



# Likestillingsredegjørelse

2024

*Wierholm*



# 1. Tilstand for kjønnslikestilling

## Stillingsnivåer og lønn:

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg for regnskapsåret 2024. 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 40 ansatte som arbeider deltid. Alle våre 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 2024 viste at ingen av våre deltidsansatte kunne tenke seg å arbeide fulltid.



	Kjønnsfordeling innenfor ulike stillingsgrupper		Lønnsforskjeller: Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent		
	Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Fastlønn	Bonus og overtid
Managing Associate	48%	52%	102%	101%	107%
Senior Associate	52%	48%	100%	100%	100%
Associate	64%	36%	97%	101%	69%
Forretningsstøtte (heltid, uten personalansvar)	72%	28%	112%	110%	188%
Forretningsstøtte (deltid)	72%	28%	100%	100%	90%
Traineeer (midlertidig)	65%	35%	96%	100%	64%

## 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. Lønnsforskjellene i forretningsstøtte skyldes i stor grad at våre kvinnelige ansatte i snitt har lengre arbeids-erfaring enn våre mannlige ansatte. Når det gjelder fordeling av bonus/overtid er dette en fordeling som i større grad baserer seg på timeinnsats. Her ser vi at for asociatene 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 de ulike underavdelingene i forretningsstøtte. For traineer og deltids-ansatte i forretningsstøtte vil overtidarbeid 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
196	122	35	22	36	22	30	10	0	0	36	20

\*Kun faste ansatte (ikke partnere eller midlertidige ansatte) \*\* Kun faste heltidsansatte





## 2. Vårt arbeid 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 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 arbeid med mangfold og likestilling er forankret i våre verdier: "Vi er samfunnsbevisste. Vi forplikter oss til FNs bærekraftsmål. Vi brenner for mangfold og likestilling." Vi ser på mangfold som en styrke og en forutsetning for å levere best mulig tjenester til våre klienter.

### 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.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

I Wiersholm jobber vi kontinuerlig med å skape et arbeidsmiljø som reflekterer mangfoldet i samfunnet vi lever i og leverer tjenester til. 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, mangfold og inkludering.

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 skal være representativt for våre ansatte og består av ansatte på ulike stillingsnivåer og fra ulike avdelinger i firmaet.

Våre ulike organer og lederroller har også 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 blir 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.

Arbeidsmiljøutvalget har en årlig gjennomgang av arbeidslokalene og vi har også jevnlig gjennomganger av tilbudet i kantinen for å identifisere risikoer for diskriminering.

## 2.2. Tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Gjennom møter med de ulike utvalgene og gjennom svarene på medarbeiderundersøkelsen avdekket vi et behov for å tydeliggjøre vårt arbeid med mangfold og likestilling, og mot diskriminering. Videre må vi fortsette arbeidet med å følge opp ansatte i permisjoner, samt jobbe målrettet for å tiltrekke oss ansatte med ulik bakgrunn i rekrutteringssammenheng. Vi gjennomførte en rekke tiltak i 2024 for å fremme mangfold og likestilling, og hindre diskriminering:



**Systematisk og målrettet mangfolds- og inkluderingsarbeid:** Vi har utarbeidet og besluttet langsiktige mål for mangfolds- og inkluderingsarbeidet vårt. Hvert år evaluerer vi hvordan vi ligger an i forhold til målene og hva som skal være fokusområdene i året som kommer.



**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.



**Rekruttering:** Vi diskuterer med jevne mellomrom viktigheten av å være bevisste på ubevisst diskriminering i rekrutteringssammenheng. Vi har kontinuerlig fokus på å utarbeide kjønnsnøytrale stillingsannonser som skal gjenspeile mangfoldet vi har internt og har i tillegg hatt økt fokus på dette i vår kommunikasjon utad. Vi fokuserer også på å rekruttere traineer og ansatte fra andre utdanningsinstitusjoner enn de mest tradisjonelle.



**Oppfølging i permisjon:** De siste årene har vi hatt fokus på å styrke oppfølgingen i forbindelse med permisjoner, og vi har nå flere tiltak for å følge opp ansatte som skal i, er i eller kommer tilbake fra permisjon. Ved tilbakekomst fra både lønnet og ulønnet permisjon får den ansatte tilbud om samtale med HR, samt tilbud om opplæring tilpasset den enkelte. Vi har også en permisjonsfadderordning, hvor permisjonsfadder fungerer som sparringspartner og en som kan komme med tips og triks til overgangen til den nye arbeidshverdagen. Videre arrangerer vi permisjonslunsjer hvert kvartal, 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.



**Mino.Jur:** Vi fortsetter vårt gode samarbeid med Mino.Jur og hadde flere arrangementer sammen i fjor. Blant annet speed-networking hvor studentene ble kjent med ulike offentlige og private aktører, samt promotering på stand.



