

Likestillingsredegjørelse 2023

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.

Personalhuset jobber for likestilling og inkludering. Vi jobber mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, 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 av redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Personalhuset.

I del 2 redegjør vi for hva Personalhuset har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling innenfor personalområdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv samt trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling.

Personalhuset har gjennomført kartlegging av tilstanden for likestilling og diskriminering. Kartleggingen er utført av HR og controlling i samarbeid med ansattes representanter og ledelsen.

Informasjon og tallmaterialet om antall ansatte og lønn er hentet ut fra vårt CRM-system Recman. Tallene er basert på antall utleide timer i perioden 1/1 -31/12 2023, 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 stillingskategori:

Stillingsnivå har vært diskutert med ansattes representanter og selskapets ledelse, og etter en vurdering har selskapet konkludert med å dele inn i 9 stillingskategorier for å få 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. Våre ansatte jobbe innen mange ulike yrkeskategorier og i ulike stillinger med forskjellig krav til kompetanse hos kundene våre, men alle er ansatt på samme nivå i Personalhuset. Personalhuset har derfor besluttet å utføre lønnskartlegging etter yrkesområder. Inndeling av yrkesområder er drøftet med ledelsen og ansattes representanter og behandlet i AMU.

Kategori 1: Bygg og anlegg: Ansatte som arbeider innenfor bygg og anlegg, fra snekker og tømrer til hjelpemann

Kategori 2: Industri og produksjon: Industriell næringsproduksjon samt diverse.

Kategori 3: Lager, logistikk og transport: Ansatte som arbeider innen lager og transport

Kategori 4: Merkantilt: Alle som arbeider innen merkantile og administrative stillinger, herunder kontor/administrasjon, arkiv, faktura, personal, lønn, regnskap, økonomi, dokumentbehandling og IT. Det er varierende krav til kompetanse og utdanning.

Kategori 5: Offshore: Ansatte som arbeider offshore på skip eller på rigg

Kategori 6: Oppvekst, utdanning og helse: Ansatte som jobber i barnehage og skole samt innen enkelte omsorgsyrker. Størstedelen er barnehage og skole. De fleste er ufaglærte assistenter i skole og barnehage, men også noen lærere med krav til utdanning og noen helsefagarbeidere. Det kan være varierende kompetansekrav.

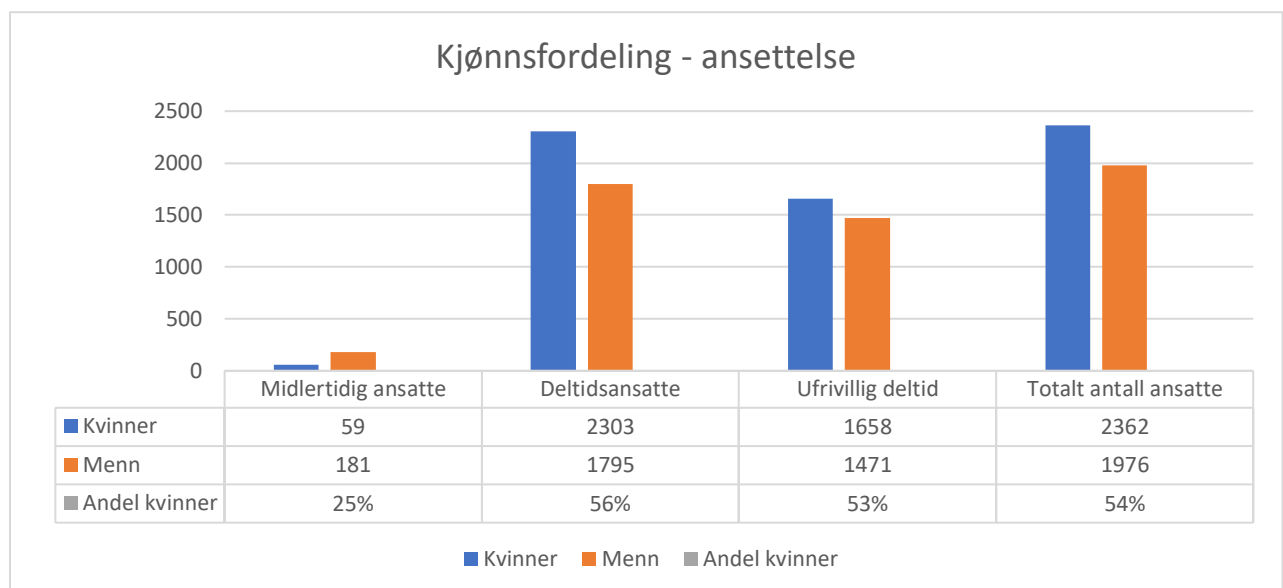
Kategori 7: Service: Omfatter ulike stillinger innen service uten krav til utdanning, herunder kantine, renhold, catering, servering.

