

Oslo, 29.03.2023

Likestillingsredegjørelse

Innhold

1.	Lønnskartlegging	2
1.1	Tilstand kjønnslikestilling	2
2.	Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	3
2.1	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	3
2.2	Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	4
2.3	Funn av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling	4
2.4	Funn av mulige årsaker til risikoer og hindre, og iverksatte tiltak	4
2.5	Planlagte tiltak i året som kommer:	5
2.6	Resultater av tiltak og forventninger til arbeidet fremover	6

1. LØNNSKARTLEGGING

1.1 Tilstand kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns lønn i prosent		
	Kvinner	Menn	Total kompensasjon	Fastlønn	Bonus
Advokatfullmektig	57%	43%	106%	106%	106%
Fast advokat	73%	27%	96%		
Senioradvokat	45%	55%	87%	105%	40%
Forretningsstøtte (heltid)	83%	17%	110%		
Forretningsstøtte (heltid særlig uavhengig stilling)	67%	33%	104%		

I kategorien Fast Advokat, og i begge kategoriene Forretningsstøtte, har vi kun inkludert total kompensasjon for å sikre anonymitet, da det er færre enn 5 ansatte fordelt på kjønn i disse kategoriene.

1.1.1 Stillingsnivåer og lønn:

Ved lønnsberegningen har vi sett på kjønnsfordeling i ulike stillingsgrupper. I beregningen av lønnsforskjeller har vi tatt utgangspunkt i total kompensasjon, fast lønn og bonus, for regnskapsåret 2022. Utformingen av stillingskategoriene er basert på eksisterende stillinger i firmaet. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingskategoriene.

På advokatsiden er det naturlig å dele opp i Advokatfullmektig, Fast Advokat og Senioradvokat. For forretningsstøtte har vi delt opp i to: heltidsansatte med og uten særlig uavhengig stilling, da disse stillingene har stor variasjon i ansvar.

Redegjørelsen skal utformes slik at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes, og resultatene av lønnskartleggingen skal fremgå av redegjørelsen i anonymisert form jf. Idl §26-a tredje ledd. I kategorien Fast Advokat, og i begge kategoriene Forretningsstøtte, har vi kun inkludert total kompensasjon for å sikre anonymitet, da det er færre enn 5 ansatte fordelt på kjønn i disse kategoriene.

1.1.2 Ufrivillig deltid:

I firmaet har vi 13 ansatte som arbeider deltid. De jobber i snitt under 20 timer i uken i løpet av året, og er derfor ikke en del av lønnskartleggingen. Alle studerer rettsvitenskap fulltid ved siden av jobben. Vi har tett dialog om fordeling av vakter og stillingsprosent, og er fleksible når og hvis ansatte ønsker å jobbe mer eller mindre i en periode. Ingen av våre deltidsansatte ønsker å jobbe fulltid.

1.1.3 Resultater

I DLA Piper er det liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn når det kommer til fast lønn, uavhengige av stillingskategori. Vi har årlig lønnskartlegging og justering, og er bevisste på å sikre lik lønn for likt arbeid i slike prosesser. Ser man overordnet på alle stillingskategorier og fast lønn, tjener kvinner marginalt mer enn menn.

I stillingskategorien Advokatfullmektig, ser vi at total kompensasjon for kvinner er høyere enn for menn. Dette er et resultat av at kvinnene har flere overtidstimer enn mennene. For denne stillingsgruppen er overtid inkludert i tabellen under "bonus".

I stillingskategorien Fast Advokat kan vi ikke offentliggjøre fast lønn og bonus, på grunn av anonymitet. Vi har gjort en intern analyse som viser at gjennomsnittslønnen er tilnærmet lik mellom kvinner og menn innad i stillingskategorien.

Når det gjelder fordeling av bonus for stillingskategorien Senioradvokat, har denne to komponenter: en matematisk og en skjønnsmessig. Her ser vi at de mannlige advokatene har høyere bonusutbetaling enn kvinnene. En hovedårsak til dette er at en av komponentene i bonusordningen baserer seg på timeinnsats, og for 2022 har mennene i snitt en høyere timeproduksjon enn kvinner. Faktisk årsverk for kvinnene per 31.12.22 var på 2,6 av 5, mens for mennene var det 5,8 av 6. Fire av fem kvinner i Senioradvokat-stillingen har vært i permisjon i løpet av året (primært foreldrepermisjon), som gir utslag på bonusen. Total kompensasjon blir derfor lavere for kvinner enn menn i denne stillingskategorien. Ser vi på fast lønn, ligger kvinnene høyere enn menn, som kan forklares med ansiennitet og nye opprykk i 2022.