**Merkedager:** Vi markerer merkedager som er viktige for oss. I 2024 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.



**Helligdager:** Vi har tydeliggjort vår kommunikasjon rundt helligdager og at ansatte som feirer ulike helligdager får fri de aktuelle dagene. I 2024 markerte vi samenes nasjonaldag, Nowruz, Eid, påske, Norges nasjonaldag, Sveriges nasjonaldag, Diwali og jul.



**Kantinen:** Vi jobber hele tiden for å sikre god merking av all mat i kantinen, slik at matallergier og mathensyn ivaretas. Matpreferanser undersøkes også i forkant av alle arrangementer og sosiale sammenkomster.



**Personalhåndboken:** Vi har fått nytt system for personalhåndboken, og har i forbindelse med det gjennomgått innholdet for å passe på at det er et inkluderende språk. Vi har også utbedret informasjonen i den, i tråd med tilbakemeldinger fra de ansatte. Eksempelvis har vi dedikert mer plass til informasjon om forhold rundt foreldrepermisjon.



**Lønnskartlegging:** Vi kartlegger jevnlig kjønnsfordelingen i firmaet og særlig i forbindelse med opprykk, lønnsjusteringer og utbetaling av overtid og bonus.

## 2.3 Tiltak vi planlegger i året som kommer:

### Wiersholmdagen:

Vi skal arrangere Wiersholm-dagen hvor vi retter ekstra fokus mot mangfolds- og inkluderingsarbeidet vårt. Dette er et internt arrangement med interne og eksterne bidragsyttere. Formålet med dagen 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.

### Onboardingsprogram:

Vi mottar gode tilbakemeldinger på hvordan vi inkluderer nyansatte faglig og sosialt. Et videre løft i inkluderingsarbeidet kan være å implementere en mangfolds- og inkluderingsmodul i onboardingprogrammet, 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.

### Oppfølging i permisjon:

Vi fortsetter arbeidet med 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. Vi har også justert litt på innholdet slik at noen av samlingene blir med et faglig innhold, mens andre samlinger blir mer uformelle.

### 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 2025. I prosessen mot målene skal vi blant annet videreutvikle innhold og gjennomføring av Wiersholmdagene.

### Rekruttering:

Vi planlegger en ny workshop og/eller foredrag med rekrutteringskomiteen om ubevisste fordommer i rekrutteringssammenheng. Det er viktig for oss at de som er ansvarlige for firmaets rekruttering har et bevisst forhold til denne problematikken.

### Ekstern kommunikasjon:

Vi jobber videre med å forbedre vår eksterne kommunikasjon ut mot studentmarkedet ved blant annet å sørge for at våre bedrifts-presentasjoner viser hvordan vi jobber med mangfold og inkludering.

### Mino.Jur.:

Vi fortsetter vårt gode samarbeid med Mino.Jur og har flere planlagte aktiviteter med dem for å tiltrekke oss jusstudenter med minoritetsbakgrunn. Vi ønsker å arrangere Mino.Jur-dagene hvor det rettes søkelys på dagsaktuelle temaer og karrieremuligheter. I tillegg håper vi å videreføre mentorordningen og være med å arrangere speed-networking.

### Helligdager:

Hvilke helligdager vi skal markere i 2025 blir løpende vurdert i dialog med ansatte, men som et utgangspunkt markerer vi de samme som i 2024.

### Foredragsholdere:

For å øke bevisstheten knyttet til mangfold og inkludering blant ansatte vil vi invitere foredragsholdere til å snakke om bl.a. holdninger, normer og ubevisst diskriminering.

### 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 ha fokus på intern kommunikasjon og løfte frem vårt kompetansemangfold og rollemodeller internt i firmaet.

### Merkedager:

For å møte mangfoldet blant våre ansatte og i bransjen vurderer vi fortløpende hvilke merkedager vi skal markere. I 2025 skal vi markere Pride, Verdensdagen for psykisk helse og kvinnedagen.

### Medarbeiderundersøkelse:

Vi skal sette opp klare og tydelige mål for mangfolds- og inkluderingsarbeidet vårt basert på tilbakemeldingene som kommer i årets medarbeiderundersøkelse.



## 2.4 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 skal ta årlig med de aktuelle utvalgene.

Gjennom møter med mangfoldsutvalget, ledergruppen, AMU og bedriftsgruppen, samt tilbakemeldinger i medarbeiderundersøkelsen får HR et større informasjonsgrunnlag og en bedre forståelse av hvilke utfordringer og muligheter som finnes i firmaet. Dette hjelper oss med å kartlegge forbedringsområder, iverksette og implementere målrettede tiltak.

Vi gleder oss til å fortsette å jobbe systematisk med mangfold og inkludering i året som kommer.





