

Likestillingsredegjørelse 2024

INNLEDNING

Wikborg Rein Advokatfirma AS har en sterk forpliktelse til likestilling og mangfold på arbeidsplassen. Vår likestillingsredegjørelse for 2024 beskriver likestillingsstatusen, og hvordan vi jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte. Rapporten gjelder vår virksomhet i Norge som består av kontorer i Oslo, Bergen og Stavanger.

For å sikre en kultur som fremmer likestilling og hindrer diskriminering har vi behov for mangfold også utover en god kjønnsbalanse.

Vi er stolte over å ha medarbeidere med 24 ulike nasjonaliteter ved våre seks kontorer i Norge og utlandet. Multikulturelt mangfold er et konkurransefortrinn for Wikborg Rein. Dette inkluderer språkferdigheter, evne til å komme i kontakt med internasjonale klienter fra ikke-norske kulturer, og bevissthet om ulike forretningskulturer. Mangfold er også viktig for vårt arbeidsmiljø generelt, der ulike synspunkter og erfaringer er verdifulle for både klientarbeid og engasjement.

Vi er også stolte av våre topprangeringer i Universum og Prospera som den mest attraktive arbeidsgiveren i bransjen for både nyutdannede og yrkesaktive. Vi jobber aktivt for å opprettholde denne posisjonen

TALLENES TALE

Denne rapporten beskriver likestillingsstatus hos Wikborg Rein, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte. Vi gjør oppmerksom på at kartleggingen ikke inkluderer partnere, da de ikke er ansatt i firmaet.

Definisjon av stillingsgrupper

Senioradvokat/Specialist Counsel: Seniornivå-advokater. Senioradvokater har vanligvis minst syv års erfaring. Specialist Counsel er en særskilt stillingskategori utenfor normal karrierestige, som enten er et steg mellom senioradvokat og partner, eller for de som ønsker en langsiktig karriere utenom partnerskapet.

- Fast advokat: Mellomnivå-advokater, fra minimum 3 års erfaring.
- Advokatfullmektig: Juniornivå-advokater, 0 til ca. 3 års erfaring.
- Business Support: Stillinger uten lederansvar i støttefunksjonen.

KJØNNSBALANSE

Totalt i virksomheten¹

Kvinner	Menn
55 %	45 %

¹ Tallet inkluderer også midlertidig ansatte

Etter nivåer

Stillingsgrupper	Kvinner	Menn
Senioradvokater/Specialist Counsel	41 %	59 %
Faste advokater	65 %	35 %
Advokatfullmektiger	53 %	47 %
Business Support	64 %	36 %

LØNNSKARTLEGGING

Grafen under viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe. Utregningen er basert på årsverk (FTE) på bonus og overtid.

Lønnskartlegging	Fastlønn	Bonus	Overtid	Andre goder
Senioradvokater/ Specialist Counsel	95 %	131 %		108 %
Faste advokater	101 %	61 %		90 %
Advokatfullmektiger	95 %		62 %	92 %
Business Support	102 %		78 %	123 %

Totalt for virksomheten

Kvinner andel av menns lønn er 87 %

DELTID OG MIDLERTIDIGE KONTRAKTER**Midlertidig ansatte**

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under

Deltid og midlertidige kontrakter	Kvinner	Menn
Antall ansatte (alle)	144	115
Midlertidig ansatte	8	8
Deltid	7	6
Ufrivillig deltid	0	0

FORELDREPERMISJON

Grafen viser antall menn og kvinner som tok ut foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

Foreldrepermisjon	Kvinner	Menn
Ansatte med rett til foreldrepermisjon	23	11
Antall uker (gjennomsnitt)	20,9	8,7

RESULTATER AV KARTLEGGINGEN

Kjønnsbalanse

Totalt sett så har vi en jevn kjønnsbalanse i selskapet. Vi har en noe ujevn fordeling på stillingskategoriene senioradvokat/Specialist Counsel, faste advokater og i Business Support.

Kvinneandelen på senioradvokat/Specialist Counsel-nivå er 41 %. Kvinneandelen på dette nivået har vært relativt lik de seneste årene. I løpet av de siste 3 årene har 52 % av de som har fått opprykk internt til senioradvokater vært kvinner.