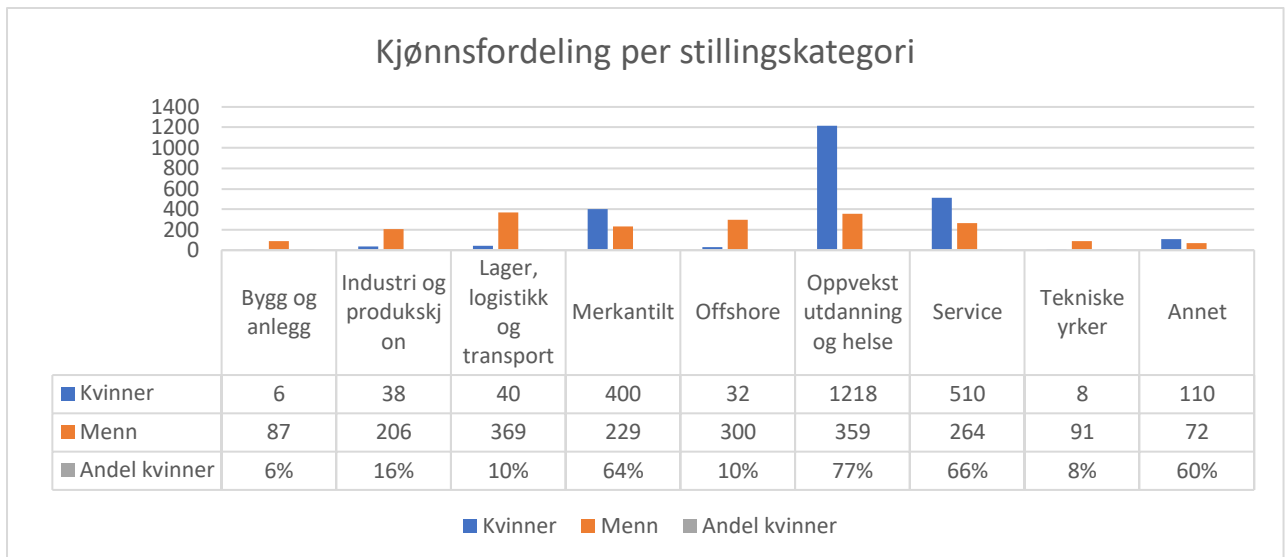
Kategori 8: Tekniske yrker: Ansatte med som jobber innen tekniske yrker. Ingeniører innen ulike områder, elektriker, landmåler, teknikker, vaktmester mv. Det kan være varierende krav til utdanning.

Kategori 9: Annet: Samlepost med utleide ansatte som vi ikke får plassert i overnevnte kategorier. Det kan være ulike krav til kompetanse og utdanning.

Andel kvinner og menn:

Fordelingen mellom kvinner og menn innenfor de ulike yrkeskategoriene fremgår av modellen under.





