

Likestillingsredegjørelse 2022 – Personalhuset Staffing Group

Personalhuset jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering.

Tradisjonelt sett har likestilling handlet om å fremme like muligheter og sørge for like rettigheter og plikter for menn og kvinner. I dag handler arbeidet også om etisk likestilling. Ingen skal oppleve forskjellsbehandling og mangel på likestilling i arbeidslivet.

Personalhusets ansatte skal fremme likestilling og inkludering i sitt arbeid, og utøve en praksis som ikke diskriminerer individer på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonsevne, språk, livssyn, religiøs – etnisk - eller kulturell tilhørighet eller seksuell legning. Alle ansatte, tillitsvalgte og verneombud har et kollektivt ansvar i dette arbeidet. Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å sørge for at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling.

Personalhuset har gjennomført kartlegging av tilstanden for likestilling og diskriminering.

Informasjon og tallmaterialet om antall ansatte og lønn er hentet ut fra våre lønns- og CRM-system Webtemp: 1/1-30/4 2022 og Recman: 1/5-31/12 2022.

Tallene er basert på antall utleide timer i perioden 1/1 -31/12 2022, og omfatter alle ansatte som har vært i oppdrag for Personalhuset i denne perioden. Lønn, tillegg, overtid og bonus viser gjennomsnitt per arbeidet time for henholdsvis kvinner og menn innen hver yrkeskategori.

Definisjon av stillingsnivå:

Stillingsnivå har vært diskutert med ansattes representanter og selskapets ledelse, og etter en vurdering har selskapet konkludert med at følgende 10 stillingsnivå gir en mest mulig riktig representasjon av likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Bakgrunn for vurderingen: Alle Personalhusets ansatte jobber i oppdrag ute hos våre kunder. Alle er ansatt på samme nivå hos Personalhuset, men kan jobbe innen ulike yrkeskategorier og i ulike stillinger med forskjellig krav til kompetanse hos kundene våre. Personalhuset har derfor besluttet å utføre lønnskartlegging etter yrkesområder. Inndeling av yrkesområder er drøftet og besluttet i samråd med ansattes representanter (verneombud) og selskapets ledelse.

Level 1: Merkantilt: Merkantile og administrative stillinger, herunder kontor/administrasjon, arkiv, faktura, personal, lønn, regnskap, dokumentbehandling. Varierende krav til kompetanse og utdanning.

Level 2: Offshore: Ansatte som arbeider offshore på skip eller på rigg

Level 3: Service: Omfatter ulike stillinger innen service uten krav til utdanning. herunder kantine, renhold, catering, servering, vaktmestere uten krav til utdanning.

Level 4: Tekniske yrker: Ansatte med krav til utdanning som jobber innen tekniske yrker. Ingeniører innen ulike områder, elektriker, landmåler, tekniker, mv.

Level 5: Bygg og anlegg: Ansatte som arbeider innenfor bygg og anlegg, fra snekker og tømmer til hjelpemann