På fast advokatnivå er det flest kvinner. Dette er en konsekvens av et økt antall kvinnelige advokatfullmektiger de siste årene som nå har fått opprykk. Vi ser at for å ha en god kjønnsbalanse på seniornivåene, må vi ha en større andel kvinner på advokatfullmektig- og fast advokatnivå da det erfaringsmessig er flere kvinner som faller fra etterhvert. Kvinneandelen i Business Support ligger på 63,3 %. De siste fem årene har kvinneandelen hatt en nedadgående trend.

Lønn og kompensasjon

Vi har svært lite forskjeller i fastlønn. Vi har stort fokus på å unngå forskjellsbehandling i de årlige lønnsjusteringene. Vi tar alltid en ekstra gjennomgang med fokus på kjønn.

Våre advokatfullmektiger har overtidsbetaling. Fra fast advokatnivå vil man inngå i selskapets bonusordning. Bonusutbetaling baseres på ekstraordinær innsats basert på gitte kriterier hvor antall timer lagt ned er et av kriteriene. Vi gjør alltid en kjønnsnøytral vurdering når bonus skal vurderes.

Mennene på advokatfullmektig- og fast advokatnivå har generelt arbeidet noe mer enn kvinnene, dette gir utslag i bonus- og overtidsbetaling. For de som har opparbeidet bonus er det ikke noen markante forskjeller i gjennomsnittlig bonusutbetaling mellom menn og kvinner.

I 2024 var den gjennomsnittlige bonusen høyere for kvinner enn menn på seniornivå. Dette varierer fra år til år og var **omvendt** i 2023. Det er færre kvinner på dette nivået og det var en relativt sett større andel kvinner enn menn som mottok bonus i 2024.

Differansen i overtidsutbetaling for Business Support skyldes at det er relativt større andel av menn enn kvinner som har jobbet overtid i 2024 og noen av disse mennene har også arbeidet mer.

Midlertidig ansatte og deltidsansatte

Vi har i utgangspunktet få midlertidig ansatte, unntakene er vanligvis vikariater ifm. permisjoner og lengre sykefravær. I 2023 igangsatte vi et prosjekt for å digitalisere saksdokumentasjon fra et stort fjernlager. Dette prosjektet fortsatte også i 2024 og medførte at vi også i 2024 hadde et høyere antall midlertidig ansatte enn normalt.

Vi har relativt få deltidsansatte. Vi har noen som etter eget ønske har redusert stilling samt noen deltidsstillinger i resepsjon, ekstrahjelp og arrangementsmedarbeidere. Disse stillingene bekles ofte av studenter.

Likestillingsredegjørelsen

Wikborg Rein skal være en foretrukket arbeidsplass for alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, alder, seksuell legning og identitet, og vi skal tilrettelegge for ulike typer nedsatte funksjonsevner. Vi tolererer ingen form for diskriminering i Wikborg Rein.

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Likestillingsarbeidet i Wikborg Rein omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike områdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Wikborg Rein sin strategi og i våre verdier. Vi har et mål om å sikre likestilling i alle ledd av virksomheten.

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder som støtter opp om vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering:

- Vår **antidiskrimineringserklæring** gir tydelig uttrykk for vårt forhold til mangfold og holdning til likestilling og diskriminering.
- Vår **likestillingspolicy** beskriver de overordnede målsetningene for vårt arbeid med å fremme likestilling og forhindre diskriminering.
- Våre **etiske retningslinjer** tar blant annet utgangspunkt i «Regler for god advokatskikk» og inneholder klare retningslinjer for varsling om uetisk adferd.
- Våre **varslingsrutiner** sørger for trygge kanaler og muligheter for å varsle for alle ansatte. I 2024 ble de utvidet, da vi opprettet en egen varslingskanal for eksterne og tidligere ansatte.
- Vår **bærekraftsrapport** beskriver våre mål innenfor bærekraft og hvordan vi bl.a. jobber med likestilling og diskriminering.
- Vi er **Miljøfyrtårnsertifisert**. Sertifiseringen setter blant annet krav til gode rutiner for oppfølging av ansatte og arbeidsmiljø.
- I 2024 oppnådde vi gullnivå i **Ecovadis** som er en sertifisering som setter krav til gode rutiner og retningslinjer rundt miljø, arbeidsmiljø, arbeid- og menneskerettigheter, etikk og bærekraftige anskaffelser.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken og våre rutiner beskrevet under. Mye av dette er også beskrevet i vår **Personalhåndbok**.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- **Generelt om arbeidet:** Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er definert som strategisk viktig og har alltid vært en integrert del av hvordan vi arbeider i Wikborg Rein. HR har et overordnet ansvar for dette området. De samarbeider tett med tillitsvalgte, fullmektigstyret og arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å fremme forslag og initiativer for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse samt å hindre diskriminering. Det er også et tett samarbeid mellom de nevnte organene og HR/ledelsen for å sikre at gode tiltak implementeres.