Kjønnsfordeling: Kartleggingen viser at totalt 54% av våre ansatte er kvinner mens 46% er menn. Sammenlignet med 2022 har andelen kvinner økt med ca 4%. Dette kan skyldes en generell nedgang i markedet for tradisjonelt mannsdominert yrker, blant annet bygg & anlegg, lager, logistikk og transport. En medvirkende årsak til dette er endring i arbeidsmiljøloven i 2023, som begrenser våre kunders mulighet for innleie.

Innen de ulike yrkeskategoriene er det imidlertid store kjønnsmessige forskjeller. I noen kategorier, som bygg & anlegg, lager & logistikk, offshore og tekniske yrker, utgjør kvinnene 10% eller mindre av arbeidsstyrken. Innen oppvekst og utdanning utgjør imidlertid kvinner 77% av arbeidsstyrken.

Sammenlignet med 2022 er den største endringen innen Annet, hvor kvinneandelen økt med 18 prosentpoeng, og innen merkantilt hvor andelen kvinner er redusert fra 74% til 64%.

I 2023 har i gjennomsnitt 10% av arbeidsstyrken vært midlertidig ansatt. De fleste av disse har 100% stilling. Andelen menn som er midlertidig ansatt har økt fra 53% i 2022 til 75% 2023. Noe av dette kan skyldes endring i arbeidsforhold og økning innen offshore hvor mange er inne på korte kontrakter.

Totalt sett er 94% av arbeidsstyrken er ansatt på i deltid med avtalt stillingsgrad mellom 1% og 90% stilling. Stillingsgrad avhenger Personalhusets tilgang på passende oppdrag i regionen samt ansattes tilgjengelighet og kompetanse. Stillingsgraden kan arbeides løpende eller periodevis i løpet av 12 måneder, og innebærer at man i perioder jobber full tid, mens man i andre perioder jobber mindre. Mange ønsker å jobbe mer enn avtalt deltidsprosent og vi ønsker å tilby mest mulig jobb til dem som ønsker det, men dette avhenger av kundenes behov for arbeidskraft. En kartlegging blant et utvalg av våre ansatte viser at c. 60% av våre ansatte jobber ufrivillig deltid. Mange av våre ansatte er studenter eller de har også ansettelsesforhold i andre virksomheter, noe som innebærer at de ikke ønsker fulltidsjobb fra oss, men fleksibilitet til å jobbe når det passer dem.

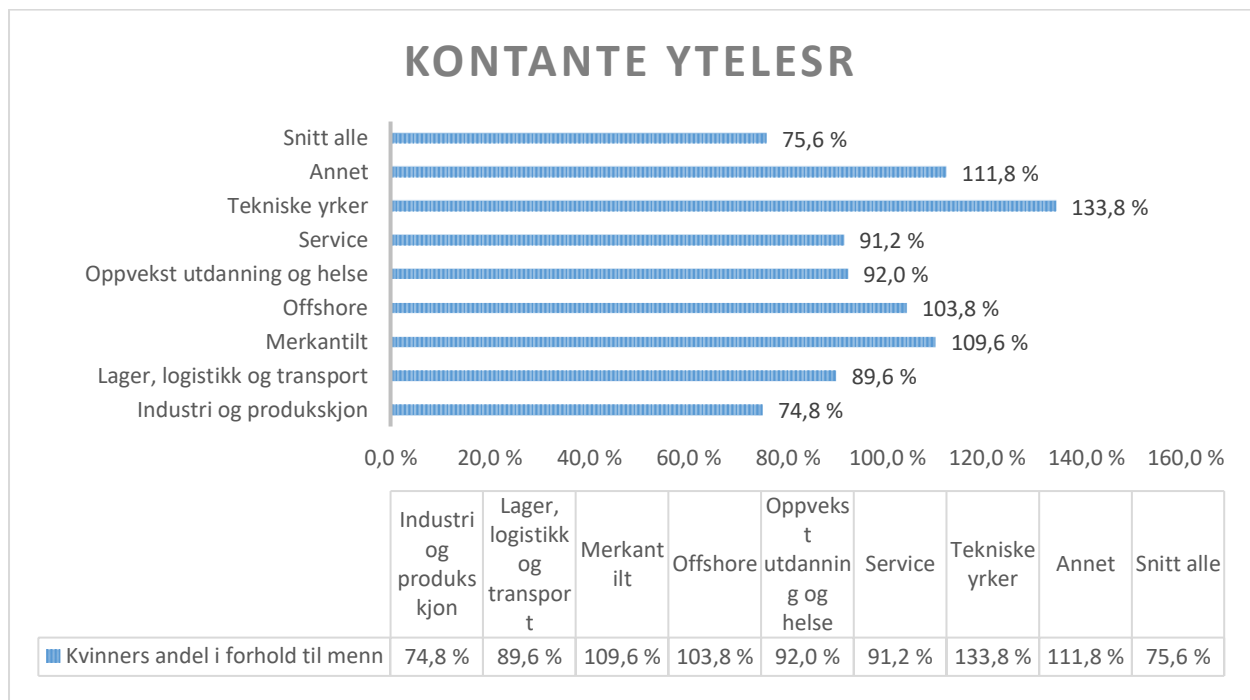
Vi har i 2023 ikke vært i stand til å måle uttak av foreldrepermisjon hverken for kvinner eller menn ettersom våre CRM- og lønnsystem fremdeles ikke er tilrettelagt for dette. Vi jobber med å finne en løsning på dette.

