



REDEGJØRELSE FOR MANGFOLD OG LIKESTILLING

Carnegie tilstreber kontinuerlig økt mangfold, likestilling og et ikke-diskriminerende arbeidsmiljø for å øke foretakets lønnsomhet. Økt fokus på større mangfold i 2020 har allerede gitt positive resultater, og mangfoldet vil være bedre og kvinneandelen høyere ved utgangen av 2021.

Bærekraft, mangfold og likestilling inngår som en naturlig og integrert del av virksomheten. Arbeidet er forankret i strategiplanen og er på agendaen i Carnegies styrende organer. Både styret og selskapets ledelse er bevisst de lovpålagte kravene og samfunnsmessige forventningene om tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Carnegie er og skal være en arbeidsplass der alle medarbeidere blir behandlet med respekt og har like muligheter.

Det er eksplisitt uttalt i selskapets etiske retningslinjer at enhver form for diskriminering i konsernet ikke tolereres. Carnegiekonsernet har også egne retningslinjer for å sikre arbeidsmiljøet i konsernet.

Carnegie gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse for å kartlegge trivsel og engasjement. I 2020 svarte 93 % av de ansatte svarte at de ville anbefalt Carnegie som arbeidsgiver (92 % av de ansatte i konsernet svarte på undersøkelsen).

Alle avdelingsledere har et overordnet ansvar for å følge opp sine ansatte jevning, også når den ansatte er i foreldrepermisjon eller sykemeldt. Alle ansatte får tilbud om årlig helsekontroll. Videre har Carnegie et arbeidsmiljøutvalg (AMU) hvor to av fire medlemmer er av valgt av de ansatte. Utvalget består i dag av én kvinne og tre menn. AMU har minimum kvartalsvise møter hvor saker av særskilt interesse for de ansatte diskuteres. På initiativ fra AMU gjennomføres det i disse dager en medarbeiderundersøkelse om arbeidshverdagen etter Corona. Resultatene vil følges opp av styret.

Carnegie jobber kontinuerlig for å øke mangfold og likestilling. Arbeidet det siste året har gitt resultater og Carnegie har lyktes med å øke mangfoldet og har rekruttert seks kvinner med oppstart i løpet av 2021. Dette medfører at antall kvinnelige ansatte øker med 33 %. En av de nyansatte har særskilt kompetanse innenfor HR og rekruttering og skal være en del av satsningen for å bedre mangfoldet i selskapet. Foruten fortsatt fokus på de igangsatte tiltakene, så vil det fremover vurderes å støtte en eller flere studentorganisasjoner som arbeider for mangfold i finansbransjen. I tillegg vil det foreslås for konsernet å innføre retningslinjer for lønnsfastsettelse som reduserer risikoen for diskriminering.

Per årsavslutning 2020 var 77 (87 %) av de ansatte menn, mens 12 (13 %) av de ansatte var kvinner. Selskapets styre har ett kvinnelig styremedlem, hvilket utgjør 33 % av styret. Selskapet har to studenter som arbeider deltid ved siden av studiene. Selskapet har for tiden ingen midlertidig ansatte, foruten studenter som arbeider i 6-10 uker i forbindelse med internships. I perioden januar 2020 til juni 2021 var foreldrepermisjon fordelt med 7 uker for kvinner og 44 uker for menn.

AMU

Økning i kvinneandel fra 20-21:

33 %

Antall kvinner august 2021:

16

Ansatte som ville anbefalt Carnegie som arbeidsgiver:

93 %

TILTAK FOR Å FREMME LIKESTILLING

- Nøytrale stillingsannonser, ansettelsesprosesser og -kontrakter
- Rekrutteringsprosesser uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell legning, religion, funksjonshemming og bakgrunn
- Et rekrutteringsteam sammensatt av begge kjønn
- Tett samarbeid med interesseorganisasjoner og deltakelse på studentarrangement som fremmer mangfold
- Utlysning av Carnegiestipend, hvor særlig studenter med flerkulturell bakgrunn oppfordres til å søke
- Årlige medarbeiderundersøkelser for å kartlegge trivsel og motivasjon
- Ansatte i skal følges opp jevning av nærmeste leder, også under foreldrepermisjon og ved sykemelding
- Samarbeid på konsernnivå for å identifisere tiltak for å fremme likestilling
- Aksept for bruk av hjemmekontor, slik at det skal bli enklere å kombinere arbeid- og familieliv
- Arrangementer for ansatte med intensjon om å øke trivselen

MULIGE HINDRE FOR Å OPPNÅ VÅRE MÅL

- Selskapet rekrutterer hovedsakelig fra finans- og økonomilinjier hvor antallet kvinnelige studenter og studenter med flerkulturell bakgrunn fortsatt er forholdsvis lav.
- Dagens lave andel ansatte med flerkulturell bakgrunn eller minoriteter og lave andel kvinner i bransjen kan virke avskrekkende på enkelte studenter.
- Manglende kunnskap blant kvinnelige studenter og studenter med flerkulturell bakgrunn om mulighetene innenfor finansbransjen kan medføre at mulighetene ikke virker tilstrekkelig attraktive.
- At den øverste ledelsen i flere selskaper i bransjen består av etnisk norske menn, kan medføre mangel på rollemodeller for kvinner og minoriteter i selskapet.
- En misoppfatning om arbeid i finansbransjen innebærer mye reising kan gi et inntrykk av at bransjen er lite familievennlig.
- En misoppfatning om at arbeidsbelastningen er vesentlig høyere enn, for eksempel, i konsulentbransjen, kan medføre at bransjen ikke er tilstrekkelig attraktiv for kvinner.

Økt fokus på større mangfold