- **Traineeordninger:** Våre traineeordninger er den viktigste rekrutteringskanalen for Wikborg Rein. Vi har en ambisjon om at vi skal ha kjønnsbalanse blant våre traineer, og at traineene skal reflektere det mangfoldet som finnes blant jusstudentene. Vi har en egen traineekomité både i Bergen og Oslo som arbeider målrettet for å nå disse ambisjonene. I 2024 var 49 % av traineene som gjennomførte et opphold hos oss kvinner.
- **Rekruttering:** Vi fokuserer på kjønnsbalanse og mangfold i alle rekrutteringsprosesser. Vi har rekrutteringsansvarlige partnere og teamledere som jobber tett sammen med HR i rekrutteringsprosessene og det er stor takhøyde for å utfordre hverandre på valg og fremgangsmåte i prosessene. Vi har som rutine å involvere flere i våre rekrutteringsprosesser. Ansatte fra begge kjønn og ulike stillingskategorier deltar på intervjuer for å sikre en objektiv vurdering av kandidater og for å unngå ubevisste fordommer.
- **Karriereutvikling:** Når det gjelder karriereutvikling har vi en egen komité som vurderer opprykk/-forfremmelser. Likestilling og mulig diskriminering er viktige faktorer i denne prosessen. Komiteen består av et representativt utvalg partnere, Managing Partner, COO og leder for HR.
- **Lønnsjustering:** Ifm. lønnsjustering og bonusfastsettelse har vi en prosess hvor teamledere, HR, COO, virksomhetsgrupeledere, advokatkomiteen og Managing Partner er involvert for å sikre en grundig og transparent prosess, hvor vi unngår diskriminering og sikrer lik lønn på tvers av kjønn, team og virksomhetsgrupper.
- **Arbeidsmiljø og kultur:** Vi er opptatt av et godt arbeidsmiljø, og jobber kontinuerlig med utvikling av vår bedriftskultur. Vi har i tillegg et særlig fokus på tilbakemeldingskultur som er en viktig del i arbeidet med god medarbeiderutvikling.
- **Ledelse:** Vi har et stort fokus på ledelse og lederutvikling. Hverdagen for de fleste hos oss består av store og små prosjekter hvor god ledelse er avgjørende for gode resultater. God ledelse og gode rollemodeller på alle nivåer blir derfor ekstra viktig for at folk skal trives.
- **Medarbeiderundersøkelse:** Vi har jevnlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljøet i Wikborg Rein. Undersøkelsen har en egen modul som omhandler likebehandling, diskriminering, mobbing, seksuell trakassering og annen trakassering. Det ble gjennomført en omfattende medarbeiderundersøkelse i Q1 2024.
- **Mobbing, diskriminering og trakassering:** Vi har varslingsrutiner som er beskrevet i vår personalhåndbok. Videre er dette et tema i faste oppfølgingssamtaler, som for eksempel seks-måneders samtaler, utviklingssamtaler og sluttsamtaler. Eventuell uakseptabel oppførsel og trakassering av alle slag følges tett opp.
- **Vernearbeid/AMU:** Vi gjennomfører jevnlig vernerunder og AMU-møter for å sikre at vi plukker opp eventuelle problemstillinger knyttet til både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- **Foreldrepermisjon:** Vi har gode ordninger for uttak av foreldrepermisjon, samt oppfølging og tilrettelegging ved tilbakekomst fra permisjon.