Kontante ytelser: Personalhusets ansatte skal ha lønn og tillegg i henhold til likebehandlingsprinsippet i Aml. §14-12a. Våre utleide ansatte skal ha de samme vilkår som de ville

fått dersom de hadde vært ansatt i innleiebedriften for å utføre samme type arbeid. Personalhuset innhenter informasjon fra kunde, og følger alltid kundens vilkår ved fastsetting av lønn og tillegg.

Fremstillingen under viser forskjellen i kontante ytelser – kvinners andel av kontante ytelser sammenlignet med menn. Til sammenligningen har vi lagt sammen fastlønn, bonuser og andre ytelser som er utbetalt i 2023.

Kartleggingen viser at det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, selv innenfor yrkeskategorier hvor lønn i stor grad fastsettes etter tariff og fastsatte kriterier. Dette gjelder både fastlønn, tillegg og øvrige kontante ytelser. Menn jobber mer overtid og har totalt sett mere tillegg.



En medvirkende årsak til at det er forskjell på lønn er at kvinner og menn innehar ulike typer stillinger innenfor samme kategorien. Service omfatter blant annet renhold og kantine, og avlønnes etter faste lønnskriterier og tariff. Renhold har høyest lønn innen service, og det er flest menn som jobber innen renhold. Kjøkken og kantine har lavere lønn, og her det flere kvinner enn menn.

Innen oppvekst og utdanning ser vi at menn og kvinner er ulikt fordelt innen skole og barnehage. Det er flest menn i skolen, og de har gjerne høyere utdanning og lengre ansiennitet. Det er flest kvinner som jobber i barnehage, og en stor andel av disse er unge med liten utdanning og erfaring, noe som gir lavere lønn.

Totalt sett er ulikhetene på lønn noe Personalhuset ikke kan se seg tilfreds med.

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. 5 - likestilling mellom kjønnene, nr. 8 anstendig arbeid og økonomisk vekst og nr. 10. mindre ulikhet

Personalhuset jobber aktivt for å fremme likestilling og inkludering både internt i bedriften og mot våre kunder og samarbeidspartnere. Fordomsfri rekruttering skal prege alle deler av prosessene våre.

I 2023 representerte våre ansatte mer enn 75 ulike nasjonaliteter. 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 våre kunder til å velge riktig kandidat – og gjerne velge annerledes enn de ellers ville valgt. Inkludering og likestilling ligger til grunn for hele vår virksomhet. Det er nedfelt i vår policy og er integrert i vår arbeidsmetodikk.