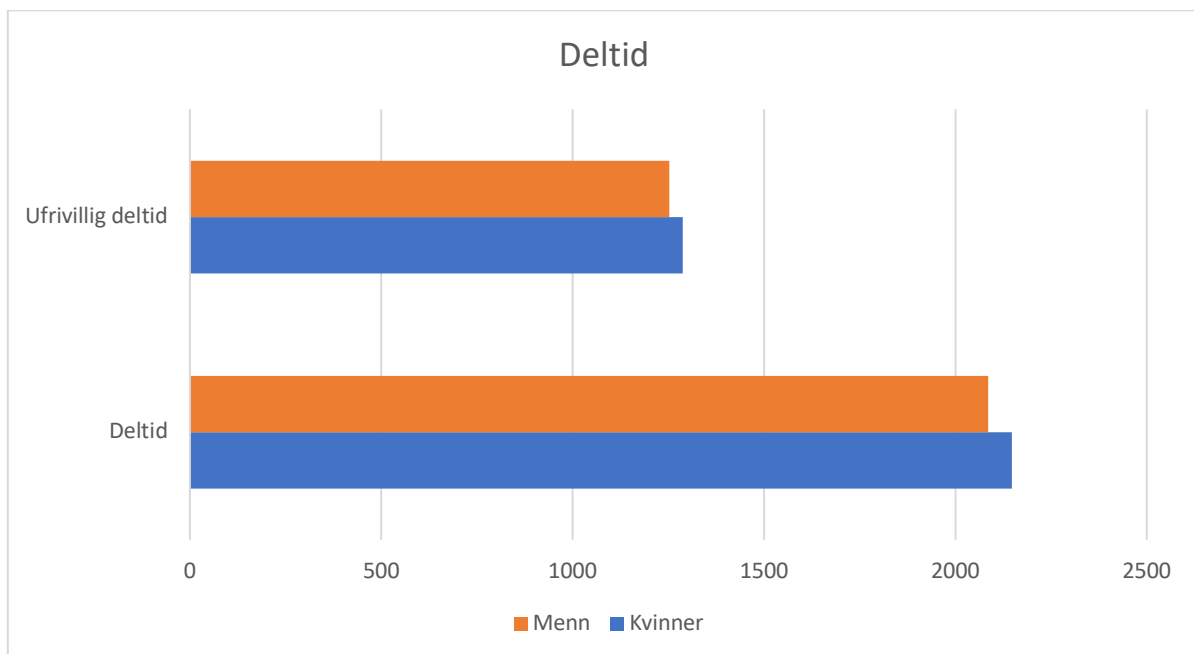
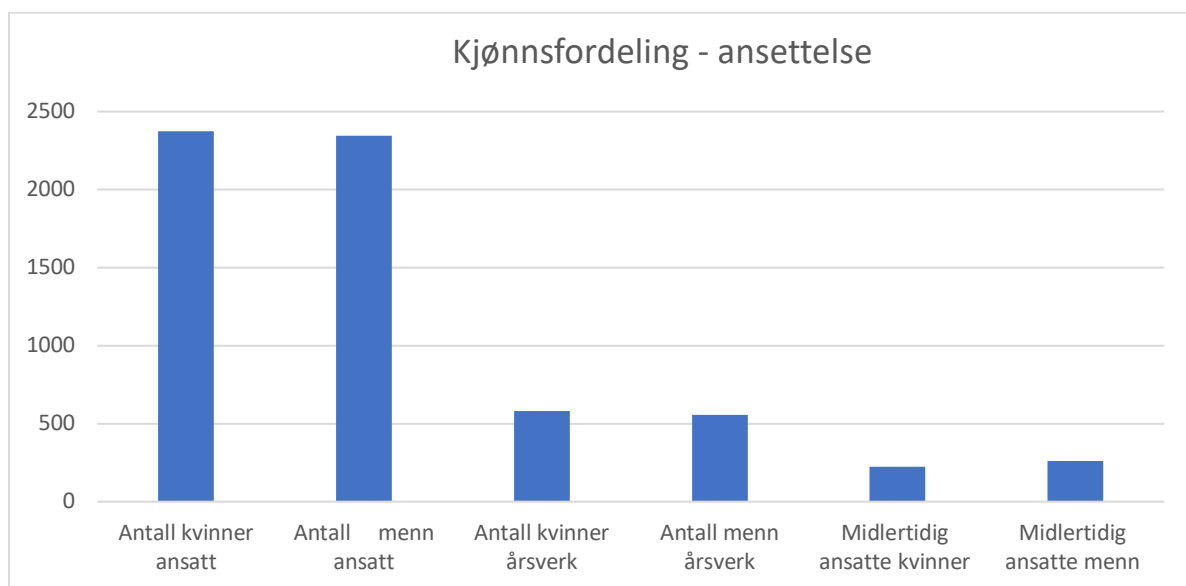
Level 6: Lager, logistikk og transport: Ansatte som arbeider innen lager og transport