Følgende tiltak for å hindre diskriminering og fremme likestilling er iverksatt/gjennomført:

En rekke tiltak ble videreført eller iverksatt i 2023/2024. En del tiltak vil bli videreført også i 2025. Oversikten viser kun konkrete tiltak, men temaet gjennomsyrrer alt vi gjør. Oversikten er ikke uttømmende.

- Sammen med organisasjonen Skeive Funkiser inviterte vårt LHBTQI+-nettverk til en Pride-mottakelse i juni. Nettverket jobber for likestilling og inkludering i Wikborg Rein, og gir en plattform for LHBTQI+-ansatte og -allierte til å møtes.
- I samarbeid med HIVE Community inviterte vi til et fagarrangement tilpasset arbeidstakere i foreldrepermisjon og deres babyer. I tillegg til HIVES-medlemmer, ble våre ansatte i foreldrepermisjon og bransjekollegaer i foreldrepermisjon invitert. På arrangementet fikk deltagerne en oppdatering på siste nytt innen AI-feltet.
- Inspirasjonsforedrag på Kuben VGS, som har et mangfoldig miljø og elever med ulike bakgrunner. Målet med foredraget var å inspirere til jusstudier og advokatyrket.
- Vi markerte Verdensdagen for psykisk helse også i 2024, med diverse aktiviteter og fokus på inkludering og viktigheten av relasjoner.
- Sammen med vår samarbeidspartner Den norske Helsingforskomité inviterte vi til et fagarrangement på Kvinnedagen der vi rettet søkelyset på kvinners situasjon i Russland.
- Vår varslingskanal og våre varslingsrutiner ble utvidet til å også inkludere eksterne varslere, som f.eks. tidligere ansatte, klienter, samarbeidspartnere og leverandører.
- Revidering av lønns- og bonusdokumenter, for å tydeligere vise fremgangsmåte, omfang og parametere som blir hensyntatt.
- Startet arbeidet på revidert likestilling, mangfold- og inkluderingspolicy. Arbeidet skal ferdigstilles våren 2025.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Vi må være oppmerksomme på følgende risikoer:

- Risiko for ubevisst diskriminering både i konkrete prosesser og i arbeidshverdagen generelt.
- Det er ulik oppfatning av hva som oppleves som like muligheter og ha fokus på kommunikasjon og dialog.
- Balanse mellom arbeid og fritid i en bransje med generelt høy arbeidsbelastning og til tider en uberegnelig arbeidsmengde med korte frister. Vi er opptatt av at de ansatte skal ha en bærekraftig hverdag, og å kunne tilrettelegge i alle faser av karrieren.

MÅL

Rekruttering

- Rekruttere og forfremme minst 40 % av hvert kjønn over en rullerende femårsperiode når det gjelder partnere.
- Det skal ikke forekomme noen form for diskriminering i forbindelse med rekruttering og ansettelse i stillinger i Wikborg Rein.

Kjønnsbalanse

- Vi skal ha minst 40 % av begge kjønn per stillingskategori blant advokater.

- Ha en jevn kjønnsfordeling når det gjelder ansettelser, helst med en liten overvekt av kvinner.
- Etterstrebe at vår traineebase gjenspeiler mangfoldet i studentbasen.
- Ha en jevn kjønnsfordeling i trainee-basen vår, og helst en liten overvekt av kvinnelige traineer.
- Økt andel mannlige ansatte i Business Support.

Diskriminering og inkludering

- Ha en score på >4 (av 5) på spørsmålet som omhandler at man føler seg inkludert i organisasjonen i medarbeiderundersøkelsen.
- Score på >4 av 5 i medarbeiderundersøkelsen på spørsmålet: «Opplever du at alle ansatte har samme muligheter og plikter uansett kjønn, kjønnsidentitet eller -uttrykk, etnisitet, religion eller annet livssyn, funksjonsevner, seksuell legning eller alder?»
- Sikre at kvinner og menn har en jevn fordeling av interne oppgaver.
- Ingen skal oppleve lønns- og eller bonusforskjeller på grunn av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag, og vi skal jobbe systematisk for å motvirke dette.

