</b>
<b>Forretningsstøtte (heltid, uten personalansvar)</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>111%</b>	<b>108%</b>	<b>144%</b>
<b>Forretningsstøtte (deltid)</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>89%</b>
<b>Traineer (midlertidig)</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Stillingsnivåer og lønn:** Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg for regnskapsåret 2023. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsgruppene. Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingskategorier i firmaet og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike gruppene.

På advokatsiden er det naturlig å dele inn i Associates, Senior Associates, Managing Associates og Specialist Counsels. Ettersom det i stillingsgruppen Specialist Counsels er færre enn fem av hvert kjønn, legges ikke disse resultatene frem i denne redegjørelsen.

For fulltidsansatte i forretningsstøtte har vi delt mellom ansatte med personalansvar og ansatte uten personalansvar. Ettersom det i stillingsgruppen "ansatte med personalansvar" er færre enn fem av hvert kjønn, er det kun "ansatte uten personalansvar" som legges frem i denne redegjørelsen.

**Ufrivillig deltid:** I firmaet er det 38 ansatte som arbeider deltid. 36 av 38 deltidsansatte studerer fulltid ved siden av arbeidet. Ved de årlige medarbeidersamtalene er deltidsansatte blitt forspurt om de ønsker å arbeide en større stillingsprosent. Resultatene fra kartleggingen i 2023 viste at ingen av våre deltidsansatte kunne tenke seg å arbeide fulltid.

**Resultater:** I Wiersholm er det svært liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn når det kommer til fastlønn. Vi har hatt årlige lønnskartlegginger siden 2010 og er svært bevisste på å unngå forskjellsbehandling mellom kjønn i de årlige lønnsjusteringene.

Lønnsforskjellen på Senior Associate-nivå og i forretningsstøtte, skyldes i stor grad at våre mannlige Senior Associates i snitt har noe lengre arbeidserfaring enn våre kvinnelige ansatte i samme stillingskategori – og motsatt for ansatte i forretningsstøtte.

Når det gjelder fordeling av bonus/overtid er dette en fordeling som i større grad baserer seg på timeinnsats. Her ser vi at for advokatene har menn jevnt over en høyere andel timeproduksjon enn kvinner, også når det justeres for permisjoner og fravær. I forretningsstøtte har de kvinnelige ansatte jobbet flere overtidstimer enn sine mannlige kolleger, noe som må sees i lys av den ujevne kjønnsfordelingen i forretningsstøtte. For traineer og deltidsansatte i forretningsstøtte vil overtidsarbeid i stor grad variere utfra perioden den ansatte arbeider – om det er en mer arbeidsintensiv periode eller en periode hvor det er litt mindre å gjøre.

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
201	130	37	29	36	20	26	11	0	0	35	20

\*Kun faste ansatte (ikke partnere eller midlertidige 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 ledergruppen 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 i undersøkelsen. Spørsmålene er utformet for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling og inkludering og for 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**

- **Systematisk og målrettet mangfolds- og inkluderingsarbeid:** I 2022 startet vi prosessen med å utarbeide nye mangfoldsmål. I 2023 konkretiserte vi disse målene, basert på blant annet tilbakemeldinger fra medarbeiderundersøkelsen, øvrige tilbakemeldinger og observasjoner.

Målene som ble satt er langsiktige og underbygges av allerede eksisterende tiltak, samtidig som de gir et godt grunnlag for det videre mangfolds- og inkluderingsarbeidet. Målene ble forankret i ledergruppen og kommunisert til ansatte. I 2023 satte vi opp måleparametere for hvert av hovedmålene, kartla hvilke grunnleggende tiltak som allerede er innarbeidet innenfor hvert av målene, og satte opp fokus og tiltak for 2023 innenfor hvert av målene.