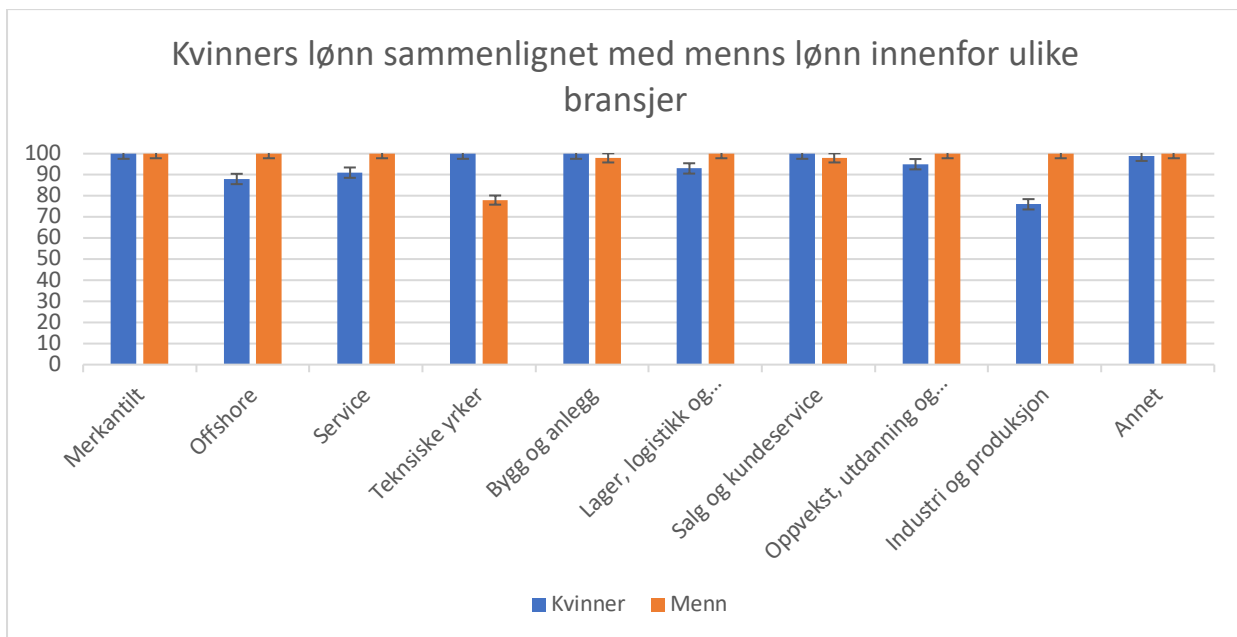
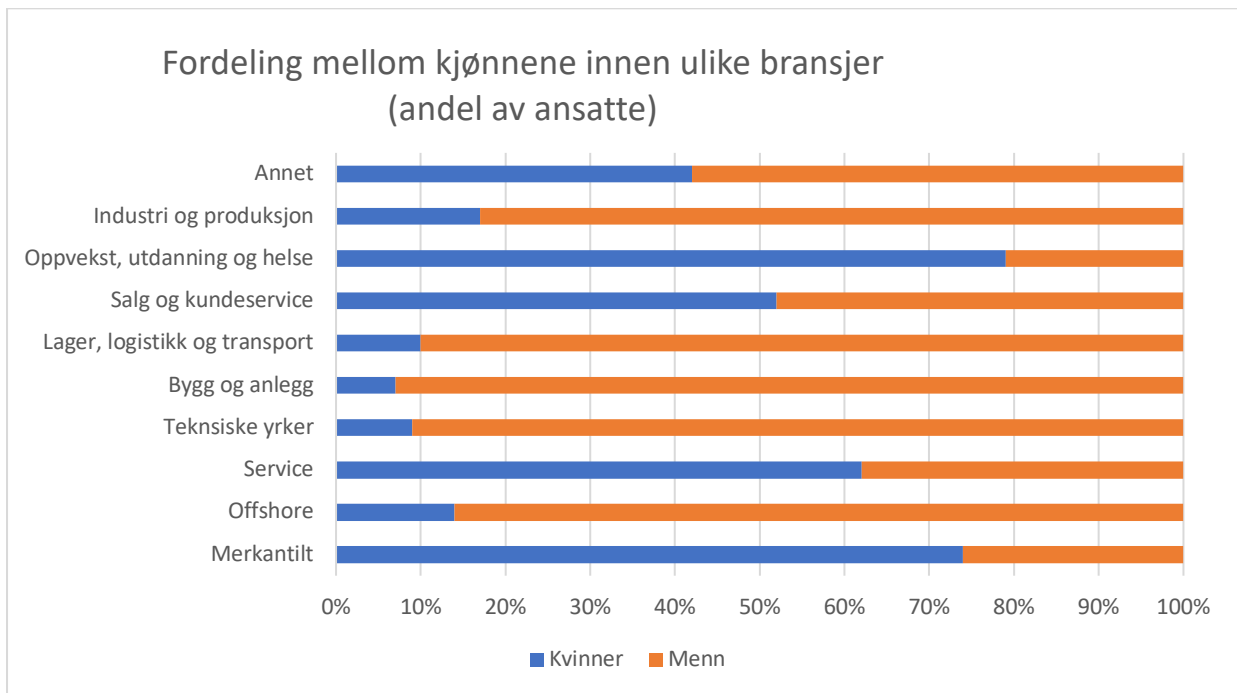
Level 7: Salg og kundeservice: Ansatte som arbeider i butikk, på kundesenter og med salg generelt. Den største andelen jobber innen kundesenter som kundebehandler, kundeservice, kundekonsulent, salgskonsulent og telemarketing.

