

Likestillingsredgjørelse 2025

Mål og tiltak

Vi setter tydelige mål og tiltak for vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering. Det er også viktig med kontinuerlig læring og utvikling, og vi gjør tilpasninger ved behov.

HR holder i utarbeidelsen av likestillingsredgjørelsen og strukturerer arbeidet knyttet til kartlegging og undersøkelse på virksomhetsnivå. Arbeidet med å avdekke svakheter, iverksette tiltak og vurdere resultater gjøres i samarbeid med de tillitsvalgte.

Innsikt

I vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering har vi flere kilder til innsikt. Vi har møter med de tillitsvalgte 4 ganger i året i forbindelse med medarbeiderutvalget (MBU). Arbeidsmiljøutvalget (AMU) som har møter 4 ganger i året og verneombud som har årlig vernerunder på vår kontorlokasjon. I tillegg har vi regelmessige møter med de tillitsvalgte om likestillingsarbeidet igjennom hele året.

Kartleggingen av likestilling mellom kjønnene er basert på ansatte per 31.12.25 og kalenderåret 2025.

Del 1 Kartlegging av likestilling mellom kjønnene

Det er kartlagt midlertidighet, deltid og foreldrepermisjon. Det er også gjennomført en lønnskartlegging mellom kjønnene.

Kjønnsbalanse

	Antall	Andel
Kvinner	44	46,8%
Menn	50	53,2%
Totalt	94	100%

Per 31.12.25 var det 94 ansatte i Allstad. 44 ansatte er kvinner som utgjør 46,8% av alle ansatte. 50 ansatte er menn, det utgjør 53,2% av alle ansatte.

Deltidsansatte

Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
4,55%	4%	0%	0%

Allstad tilbyr i utgangspunktet kun heltidsstillinger. Ansatte kan likevel få innvilget deltidsstillinger etter eget ønske, enten midlertidig eller fast, dersom de har tilstrekkelig behov for dette. Det er ingen ansatte som er ufrivillig deltidsansatt i Allstad.

Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatt kvinner	Midlertidig ansatt menn
0%	4%

I Allstad er 4% av menn midlertidig ansatt og 0% av kvinner midlertidig ansatt. Ved ansettelse i midlertidige stillinger vurderes behovet i vært enkelt tilfelle. Ansettelse i midlertidig stilling har hjemmel i arbeidsmiljøloven §14-9. Vi har i tillegg ansatt studentressurser som jobber ved siden av studiene på timelønn. De som ansettes midlertidig er enten ansatt i vikariat eller på grunn av arbeid av midlertidig karakter.

Foreldrepermisjon

Kvinnerns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)
6,43 uker	2,57 uker

I Allstad tok menn i gjennomsnitt ut 2,57 uker foreldrepermisjon og kvinner tok i gjennomsnitt 6,43 uker foreldrepermisjon. Tallene er beregnet ut fra kalenderår og tallene vil trolig reelt sett være høyere. Alle ansatte har like muligheter til å ta ut så mye foreldrepermisjon som de ønsker innenfor sine kvoter. Den ansatte får full lønn ved uttak av foreldrepermisjon. Far/med-mor, adoptivforeldre og fosterforeldre får full lønn ved omsorgspermisjon, og mor får inntil to timer ammefri per dag med lønn i barnets første og andre leveår.

Lønnskartlegging*

Lønnskartleggingen inkluderer alle ansatte i Allstad per 31.12.2025, gruppert etter stillingers ansvar og omfang fallende fra gruppe A. Arbeidstakere som er innleid og lønnes fra en annen arbeidsgiver er ikke inkludert. Måleperioden for kontante ytelser er kalenderåret 2025.

I henhold til Bufdir sin veileder skal kartleggingen oppgis i prosent for å sikre personvern dersom det er færre enn 5 kvinner eller 5 menn i en gruppe. På bakgrunn av dette er lønnskartleggingen oppgitt i prosent og ikke i kroner.

	Andel kvinner	Kvinnens andel av menns kontante ytelser	Kvinnens andel av menns fastlønn i prosent	Kvinnens andel av uregelmessige tillegg	Kvinnens andel av menns overtidsgodtgjørelse	Kvinnens andel av menns skattepliktige naturytelser
Totalt	47%	93,5%	94,3%	25,2%	96,7%	98,7%
Gruppe A	50%	103,8%	103,8%	-	-	100%
Gruppe B	33%	77,2%	79%	50%	-	100%
Gruppe C	46%	93%	93,7%	0%	-	100%
Gruppe D	50%	105,8%	104,3%	47,7%	220,5%	100%
Gruppe E	41%	101,7%	103,3%	13,3%	70,3%	98,6%
Gruppe F	73%	104%	103,8%	0%	303,4%	100,5%

*Lønn for deltidsansatte er regnet om til heltid, heltidsekivalent, for å sikre sammenlikningsgrunnlag.

Tabellen viser lønnsforskjeller i alle kontante ytelser. Dette gjelder fastlønn, uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelse og skattepliktige naturalytelser. Forsikringer, telefon og telefonabonnement er likt for alle ansatte, med unntak av timelønnede studentressurser. Ulikhetene i kvinnens andel av menns skattepliktige naturalytelser skyldes at vi har ansatte som selv ønsker separat privat- og jobbtelefon.

Allstad anvender individuell avlønning, hvor hovedkriteriene for lønnsfastsettelse er realkompetanse, formalkompetanse og markedshensyn, samt kriterier fastsatt i våre overenskomster og lønnspolitikk.

Del 2 Allstad sitt arbeid med likestilling og mot diskriminering

I Allstad jobber vi for å skape en god og inkluderende bedriftskultur hvor alle opplever å bli behandlet med respekt og likeverd. Vi ønsker å utvikle en organisasjon som legger til rette for at mangfold og inkludering skal prege våre aktiviteter, bidra med nye ideer og perspektiver.