Kommende tiltak og planlagte aktiviteter for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Vi vil i 2025 videreføre mange av de tiltakene som allerede er iverksatt. Noe av det vi kommer til å fokusere på fremover er tiltak innenfor følgende områder:

- **Rekruttering:** Fortsett fokus på likestilling og mangfold i alle ledd av rekrutteringsprosessen, også i stillingsutlysninger. Fortsett å være bevisst på både bilde- og språkbruk i stillingsutlysninger for å tiltrekke oss mangfold blant søkere. Vår rekrutteringspolicy skal revideres og oppdateres.
- **Forskjell i arbeidsoppgaver:** Gjennomføre interntidsanalyse for kvinner og menn, for å sikre at det ikke er en ubevist fordeling av arbeidsoppgaver, og at begge kjønn har like stor mulighet for å ha klientrelatert arbeid.
- **Forholdet mellom arbeid og fritid:** Arrangere interne inspirasjonsforedrag/workshops om karriere og forholdet mellom jobb og fritid. Det planlegges en paneldebatt på Kvinnedagen, hvor vi vil fokusere bl.a. på kvinner og veien til partnerskapet, og hvordan håndtere arbeidshverdagen. Vi kommer til å fortsette å fokusere på at arbeidshverdagen blir mest mulig forutsigbar for våre ansatte og at oppgavene fordeles jevnt.
- **Lederutvikling:** Det er viktig for oss å fortsette fokuset på lederutvikling blant annet for å sikre god kommunikasjon og oppfølging, samt tydelige forventningsavklaringer. I Q1 2025 startet vi opp internt lederkurs for samtlige partnere, kurstilbudet skal også videreføres til senioradvokater og Specialist Counsel i løpet av 2025. Vi skal også videreføre vårt fokus på utvikling av en god tilbakemeldingskultur.
- **Tilrettelegging:** Fortsett å videreutvikle rutiner, oppfølging og tilrettelegging ifm. foreldrepermisjoner, og tilbakekomst etter permisjon.

- **Medarbeiderundersøkelse:** En omfattende medarbeiderundersøkelse vil sendes ut våren 2025. Undersøkelsen inneholder bl.a. en egen modul som omhandler likestilling og diskriminering.
- **Kommunikasjon:** Fortsatt fokus på synliggjøring av vårt arbeid innenfor mangfold, likestilling og inkludering. Vi skal bl.a. i større grad ta i bruk vår nyopprettede kommunikasjonskanal «MP's Corner», som er en intern kommunikasjonskanal for alle ansatte, hvor Managing Partner tar opp aktuelle temaer i selskapet.
- **Policy og retningslinjer:** Vi vil fortsette å oppdatere relevante policyer og retningslinjer, og kommunisere disse til organisasjonen.
- **E-læring:** Ta i bruk digitale kurs for å øke kunnskap og bevissthet.

RESULTATER AV ARBEIDET OG FORVENTNINGER TIL ARBEIDET FREMOVER

Vi har gjennom 2024 revidert en del policyer og retningslinjer med fokus på likestilling og å hindre diskriminering. Dette arbeidet vil videreføres i 2025. Vi håper en god implementering og ytterligere økt fokus vil medføre at nye prosjekter og initiativer igangsettes. I tillegg må vi bli flinkere på å få ut informasjon om det arbeidet som blir gjort på området.

Kartleggingen av lønn viser til at vi har tilnærmet lik lønn mellom kjønnene. Vi har over tid en lik fordeling mellom kjønnene når det gjelder opprykk og karriereutvikling.

Vårt arbeid med å fremme likestilling og å hindre diskriminering skal være en integrert del av våre arbeidsprosesser og en naturlig del av styringen av vår virksomhet. Vi er godt på vei, men har fortsatt noe å gå på.

Vi vil fortsette å gjøre fortløpende kartlegginger og ha god dialog med ansattrepresentanter og AMU for å sikre at vi oppnår det vi ønsker og får synliggjort eventuell risiko eller problemstillinger som må adresseres.