Level 8: Oppvekst, utdanning og helse: Ansatte som jobber i barnehage og skole samt innen enkelte omsorgsyrker. Størstedelen er barnehage og skole. Det kan være varierende kompetansekrav, De fleste er ufaglærte assistenter i skole og barnehage, men også noen lærere med krav til utdanning og noen helsefagarbeidere. Det vanskelig å skille stillingene fra hverandre.

Level 9: Industri og produksjon: Industriell næringsmiddelproduksjon samt diverse

Level 10: Annet: Samlepost med utleide ansatte som vi ikke får plassert i overnevnte kategorier. Det kan være ulike krav til kompetanse og utdanning.





I løpet av 2022 har 4717 personer vært i arbeid for Personalhuset hos våre kunder. Svært mange jobber sporadisk på tilkalling i korte oppdrag, og antall arbeidstimer per person varierer fra 4 til 1950. Totalt utgjør har vi sysselsatt ca.1100 årsverk.

Kartleggingen viser at Personalhuset totalt sett har ganske lik andel av kvinner og menn. Det er ca 3% flere kvinner enn menn som arbeider deltid. Det er imidlertid store kjønnsmessige forskjeller innen de ulike yrkesgruppene. Kartleggingen viser også at det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, selv innenfor yrkeskategorier hvor lønn i stor grad fastsettes etter tariff og fastsatte kriterier. Innen kategorien service har menn noe høyere lønn enn kvinner. Denne kategorien

omfatter blant annet renhold og kantine. Renhold har noe høyere lønn enn kantine, og en av noe av lønnsforskjellen innenfor denne kategorien skyldes at andelen menn som jobber innen renhold er høyere enn kvinner. Innen renhold er det motsatt, andelen kvinner er høyere.

Ca 10% har vært midlertidig ansatt. De fleste av disse har hatt 100% stilling i den perioden de var ansatt. Ca 90% av arbeidsstyrken er ansatt på deltid med avtalt stillingsgrad mellom 1% og 100% stilling. Stillingsgraden kan arbeides løpende eller periodevis i løpet av 12 måneder. Stillingsgrad avhenger Personalhusets tilgang på passende oppdrag i regionen samt ansattes tilgjengelighet og kompetanse. Mange av våre ansatte er studenter eller de har også ansettelsesforhold i andre bemanningsvirksomheter, noe som innebærer at de ikke ønsker fulltidsjobb fra oss. Ca. 60% av de ansatte jobber ufrivillig deltid.

Vi har i 2022 ikke vært i stand til å måle uttak av foreldrepermisjon hverken for kvinner eller menn ettersom våre CRM- og lønnsystem ikke har vært tilrettelagt for dette. Det er nå rettet opp, og fra 2023 vil vi ha mulighet til å registrere og måle dette.