I Allstad har vi prosesser som sikrer involvering av tillitsvalgte både i forbindelse med rekruttering, HMS-arbeid og omstilling. Vi har igjennom året jobbet med å sikre likestilling samt hindre diskriminering. Arbeidet med den lovbestemte 4-stegsmetoden er gjennomført i samarbeid med tillitsvalgte. Vi har sett på hva som kan bidra til diskriminering og være til hinder for likestilling hos oss: både når det gjelder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering, herunder seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv

I Allstad ønsker vi at alle ansatte skal kunne balansere jobb og familieliv, og vi ønsker å tilpasse forholdene etter dette.

I 2025 innførte og utarbeidet vi retningslinjer for livsfasedager. Alle ansatte har 8 livsfasedager i året, og ansatte over 62 år får 10 dager. Disse kan benyttes ved ulike livsfaser og belastende situasjoner den ansatte måtte stå ovenfor. Dette er et tiltak som bidrar til å kombinere arbeid og familieliv.

Vi har fleksible arbeidstidsordninger med mulighet for fleksitid, kjernetid fra 09-14:30, mulighet for velferdspermisjon og livsfasedager. Vi har også mulighet til å arbeide fra hjemmekontor ved behov. Allstad følger bestemmelsene i IA-avtalen som gir de ansatte rett til utvidet antall egenmeldinger. Vi følger også opp overtidsbruk regelmessig i arbeidsmiljøutvalget. Det var ingen ansatte som oppga å ha hatt arbeidsrelatert sykefravær i 2025.

Rekruttering

Vi er opptatt av mangfold og inkludering i våre rekrutteringsprosesser. Vi har tydelige rutiner for hele rekrutteringsprosessen. I denne rutinen er det blant annet spesifisert at leder skal ha kunnskap til mangfoldig rekruttering og krav til at leder har lest igjennom veilederen før rekrutteringsprosessen begynner. Vi er bevisste på utforming av tekst, beskrivelse og visuelle bilder som benyttes i stillingsutlysningene.

I 2025 var 57% av nyansettelser kvinner og 43% menn. Vi er en organisasjon med mange ulike fagområder. Vi ser at ved stillingsutlysninger for prosjektleder stillinger er det en stor overvekt av mannlige søkere. Vi ser behovet for en målrettet employer-branding som bidrar til å tiltrekke og rekruttere flere kvinner inn i eiendomsbransjen og styrke Allstad sin synlighet hos potensielle kandidater.

Lønns- og arbeidsvilkår

Allstad anvender individuell avlønning, hvor hovedkriteriene for lønnsfastsettelse er realkompetanse, formalkompetanse og markedshensyn, samt objektive kriterier fastsatt i overenskomstene og lønnspolitikk. Ledere har ansvar for å forhindre lønnskjevheter. Før hvert lønnsoppgjør er det en gjennomgang med ledere om vurdering og prosessen.

I 2025 startet vi i et partsamarbeid for å utarbeide lønnspolitiske retningslinjer og lønnssystem i Allstad. Disse skal ferdigstilles i 2026 og er et viktig arbeid for å sikre lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Utviklingsmuligheter

Vi har ulike fagområder i virksomheten, og derfor ingen definerte karrierestiger. For å fremme intern mobilitet, utlyser vi som hovedregel stillinger internt og informerer alle ansatte ved stillingsutlysninger, dette er også tariffbundet hos oss. Det er ingen oversikt over utviklingsmuligheter på tvers av virksomheten utover stillingsutlysninger. Hos oss er kompetanseutvikling et delt ansvar mellom den enkelte ansatte og leder. Viktige arenaer for å avdekke og fremme utviklingsbehov- og kompetansegap er medarbeidersamtaler og en-til-en samtaler. Vi setter av midler til kompetanseheving og dekker videreutdanning for ansatte som søker og får innvilget dette.

Hindre trakassering

I Allstad jobber vi for å ha en inkluderende kultur, hvor alle behandles med likeverd og respekt, og det er et felles ansvar. Vi har nulltoleranse for alle former for trakassering, mobbing og diskriminering. Vi oppfordrer alle våre ansatte til å varsle om de bevitner eller opplever slike hendelser. Vi jobber for at alle skal oppleve trygghet og har kjennskap til varslingsrutinene. Som en del av onboarding av nyansatte gjennomgår HR bedriftens rutiner og retningslinjer, herunder etiske retningslinjer, varslings-rutiner og kanaler.

I 2025 gjennomførte alle ansatte et obligatorisk kurs i etiske retningslinjer. Dette inkluderte også dilemmatrening. Vi ser behovet for å legge mer til rette for tilsvarende refleksjoner ut i virksomheten.

Tilrettelegging

Vi har en sterk livsfasepolitikk i Allstad. Vi tror på individuelle tilpasninger basert på behov i medarbeideroppfølgingen. v

Kontorlokalene er universelt utformet ut fra gjeldende tekniske krav og tekniske forskrifter. Oppgradering av tilgjengelighet utover de tekniske kravene vurderes etter ansattes behov. Arbeidsplassene er universelt utformet med blant annet hev/senk pult. Vi kan tilrettelegge for programvare, IKT-utstyr eller spesiell kontorstol ved behov. Vi har kjønnsnøytrale toalettfasiliteter i våre kontorlokaler. Ved arrangementer utenfor våre kontorlokaler kartlegger og vurderer vi behovet for tilrettelegging. I 2026 er utforming av våre nye kontorlokaler viktig for å sikre optimal tilrettelegging.