I 2023 har vi gjennomført 6 møter om likestilling og inkludering. Vi har vurdert resultater fra målinger i 2022, kartlagt risiko, satt mål og vurdert hvilke tiltak som bør iverksettes. Arbeidet er gjort i samarbeid mellom HR, verneombud og ledelsen. Alle målinger og kartlegginger er framlagt og drøftet i AMU.

Personalhuset mål for likestilling og inkludering

- Vi skal tilby mest mulig jobb, helst tilnærmet full stilling til alle våre ansatte.
- 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 opprettholde bredden i arbeidsstokken vår med tanke på kjønn, nasjonalitet og etnisitet.
- 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 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. Ved innleie har kunden ofte et kortsiktig og umiddelbart behov for arbeidskraft i en begrenset og definert periode. Når kunden velger medarbeider, vil det derfor kunne være risiko for at gravide eller ansatte med funksjonsnedsettelse blir diskriminert.

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.

Tilrettelegging: Mange oppdrag er av kortere varighet og kundene leier inn for å dekke umiddelbare behov. Det vil derfor være en risiko for diskriminering av kandidater som trenger tilrettelegging.

På øvrige tema har vi ikke identifisert risiko for diskriminering.

Årsaker til risiko.

Personalhuset har vurdert følgende mulige årsaker til risiko.

Utforming av stillingstekster og bruk av bilder 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. Dette gjelder for eksempel innen service og innen offshore, hvor kvinner og menn har 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 flere 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 ubeviste fordommer.

Kunstig intelligens: I mange av rekrutteringsprosessene våre benytter vi AI som i enda større grad sorterer kandidater kun basert på kompetanse og helt uten fordommer. 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.

Utforming av annonser: 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 kan vi utforme annonsene og kampanjene våre på en annen måte, nettopp for å treffe bredere og tiltrekke oss et annet publikum enn opprinnelig. Større bevisstgjøring ved utforming av stillingsannonser bidrar til at vi i større grad kan tiltrekke oss kvinner i mer mannsdominerte yrker, eller menn i kvinnedominerte yrker.

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 vårt samfunnsoppdrag å utfordre kundens tradisjonelle syn med tanke på alder, kjønn, etnisitet etc.. Vi utfordrer derfor kundene til å velge annerledes enn de først hadde tenkt.

Samarbeidspartnere: Personalhuset ønsker å bidra til et mindre klasseskille og skape like muligheter for alle. I tillegg til NAV samarbeider Personalhuset med flere kompetansebedrifter som leverer arbeidsrettede oppfølgingstiltak. På denne måten inkluderer vi mennesker som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet, eller som trenger en ny start, og hjelper dem tilbake i lønnet arbeid.

Vi planlegger følgende tiltak i 2024:

- Vi skal utforme policy for bruk av bilder og tekst ved utforming av annonser og opplæring av ansatte. Målet er å lage bedre annonser slik at vi oppnår flere søkere og får en mer fordomsfri rekruttering.
- Vi skal gjennomføre opplæring av egne ansatte og kunder i ubevisste fordommer og «fallgruver knyttet til intervjuprosessen».
- Fagbrev. Vi tilbyr ansatte mulighet til å ta fagbrev gjennom tilrettelegging for praksis og forberedelse til teoretisk eksamen med gode priser.

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 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. 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. Vi ansetter 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.

Vi kan bli enda bedre på å utfordre kundenes holdninger og fordommer med tanke på alder, men også når det gjelder etnisitet og kjønn. 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.

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.

Endring i arbeidsmiljøloven i 2023 har medført begrensninger i virksomheters mulighet til å leie inn personell ved midlertidig behov. Som en konsekvens av dette har Personalhuset i 2023 opplevd en nedgang i oppdrag fra våre kunder. Dette har igjen medført at vi får færre oppdrag og har mindre jobb å tilby våre ansatte. Det går dessverre utover dem som allerede sliter med å komme inn i arbeidslivet.