Del 2: Personalhusets arbeid for likestilling og inkludering

Personalhusets visjon fram mot 2025 er «Sammen skaper vi fremtidens arbeidsliv». Et av våre viktigste, strategiske prioriteringer er **Samfunnsansvar**; «*Personalhuset skal ta et tydelig samfunnsansvar og bidra til et dynamisk og inkluderende arbeidsliv gjennom å ta lederskap på mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering*».

Med utgangspunkt i vår forretningsdrift har Personalhuset blant annet valgt følgende av FN's bærekrafts mål som våre viktigste prioriteringer:

nr. 1 – utrydde fattigdom nr. 5 - likestilling mellom kjønnene, , og nr. 8 anstendig arbeid og økonomisk vekst.

Personalhuset jobber aktivt for å fremme likestilling og inkludering både internt i bedriften og mot våre kunder og samarbeidspartnere. Fordomsfri rekruttering er et arbeid som preger alle deler av prosessene våre.

Personalhuset er en døråpner til arbeidslivet. Vi ansetter mennesker med hull i CV og med flerkulturell bakgrunn. Mange får sin første jobb i Norge hos Personalhuset.

Gjennom våre fagsamlinger jobber Personalhuset kontinuerlig med å bygge kompetansen til våre rådgivere og utvide deres kunnskap om ubevisst fordommer. På den måten styrker vi vår evne til å påvirke kundene våre til å velge riktig kandidat – og gjerne velge annerledes enn de ellers ville valgt.

Personalhuset har ikke gjennomført egne møter rundt tema i 2022. Inkludering og likestilling ligger til grunn for hele vår virksomhet. Det er nedfelt i vår policy og er integrert i vår arbeidsmetodikk.

Personalhuset mål for likestilling og inkludering

- Vi skal tilby mest mulig jobb, helst tilnærmet full stilling til alle våre ansatte (innenfor lovens grenser)
- Riktig lønn på grunnlag av kompetanse og erfaring
- Minimum 10 % av våre utleide skal formidles til fast jobb hos kunden etter innleieoppdrag.

- Vi skal tilstrebe å ha mest mulig lik fordeling av kjønn innenfor alle stillingskategorier.
- Vi skal tilstrebe at minimum 30% prosent av våre ansatte representerer grupper som gjør arbeidsstokken mer mangfoldig.
- Ingen ansatte skal bli diskriminert på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder eller seksuell legning.
- Ved fast rekruttering for våre kunder, skal vi tilstrebe at begge kjønn er representert på listen over intervjuede kandidater.

Risiko for diskriminering og hindre likestilling

Personalhuset har vurdert de obligatoriske temaene og har vurdert at følgende tema kan være risiko.

Rekruttering: Kvinner og menn tiltrekkes av ulike typer yrker og miljøer. Det er det derfor en risiko for overvekt av kvinnelige søkere til stillinger innen kvinnedominerte yrker og vise versa.

Personalhuset rekrutterer og ansetter for sine kunder. Det er alltid kunden som avgjør hvem de vil ansette. Det vil derfor være derfor en risiko for diskriminering i forhold til både kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering i mange tilfeller, både ved faste rekruttering og i midlertidige utleieoppdrag.

Lønns- og arbeidsvilkår: Det er kunden som fastsetter lønn, og det vil være en risiko for diskriminering innenfor enkelte bransjer og yrkesgrupper. Dette gjelder spesielt der hvor lønn blir fastsatt individuelt og ikke er styrt av tariffavtaler.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold: Det kan være en risiko hos enkelte kunder og arbeidsplasser, for eksempel på mannsdominerte områder.

Funksjonsnedsettelse: Ettersom mange oppdrag er av kortere varighet vil det derfor være en risiko for diskriminering.

På øvrige tema har vi ikke identifisert risiko for diskriminering.

Årsaker til risiko.

Personalhuset har vurdert følgende mulige årsaker til risiko.

Utforming av stillingstekster kan påvirke hvem som søker på de ulike stillingene vi publiserer. Ord og bilder vil kunne tiltrekke eller motvirke grupper til å søke på stillingen. Vi må derfor være bevisste på hvordan vi skal tiltrekke oss større utvalg blant søkere til alle stillinger

Risiko for diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder eller seksuell legning har ofte sammenheng med særskilte ønsker eller fordommer hos den som bestiller et oppdrag eller rekrutterer, altså hos våre kunder.