- **Jevnlige møter i mangfoldsutvalget:** Utvalget møtes minimum 4 ganger i året for å diskutere utfordringer vi har tilknyttet mangfold og inkludering, diskutere eksisterende tiltak og se på mulige nye tiltak.
- **#VierWiersholm-dagene:** For å sette enda mer fokus på vårt mangfold- og inkluderingsarbeid, arrangerer vi årlig "#VierWiersholm-dagene" (tidligere "Mangfoldsdagene"). Dette er et internt arrangement med interne og eksterne bidragsytere. Formålet med dagene er å øke bevisstheten til ansatte om hvorfor mangfold er viktig for oss i Wiersholm og hva hver enkelt kan gjøre for å skape en enda mer inkluderende arbeidsplass. I 2023 strakk programmet seg over tre dager, med bl.a. foredrag av Lisa Ann Cooper hvor temaet var hvordan å bidra til god samarbeidskultur og unngå ubevisst diskriminering.
- **Rekruttering:** Vi har hatt foredrag og workshop i rekrutteringskomiteen om ubevisste fordommer i rekrutteringssammenheng for å øke bevisstheten rundt denne problematikken i rekruttering. Videre har vi gjennomgått stillingsutlysningene våre for å sørge for at disse gjenspeiler det mangfoldet vi har internt og har i tillegg hatt økt fokus på dette i vår kommunikasjon utad. Videre har vi rekruttert traineer og ansatte fra andre utdanningsinstitusjoner enn de mest tradisjonelle
- **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 rutinen ved tilbakekomst fra permisjon (både lønnede og ulønnede permisjoner), blant annet ved å tilby samtale med HR ved tilbakekomst, samt nødvendig, tilpasset opplæring. I 2023 introduserte vi ordningen med dedikert permisjonsfadder, som, i tillegg til partnerfadder og leder, skal følge opp den ansatte før, under og etter permisjon. Formålet er at permisjonsfadder skal ha en mer uformell rolle, være en lavterskel sparringspartner og en som kan komme med tips og triks til overgangen den nye arbeidshverdagen. Videre arrangerer vi halvårlige permisjonslunsjer, hvor vi inviterer alle ansatte som er i, skal i eller nettopp har vært i foreldrepermisjon.
- **Sosiale medier:** Vi har fokus på å være mer personlige på sosiale medier, for å bedre vise vårt interne mangfold og våre verdier.
- **Merkedager:** Vi markerer merkedager som er viktige for oss. I 2023 hadde vi særlig 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 2023 markerte vi samenes nasjonaldag, Eid, påske, Norges nasjonaldag, Sveriges nasjonaldag, Diwali og jul.
- **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 og sette nye fokusområder for 2024. 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 for 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 planlagte aktiviteter med dem for å tiltrekke oss jusstudenter med minoritetsbakgrunn. I 2023 hadde vi en felles mentorordning for jusstudenter med minoritetsbakgrunn som ble tatt veldig godt imot. Mentorordningen videreføres i 2024. I september 2023 arrangerte vi Mino.Jur.-dagene, hvor det ble rettet søkelys på dagsaktuell tematikk og karrieremuligheter. Vi deltok både med faglig foredrag og i paneldebatten om mangfoldig arbeidsliv. Dette vil vi også arrangere i 2024.
- **Rekruttering:** Rekrutteringskomiteen vår har fått nye medlemmer og vi ønsker derfor også i 2024 å ha foredrag og workshop 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 fortsetter arbeidet med bedre oppfølging før, under og etter permisjon. Hyppigheten på permisjonslunsjene er oppjustert til hvert kvartal for alle ansatte som er i, skal i eller nylig har returnert fra foreldrepermisjon, for å sikre at alle ansatte som er i permisjon får deltatt på minimum en samling. Basert på innspill fra ansatte vil vi justere litt i innholdet, slik at noen av samlingene blir med et faglig innhold, mens andre samlinger blir mer uformelle (nytt). 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. Dette arbeidet var planlagt gjennomført i 2023, men ble utsatt som følge av prosjektarbeidet med et nytt intranett, som ble lansert i januar 2024.

- **Bonus og overtid:** Vi skal kartlegge årsaker til hvorfor timeproduksjonen er lavere blant kvinner enn menn, noe som gir utslag i bonus og overtid. Videre må vi se på hvilke tiltak som kan bidra til å motvirke hindringer som firmaet har kontroll over.
- **Merkedager:** For å møte mangfoldet blant våre ansatte og i bransjen vurderer vi fortløpende hvilke merkedager vi skal markere. I 2024 skal vi markere Pride, Verdensdagen for psykisk helse og kvinnedagen.
- **Helligdager:** Hvilke helligdager vi skal markere i 2024 blir løpende vurdert i dialog med ansatte. Foreløpig ser det ut til at vi i 2024 også skal markere Nowruz (persisk nyttår), i tillegg til de øvrige helligdagene vi markerte i 2023.
- **Personalhåndboken:** I forbindelse med nytt system for personalhåndbok, som skal gjøre informasjonen lettere tilgjengelig for alle, planlegger vi å gjennomgå innholdet og sørge for et mer inkluderende språk.

### 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 2023. 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.

Foredraget om ubevisst diskriminering i rekrutteringssammenheng ble godt tatt imot av vår rekrutteringskomite og har gjort oss enda mer bevisst på ubevisste fordommer når vi rekrutterer ansatte.

I medarbeiderundersøkelsen for 2023 svarte 91% at de opplever å kunne være seg selv på jobb. Dette er et svært godt resultat, men vi fortsetter å jobbe mot en svarprosent på 100. Videre viser undersøkelsen at 89% av våre ansatte opplever Wiersholm som en åpen og inkluderende arbeidsplass. Dette er også gode resultater, men det er fremdeles rom for forbedring.

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.