I stillingskategoriene Forretningsstøtte, er det også i denne kategorien for få ansatte til å offentliggjøre tallene under lønn og bonus. Total kompensasjon viser at kvinner ligger høyere enn menn. Dette kan i stor grad forklares ved ujevn kjønnsfordeling i forretningsstøtte, samt en kombinasjon av ansvarsområde og ansiennitet.

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Ufrivillig deltid		Faktisk 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
65	65	9	7	31	15	0	0	7	6	18	14

*Totalt i firmaet

2. VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Hos DLA Piper er mangfold og inkludering grunnleggende for vår virksomhet og er sentrale elementer i vår visjon og verdier. Vårt mål er å tiltrekke oss, utvikle og beholde de beste medarbeiderne, uavhengig av eksempelvis alder, kulturell og sosial bakgrunn, etnisitet, trosretning, kjønn eller seksuell legning. Vi vet at mangfold ikke bare gjør oss sterkere, men også mer innovative og kreative, og gjør oss i stand til å hjelpe klientene våre på en bedre måte. For DLA Piper er det viktig med et støttende, inkluderende og motiverende arbeidsmiljø. For å sørge for kontinuerlig fremdrift i dette arbeidet, jobber vi regelmessig med å opprettholde og utvikle nye initiativer.

Vårt arbeid med mangfold og inkludering er forankret i firmaets strategiske plan.

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

For å øke forståelsen for viktigheten av mangfold og likestilling, hvilke skjulte fordommer som finnes og styrer valgene våre, og hvilke utfordringer minoriteter kan møte på i en arbeidskultur uten tilstrekkelig fokus på mangfold og inkludering, må vi jobbe med bevisstgjøring på flere områder i tiden fremover.

Vi har derfor opprettet et eget Mangfoldsutvalg bestående av ansatte fra ulike avdelinger og med ulike alder, bakgrunn og erfaring. Gruppen ledes av en egen Mangfoldsansvarlig partner i samarbeid med HR. Utvalget møtes kvartalsvis for å diskutere nye initiativ og iverksatte tiltak rettet mot mangfold og inkludering. HR har det overordnede ansvaret for oppfølging av tiltak.

Som en del av et stort globalt firma med kontorer i flere land og regioner hvor diskriminering basert på seksuell legning er utbredt, føler vi et spesielt ansvar for å bidra til å rette søkelys mot dette og stå opp for disse gruppene. Iris er en nettverksgruppe for LGBT+-ansatte og allierte. DLA Piper Norway er en aktiv bidragsyter i dette nettverket.

Vi deltar og støtter Oslo Pride-paraden hvert år. Forutenom vårt engasjement i Pride er vi opptatt av å øke bevisstheten rundt LGBT+ på arbeidsplassen både internt og eksternt gjennom hele året.

I tillegg har vi en årlig medarbeidertilfredshetsundersøkelse som sendes til alle ansatte. Undersøkelsen kartlegger engasjement, arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, ledelse og mobbing og trakassering. Generell medarbeidertilfredshet blir målt, men det er også et fokus på mangfold og inkludering. I etterkant av undersøkelsene gjennomfører HR workshops med alle ansatte per avdeling, for å få innspill til tiltak for videre forbedring.

2.3 Funn av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennom møter i Mangfoldsutvalget og i medarbeiderundersøkelsen, avdekket vi at enkelte ansatte opplevde at firmaet kan ha økt fokus på prosjektstyring, for å sikre work-life-balance. Kartlegging tydet også på at foreldre i permisjon ønsket tettere oppfølging før, under og etter permisjonen, og at ansatte ønsket økt fokus på utvikling og oppfølging tidlig i karriereløpet.

Vi er også svært bevisste på kjønnsfordelingen i firmaet, og er i dag 50/50 kvinner og menn på firmanivå. I partnerskapet hadde vi en kvinneandel på 18% i 2022. Vi ser at kvinneandelen reduseres i ledende stillinger på advokatsiden, og vi har et mål om å øke denne, herunder kvinneandelen i partnerskapet innen 2025.

2.4 Funn av mulige årsaker til risikoer og hindre, og iverksatte tiltak

2.4.1 Arbeidsmetodikk:

Vår work-smart policy skal gjøre det enklere å kombinere arbeidsliv og privatliv. Vårt utgangspunkt er at vi ikke er opptatt av hvor våre medarbeidere utfører sitt arbeid, så lenge det leveres kvalitet og til avtalt tid i henhold til firmaets og klientenes forventninger. Derfor har de ansatte stor grad av frihet til å velge når og hvor de vil arbeide. Videre jobber vi med å styrke prosjekt- og teambasert arbeid, og fordele oppdrag og sammensetting av team på en rettferdig måte.