Ved kartlegging av lønn ser vi imidlertid at det forekommer forskjeller mellom kvinner og menn også innenfor yrkeskategorier hvor lønn i stor grad fastsettes etter tariff og fastsatte kriterier. Dette kan skyldes at kvinner og menn innehar ulike stillinger med ulik lønn. Det er for eksempel flere menn enn kvinner som jobber innen renhold, og flere kvinner som jobber innen kantine. Ettersom renholds lønn er høyere enn lønn på kantine, gjør det utslag på lønnsfordelingen i gruppe 3 – service. Innen offshore har også kvinner og menn ulike typer stillinger.

Ved utleieoppdrag er jobbene midlertidige og krever ofte rask tiltredelse og fungering. Det vil kreve mer tid og ressurser hos kundene og tilrettelegge for ansatte med funksjonsnedsettelse. Det er

derfor stor risiko for at kunden velger denne gruppen bort til fordel for ansatte som kan tiltre og fungere på kort varsel.

Det er kunden som har hovedansvar for arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass der hvor våre ansatte jobber. Enkelte arbeidsplasser eller miljøer kan være preget av fordommer mot ulike grupper i samfunnet. Det kan også være overvekt av ansatte av et bestemt kjønn eller etnisitet, noe som vil kunne øke risikoen for trakassering eller seksualisert vold for medarbeidere som kommer utenfra.

Tiltak for å fremme likestilling og inkludering:

Personalhuset har iverksatt og viderefører følgende tiltak for å fremme likestilling og inkludering, og forebygge diskriminering.

Digitale verktøy: Personalhuset benytter digitale rekrutteringsverktøy som understøtter vår visjon om inkludering, mangfold og fordomsfri rekruttering. Globus AI, Refapp. Mojob minsker risikoen for diskriminering i rekrutteringsprosessen

Personalhusets system legger til rette for en fullverdig fordomsfri prosess der informasjon som navn, kjønn og alder kan anonymiseres. Kandidatene går da inn i en prosess likestilt med hverandre samtidig som vi minimerer risikoen for ubevisste fordommer.

Kunstig intelligens: I mange av rekrutteringsprosessene våre benytter vi AI som i enda større grad sorterer kandidater helt uten fordommer, kun basert på kompetanse. For å sikre at alle får like muligheter har Personalhuset valgt å bruke et AI system som foreslår kandidater til oppdrag basert på både erfaring, kompetanse og motivasjon. Det sikrer alle kandidatene like muligheter. Samtidig som vi ikke diskvalifiserer kandidater med hull i CV, som har stått utenfor arbeidslivet eller av andre årsaker ikke har så mye jobberfaring.

Utfordrer kundene: I tunge rekrutteringsprosesser, men også til kortere engasjement, opplever vi ofte at oppdragsgiver har klare meninger om hvilken profil de ser for seg i stillingen. Vi anser det som vår oppgave og samfunnsoppdrag å nettopp utfordre disse etablerte sannhetene. Vi utfordrer derfor kundene til å velge annerledes enn de først hadde tenkt.

Samtidig som våre rådgivere er meget opplyst om samfunnstrender og hva forskning sier om mangfold i bedrifter, vil også våre systemer som støtte oppunder en mer fordomsfri rekrutteringsprosess, der longlisten og shortlisten såfremt det er mulig, består av kandidater som utfordrer kundens tradisjonelle syn med tanke på alder, kjønn, etnisitet etc.

Annonsetekster: Personalhuset har gjennom analyse av annonsetekster og uttrykk blitt bevisstgjort ord, uttrykk og innhold som kan appellere til spesielle grupper, adferd, kjønn og personlighet. Ved å være klar over dette har vi kunnet forme annonsene og kampanjene våre på en annen måte, nettopp for å treffe bredere og tiltrekke oss et annet publikum enn opprinnelig, som igjen gir muligheter for flere. Større bevisstgjøring ved utforming av stillingsannonser bidrar til at vi i større grad kan tiltrekke oss kvinner i mer mannsdominerte yrker, eks. lager og logistikk, eller menn i kvinnedominerte yrker, eks. barnehager.