Personalhuset vil også i 2024 fortsette å jobbe mot fastsatte mål, for å fremme fordomsfri rekruttering hos våre kunder og for et mer inkluderende arbeidsliv.

Oslo, 26.06.2024

Claes Emde Poulsen

Styreleder

Roger Normann Wiik

Daglig leder

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Personalhuset Staffing Group AS (heretter «Personalhuset»).

Personalhuset har videre mindre eierandeler i Staffing Invest AS og Kraft Nord AS. Eierskapet i disse selskap er i aktsomhetsvurderingen vurdert som en del av Personalhusets aktivitet.

Åpenhetsloven forplikter Personalhuset til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørsler fra

Personalhuset har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Fokus har primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Personalhuset har også hatt søkelys på å bygge kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

Denne redegjørelsen beskriver våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer vi har identifisert og tiltak vi har iverksatt som følge av våre identifiserte risikoområder.

Vår virksomhet og driftsområde

Personalhuset er 100% eiet av Otiga Group AS - et norskeid konsern som er blant Nordens ledende aktører innen rekrutterings- og bemanningstjenester, outplacement, konsulenttenester og lederutvikling.

Personalhusets kjernevirksomhet er mennesker og arbeidsliv. Våre verdier – vi bryr oss, vi inspirerer og vi utfordrer – er et godt grunnlag for å jobbe aktivt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom vårt arbeid kan vi være en positiv bidragsyter til å fremme respekt for disse rettighetene. Vi har i vår vesentlighetsanalyse identifisert følgende områder hvor vi har sterkest påvirkning:

- mangfold, likestilling og fordomsfri rekruttering
- Tiltrekk, og utvikle kandidater og ansatte

- Flere folk i arbeid og ressurser på rett plass

Personalhuset tilbyr tjenester innen lederutvelgelse, rekruttering og utleie av arbeidskraft, omstilling til nytt arbeid og ulike typer rådgivning. For oss handler det om hvordan vi kan være en rådgiver for mennesker i ulike situasjoner – enten man leter etter den perfekte jobben, den riktige kandidaten eller man ønsker en faglig støttespiller i arbeidshverdagen. Vårt viktigste formål er å bidra til å få mennesker inn i arbeidslivet og siden 2001 har tusenvis fått jobb gjennom oss.

Markedet er offentlige og private virksomheter i Norge. Selskapet tilbyr tjenester over hele landet, og har avdelinger i Oslo, Viken, Vestfold og Telemark, Agder, Rogaland, Vestlandet, Møre og Romsdal, Trøndelag og Nordland.

Hovedkontoret ligger i Kristian Augusts gate 13 i Oslo. Personalhuset har totalt 4338 ansatte som er utleid til ulike kunder. Administrative tjenester som HR, IT, regnskap mv. kjøpes av søsterselskapet Personalhuset Service Management AS (heretter «PSM»). Når det gjelder aktsomhetsvurderingen for PSM' tjenester vises til deres redegjørelse i årsberetningen.

Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Personalhuset har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret, samt våre etiske retningslinjer. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Personalhuset er også godkjent Revidert Arbeidsgiver som bekrefter vårt fokus på arbeidsgiveransvaret for utleide medarbeidere. Som Revidert Arbeidsgiver blir vi revidert på lovligheten av sentrale rutiner og arbeidsgiverpraksis, du kan lese mer her www.revidertarbeidsgiver.no. Personalhuset er også medlem i NHO Service Bemanningsbransjen hvor vi forplikter oss til å overholde bransjens etiske retningslinjer. Initiativet har som formål å skape trygghet for den enkelte ansatte og oppdragsgiver og sikre seriøse forhold i bransjen. Du kan lese mer her: [etiske-retningslinjer-for-bemanningsbransjen-sist-endret-19.-juni-2018.pdf \(nhosh.no\)](https://www.nhosh.no/etiske-retningslinjer-for-bemanningsbransjen-sist-endret-19.-juni-2018.pdf)

Personalhuset har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personalhåndbok, Etiske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, Policy for kvalitet, Policy for bærekraft, HMS-policy, innkjøpspolicy og policy for personvern.