2.4.2 Rekruttering:

Vi har et bevisst forhold rundt rekrutteringsprosessen. Begge kjønn skal alltid være representert på intervjuer og vi har et fokus på å skape kjønnsnøytrale annonser med bevisst bilde- og tekstbruk. Vi har opprettet et nytt rekrutteringsutvalg, bestående av Senioradvokater og Partnere. Målet er økt bevissthet

rundt rekruttering innad i disse stillingene, og at vi varierer på hvem som er inkludert i ansettelsesprosesser.

2.4.3 Karriereutvikling:

Vi har et fastsatt løp for oppfølging av ansattes karriereutvikling som innebærer at det er utarbeidet individuelle utviklingsplaner som tilpasses hver enkelt ansatt på alle nivåer. Karriereutvikling er individuelt, og vi har derfor innført oppfølging av planene flere ganger i løpet av året med HR.

2.4.4 Fødselspermisjon:

Vi tilstreber at alle våre ansatte skal få en fin tid både før, under og etter fødselspermisjon. Vi fokuserer på å sikre god oppfølging og å tilrettelegge for den ansattes eventuelle behov når det gjelder forutsigbar arbeidstid, redusert arbeidsmengde, fleksibel hjemmekontorløsning osv. Vi har innført en oppfølgingsplan for alle som er i permisjon, som innebærer samtaler før, under, og etter permisjonstiden med HR og/ eller nærmeste leder.

Ansatte som er tilbake fra foreldrepermisjon tilbys matkasse levert på døren i tre måneder fra han/hun er tilbake på jobb. Vi har også et tilrettelagt rom for amming på kontoret.

2.4.5 Arbeidsmiljø og kultur

Arbeidsmiljø og kultur er viktig for å skape en attraktiv arbeidsplass. Vi ønsker at DLA Piper skal være et fint sted å jobbe, og vi sender derfor ut en medarbeidertilfredshetsundersøkelse til alle våre ansatte én gang i året for å sikre at vi har et nødvendig og et godt grunnlag for å iverksette tiltak som sikrer et godt arbeidsmiljø for alle. Firmaets partnere blir også evaluert på blant annet lederegenskaper og verdier, av ansatte i alle stillingskategorier en gang i året.

Vi har etablert et rom for refleksjon og bønn, som er tilgjengelig for alle våre ansatte.

2.4.6 Lønnskartlegging:

Vi kartlegger lønnen og bonus til alle ansatte i forbindelse med lønnsjustering hvert år, for å sikre at det ikke er noe diskriminering og forskjellsbehandling i prosessen. I tillegg til HR, er ledergruppen i DLA Piper involvert i lønnsprosessen.

2.5 **Planlagte tiltak i året som kommer:**

2.5.1 Medarbeideroppfølging

Vi innfører en oppfølgingssamtale én gang i året med HR og fagansvarlig partner, i tillegg til våre etablerte medarbeidersamtaler én gang i året. Dette sikrer en tettere strukturert oppfølging av ansatte.

2.5.2 Oppfølging i permisjon

Vi vil fortsette å forbedre arbeidet med oppfølging av ansatte i permisjon. Vi har implementert et nytt HR-system som skal sikre bedre struktur og oversikt over permisjonstiden til ansatte.

2.5.3 Onboarding

Vi skal gjennomgå våre rutiner i onboardingsprosessen, for å sikre at alle får samme og en god onboarding hos oss.

2.5.4 Intern kommunikasjon

Vi skal tydeliggjøre tiltakene vi jobber med innen mangfold og inkludering internt, slik at alle ansatte blir mer bevisste på hvordan vi som firma arbeider med mangfold og inkludering.

2.5.5 Rekrutteringsutvalget

Vi skal ha en gjennomgang av intervjueteknikk med rekrutterings- og traineeutvalget vårt, for å sikre at alle som holder intervju forholder seg til samme intervjueteknikk. Vi skal også se på kjønnsbalansen i utvalgene.

2.6 **Resultater av tiltak og forventninger til arbeidet fremover**

Resultatene av iverksatte tiltak vil først bli synlig over tid. Mangfoldsutvalget har jevnlige møter, og evaluerer alltid effekten av iverksatte tiltak.

Etter at vi innførte årlig medarbeiderundersøkelse i 2021 med tilhørende workshops, har alle ansatte fått en mulighet til å evaluere arbeidsmiljø og kommentere på mangfold, inkludering, mobbing og trakassering, anonymt. Dette er viktig, og gir oss som firma verdifull innsikt til videre arbeid. I medarbeiderundersøkelsen i 2022 sammenliknet med 2021, har vi en prosentøkning innenfor alle kategoriene, og 94% av alle ansatte svarer at de er fornøyde med å jobbe i DLA Piper. Dette kan være et resultat av at iverksatte tiltak gjennom året, har hatt en god effekt.

Vi ser frem til å arbeide videre med å forhindre diskriminering, og øke mangfold og inkludering.