Samarbeidspartnere: Personalhuset ønsker å bidra til et mindre classeskille og skape like muligheter for alle. I tillegg til NAV samarbeider Personalhuset med flere kompetansebedrifter som leverer arbeidsrettede oppfølgingstiltak. Som resultat av krigen i Ukraina har Norge tatt imot det høyeste antall flyktninger noen gang. Begge disse gruppene sitter på kompetanse, erfaring og potensiale vi i Personalhuset ser på som et viktig tilskudd til Norsk arbeidsliv, i tillegg til at vi kan gjøre en forskjell i

enkeltmenneskers liv. Vi har derfor pågående prosjekter for å nettopp nå og favne om også disse ressursene når vi hjelper bedrifter med å finne rett kompetanse.

På denne måten inkluderer vi mennesker som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet, eller som trenger en ny start.

Systemstøtte: Vi har per i dag gode digitale verktøy som hjelper oss med fordomsfri rekruttering. For å bli enda bedre skal vi videre, ved hjelp av systemstøtte, utvikle gode rutiner og verktøy for måling og dokumentasjon av vårt arbeid med likestilling og inkludering.

Resultat av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover.

Våre prosesser er bygget for å nettopp fremme og synliggjøre styrker hos kandidatene fremfor å diskvalifisere på bakgrunn av manglende formalkompetanse. Dette gjør at mange som ellers ikke ville blitt vurdert og falt utenfor arbeidslivet, får en mulighet gjennom Personalhuset.

Vi er stolte av at 40 % av våre ansatte kommer fra ledighet, og 20% fra skolebenken. Dette som gjør oss til en viktig inngangsport til arbeidslivet for mange.

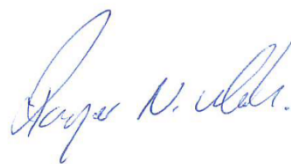
Vi er fornøyde med at mange av Personalhusets utleide medarbeidere har gått over i fast ansettelse hos våre kunder. Etter overgang til nytt CRM system har vi dessverre ikke vært i stand til å måle antallet overganger til fast ansettelse, men dette ønsker vi å gjøre noe med. Vi jobber derfor med forbedring i systemene våre for å kunne måle dette

Aldersdiskriminering er en utfordring i dagens samfunn, og våre rådgivere jobber for å motvirke dette. I et konkret oppdrag for kunde var Personalhusets rådgiver aktiv pådriver for at kunden til slutt valgte å ansette 2 kandidater som nærmet seg 60 år. Ved å utfordre våre kunders holdninger, har vi bidratt til å tilby fast jobb til seniorer. Vi kan likevel bli enda bedre på å utfordre kundenes holdninger og fordommer. Vi må øke kompetansen og bevisstheten rundt likestilling og inkludering blant våre rådgivere, slik at Personalhuset i enda større grad kan utfordre kundene til å velge annerledes enn opprinnelig planlagt.

Vi ansetter også eldre arbeidstakere over 67 år til ulike bemanningsoppdrag. Dette er en gruppe som ofte har både arbeidsvilje og kapasitet, men som blir ekskludert fra arbeidslivet grunnet alder. Vi inkluderer denne gruppen og kombinerer arbeidsviljen og kapasiteten med behovet hos våre kunder, noe alle parter drar fordeler av.

Det er store kjønnsforskjeller innen ulike yrkesgrupper. Vi må bli flinkere til å tiltrekke oss flere søkere av begge kjønn, spesielt der det er overvekt av enten kvinner eller menn. Vi må bevisstgjøre rådgiverne og øke kompetansen deres slik at vi kan bli enda bedre på utforming av stillingsannonser.

Personalhuset vil fortsette å jobbe mot fastsatte mål, for å fremme fordomsfri rekruttering hos våre kunder og for et mer inkluderende arbeidsliv.



Oslo, 22.05.2023

Roger Normann Wiik