



Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) – LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse i virksomheten

41 kvinner og 39 menn per 31.12.2024

Kartlegging av deltid

Kun to personer har deltidsstilling i selskapet i 2024.

Andel midlertidig ansatte

Gjelder studentassistenter og assosierte partnere

Andel foreldrepermisjon

Dette er tilfeldig fra år til år, og vi ser ikke at det foreligger noen iboende risiko som hindrer den enkelte å ta ut ønsket permisjonstid. I 2024 hadde vi 154 uker med foreldrepermisjon fordelt på 7 medarbeidere, fem kvinner og to menn. Av disse ukene tok menn ut 19% mens kvinnene hadde 81%.

Lønnskartlegging

Kvinnens andel av menns lønn i prosent på stillingsnivå med mer enn 5 av hvert kjønn ble rapportert i 2023, og er derfor utelatt i 2024. Resultatene av andre kartlegginger

Kjønnsbalanse i antall		Midlertidig ansatte (student-assistenter 2024)		Foreldrepermisjon 2024 (137 uker)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
41	39	2	2	81%	19%	1	1	0	0

Ufrivillig deltid

Vi har ingen ansatte med ufrivillig deltid per i dag.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

- *Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.*
- *Våre etiske retningslinjer (Code of Conduct) er etablert for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem.*
- *Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.*

Selskapet har ikke identifisert noen iboende risiko for diskriminering. Vi diskriminerer ikke overfor kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller alder.

I forbindelse med oppussing av lokaler er det nå etablert et eget HC toalett i lokalene. Ved byggets inngang A er det rampe for rullestol, samt heis til 6. etg, og en trappeheis fra 6 til 7. etg. Våre lokaler tilfredsstiller nå universell utforming.

Selskapet hadde ved årets slutt 80 ansatte, hvorav 51,25% er kvinner og 48,75% er menn. Daglig leder er kvinne.

Kvinneandelen i organisasjonen har vært stabil de siste årene. Styret anser kjønnsbalansen som tilfredsstillende og har etter vurdering av stillingskategorier og bedriftens størrelse ikke funnet det nødvendig å iverksette tiltak med hensyn til likestilling.

Miljøkartlegging 2024

Menon gjennomførte en Miljøkartleggingsundersøkelse blant ansatte i mai og desember 2024.

Vi har en god personaloppfølging i Menon med

- To medarbeidersamtaler per år
- Statusamtaler hver måned
- AMU og verneombud, samt to ansatte representanter i styret
 - Vi jobber sammen med verneombud for å følge opp vår nulltoleranse for trakassering/mobbing/diskriminering

Vi har ikke identifisert noen stor risiko for diskriminering i selskapet. Gjennom kvartalsvis kartlegging, og halvårige medarbeidersamtaler vil det jevnlig vurderes om det foreligger risikoer som vi har unngått å oppdage.

Selskapet har gjennom alle år operert med like vilkår for kvinner og menn. Vi opererer med lik startlønn for nyutdannede uten relevant arbeidserfaring. Vi selger kunnskap, og denne kunnskapen er i hodene på våre ansatte.

Vi ønsker oss et større mangfold i organisasjonen, og vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke. Arbeidsspråket i Menon er hovedsakelig norsk, men vi vil også vurdere søkere som ikke behersker språket flytende. Vi har i dag medarbeidere fra Danmark, Finland, Polen, og Sveits som alle bruker norsk som deres arbeidsspråk.

Prioritert område i 2025:

- Jobbe mer systematisk med mangfold og inkludering, utarbeide DEI Policy (diversity, equity, and inclusion) for selskapet.
- Kompetanseoverføring på viktige administrative oppgaver
- Resertifisering som Miljøfyrtårn innen desember 2025
- Involvere og jobbe for et mer involvert partnerskap

Tiltak gjennomført:

- Siste halvår 2024 tilbragte vi i Posthuset, i midlertidige lokaler. Nå er vi tilbake på Majorstua i nyoppussede og utvidet lokale.
- Det er etablert nytt HC toalett i lokaleneNy trappeheis fra 6. etg til 7. etg er montert. Våre lokaler tilfredsstiller nå krav til universell utforming
- Vi har foretatt 2 miljøkartleggingsundersøkelser (mai og desember)

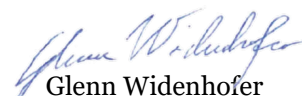
Oslo, 28.03.2025


Erik Jakobsen
styreleder


Caroline Wang Gierløff
Managing partner


Leo Andreas Grünfeld
styremedlem


Erika Karttinen
styremedlem


Glenn Widenhofer
styremedlem