Fra 2022 har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen for å implementere åpenhetsloven. Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen

åpenhetsloven ved ekstern rådgiver, bistand med aktsomhetsvurderinger, presentasjon til styret og informasjon til de ansatte.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Etiske Retningslinjer
- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner – Personelhåndboken beskriver våre Varsling skal skje til nærmeste leder, alternativt neste nivå eller HR-avdelingen. Varsling kan gjøres anonymt her: [varsling](#).

Risikovurdering:

Personalhuset har i arbeidet med implementering av åpenhetsloven jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har først gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at signifikant risiko for faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden har vi brukt en systemleverandør, Cemasy, for kartlegging av kritiske leverandører. I år har vi spisset fokuset og fått svar fra leverandører innen utvalgte innkjøps kategorier.. Disse har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Vi har fått svar fra alle leverandører vi ønsket og få svar fra og har videre kvalifisert disse som godkjente leverandører. Vi kommer til å fortsette arbeidet med å innhente informasjon og følge opp leverandørkjeden. Svarene som ble mottatt var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

I forbindelse med risikokartleggingen har Personalhuset vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskaps-spesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som Employment and Recruitment Agencies Human Rights Sector Guide Report fra Insititute for Human Rights and Business¹, EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer sosial risiko for ulike næringer², DFØS høyrisikoliste³, OECDs sektorspesifikke retningslinjer⁴, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index⁵ og World Justice Project⁶.

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Retten til en rettferdig lønn (lønn til å leve av)
- Arbeidstakerforhold i tekstilbransjen (produksjon av arbeidsklær)
- Retten til et godt arbeidsmiljø for utleid personell
- Retten til arbeid for immigrant arbeidere og langtidsledige
- Diskriminering og trakassering av sårbare grupper
- Retten til beskyttelse av persondata

Personalhuset har ikke identifisert faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

1. Anstendig lønn
2. Godt arbeidsmiljø
3. Beskyttelse av persondata
4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden
5. Sårbare grupper

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Personalhusets tilknytning til risikoen.

Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser

For å redusere identifiserte risiko har vi iverksatt følgende generelle tiltak: Vi har implementert anonym varslingskanal, og vil i 2024 vurdere effekten av denne.

1. Anstendig lønn

Personalhuset legger til grunn at lønn i henhold til tariff er å anse som anstendig lønn. Når det gjelder risikoen for at utleide medarbeidere får lavere lønn enn det som er lovpålagt (ref. likehandlingsprinsippet) har Personalhuset iverksatt en rekke forebyggende og kontrollerende tiltak. Dette inkluderer blant annet at selskapet revideres av ekstern revisor som Revidert Arbeidsgiver (se nærmere beskrivelse ovenfor), det foreligger skriftlige rutiner for lønnsfastsetting (oppdatert for gjeldende tariff), digital opplæring av ansatte, det gjennomføres interne revisjoner, det er tett dialog med kunde og informasjon innhentes fra kunde, selskapet har et rapporteringssystem for uønskede hendelser og en varslingskanal. Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn med gode tilbakemeldinger så langt.. Personalhuset er av den oppfatning at disse tiltak reduserer risikoen for at kunde ikke betaler anstendig lønn, samt øker oppdagelsesrisikoen. Vi har implementert anonym varslingskanal, og vil i 2024 vurdere effekten av denne.

2. Godt arbeidsmiljø

Alle har rett til et godt arbeidsmiljø. Personalhuset har identifisert som en risiko at ikke arbeidsmiljøet for medarbeidere utleid til kunde er godt nok og at Personalhuset ikke har kunnskap om dette. Per i dag foreligger forebyggende og kontrollerende tiltak som angitt under 1. Rettferdig lønn. For å redusere risikoen ytterligere vil Personalhuset forbedre den digitale opplæringen av ansatte slik at de har kunnskap om hvilke krav som gjelder og hvordan håndtere spørsmål og eventuelle avvik knyttet til arbeidsmiljøet. Med økt kompetanse forventer Personalhuset at risikoen vil reduseres.

Personalhuset har innført anonym varslingskanal, og vil vurdere å etablere minimumskrav i kundekontaktene til hvordan arbeidsforhold skal være. Ved å legge til rette for enklere rapportering og sette fokus på temaet overfor kundene vil risikoen kunne reduseres.

3. Beskyttelse av persondata

Personalhuset håndterer store mengder persondata og til dels sensitiv persondata. Når det gjelder risikoen for at persondata havner på avveie etterlever Personalhuset gjeldende personvernlovgivning. Personalhuset har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen. Dette inkluderer blant annet et system for oppdatering av rutiner og begrensnig av hvilke persondata som innhentes og oppbevares, samt sletterrutiner. Personalhuset har gjennomført ROS-analyse og omfattende arbeid knyttet til IT-sikkerhet. Dette arbeidet fortsetter i 2024. Personalhuset forventer at disse tiltakene vil redusere risikoen for at persondata havner på avveie både ved at forsterket fokus reduserer sannsynligheten for brudd og fordi konsekvensene reduseres ved at man raskere stanser brudd.

4. Anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Personalhuset har identifisert manglende innsikt i leverandørkjeden som en signifikant risiko og et prioritert område. Personalhuset anskaffet et system for leverandørkartlegging og oppfølging. Basert på en risikovurdering ble 7 leverandører forespurt hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne prosessen gir Personalhuset bedre innsikt i leverandørkjeden slik at høy-risiko leverandører kan følges opp med ytterligere tiltak. Personalhuset vil prioritere å gå i dialog med enkelte leverandører for å skape ytterligere trygghet, samt utvide eller utdype kartleggingen. Ettersom produksjon av arbeidstøy er identifisert som en risiko har Personalhuset gjennomført kvalifisering og redusert antall leverandører. Dette gir oss mulighet til å følge opp leverandørene bedre. Personalhuset antar at risikoen for brudd på slike rettigheter vil reduseres ved å innføre disse tiltak.

5. Sårbare grupper

Personalhuset bistår enkelte såkalte «sårbare grupper» med omstilling i arbeidslivet og utleie til kunde. Med sårbare grupper refereres her til langtidsledige og immigrant arbeidere som er bosatt i Norge, men som ikke kjenner norsk arbeidsliv eksempelvis flyktninger. Personalhuset anser det som en særlig risiko at sårbare grupper faller utenfor arbeidslivet og/eller ikke blir behandlet rettferdig på jobb hos kunde. For å redusere denne risikoen har Personalhuset etablert tydelige rutiner for rekruttering og oppfølging som adresserer risikoen for diskriminering. Personalhuset bruker også teknologi for å forbedre en fordomsfri rekrutteringsprosess og benytter aktivt NAV og tiltaksarrangører som rekrutteringskanal i samarbeid med integreringsbedrifter. For å fange eventuelle uønskede forhold hos kunde vises til punkt 2. ovenfor. Personalhuset har implementert en anonym varslingskanal for å senke terskelen for rapportering. Formålet med de tiltakene vi har iverksatt og planlagt er å bidra til å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i egen virksomhet, bidra til forbedring hos våre leverandører og redusere vesentlig risiko for negative konsekvenser som kan knyttes til vår virksomhet.

Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Personalhuset vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak fremkommer. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Personalhuset vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til: Thomas Løchting, Senior Controller, thomas.lochting@personalhuset.no.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5. Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar 2023 til 31 desember 2023.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Personalhuset Staffing Group AS 26. juni 2023.

Oslo, 26.06.2024

Claes Emde Poulsen

Styreleder

Roger Normann Wiik

Daglig leder

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 14 pages before this page

Dokumentet inneholder 14 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 14 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 14 sider før denne side

Detta dokument innehåller 14 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende