

Likestillings-redegjørelse

2024

1. Innledning – Selskapets virksomhet

Duvi AS (Selskapet) er et forvaltningsselskap for verdipapirfond, jf. verdipapirfondloven § 2-2, med tillatelse til å yte den tilknyttede tjenesten porteføljeforvaltning, jf. verdipapirfondloven § 2-1 (2) og oppbevaring og forvaltning av fondsandeler, jf. verdipapirfondloven § 2-1 (3) nr. 2. Som forvaltningsselskap er Duvi underlagt likestillings- og diskrimineringsloven, og dermed forpliktet til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I Duvi skal ansatte kjenne seg sett og respektert for sin kompetanse og sine bidrag, uavhengig av kjønn, alder, familieforpliktelser, funksjonsnedsettelse, etnisk bakgrunn, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk – alene eller i kombinasjon. Dette utgjør et grunnleggende prinsipp i vår virksomhetsstyring og i vårt arbeid med likestilling og mangfold.

2. Duvi sin definisjon av likestilling og diskriminering

Duvi definerer diskriminering ved at man behandler noen mindre gunstig enn andre basert på irrelevante faktorer som:

- kjønn
- nedsatt funksjonsevne
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- religion og livssyn
- etnisitet
- omsorgsoppgaver
- graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Likestilling defineres som arbeidet for at alle skal behandles likt og rettferdig uavhengig av ovennevnte faktorer. Duvi arbeider for at alle mennesker (ansatte og arbeidssøkere m.m), uavhengig av ovennevnte faktorer, har like muligheter, rettigheter og behandling på arbeidsplassen.

3. Prinsipper og retningslinjer for likestilling

Duvi har etablert prosesser som skal sikre likebehandling og medvirkning i hele virksomheten. Som en del av dette involveres verneombudet i alle relevante prosesser som kan påvirke ansatte, herunder rekruttering, HMS-arbeid, omstillingsprosesser og eventuelle nedbemanninger.

Likestilling og mangfold er grunnleggende for hvordan Duvi ønsker å utvikle og drive virksomheten. Vi arbeider systematisk for å forhindre diskriminering og for å sikre at alle ansatte har trygge og rettferdige rammer for å utføre sitt arbeid. Dette innebærer at vi legger til rette for en arbeidsplass preget av respekt, åpenhet og trivsel, hvor ulikheter anerkjennes som en ressurs og hvor alle kan bidra med sine perspektiver og sin kompetanse.

I alle personalprosesser, fra rekruttering og opplæring til utvikling, forfremmelse og belønning, skal beslutninger baseres på objektive kriterier som kompetanse, erfaring, prestasjoner og relevant kvalifikasjon. Personlige forhold som kjønn, alder, etnisk eller sosial bakgrunn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller -uttrykk, religion, livssyn eller politiske oppfatninger skal aldri påvirke slike vurderinger.

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for virksomhetens trivsel og kvalitet, og Duvi har derfor nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering. Alle ansatte forventes å bidra til en profesjonell og respektfull omgangstone. Krenkende eller truende atferd, nedsettende kommentarer, seksuelt eller rasemessig ladet språk eller annen upassende opptreden aksepteres ikke. Det samme gjelder å se bort fra eller unnlate å melde fra om trakassering. Ansatte som varsler om kritikkverdige forhold, skal være trygge på at dette ikke medfører negative konsekvenser.

For å sikre likebehandling i rekruttering har Duvi utarbeidet en rekrutteringspolicy som legger vekt på kompetansebaserte vurderinger og en strukturert, transparent prosess. Vi arbeider aktivt for å redusere skjevheter og sikre at alle kvalifiserte kandidater vurderes på likt grunnlag.

Arbeidet med likelønn er også en sentral del av virksomhetens likestillingsarbeid. Duvi gjennomfører årlige kartlegginger av kjønnsfordeling og lønnsstrukturer for å identifisere eventuelle forskjeller mellom menn og kvinner. Ved nyansettelser vurderes lønn basert på stillingens krav og markedsdata, og ved lønnsforhandlinger og justeringer brukes objektive og etterprøvbare kriterier. Alle lønnsendringer kontrolleres av daglig leder for å sikre en rettferdig og konsistent praksis.

Duvi vektlegger å gi ansatte mulighet til faglig og karrieremessig utvikling. Gjennom kurs, seminarer og læringsarenaer som Duvi-skolen, tilbys kompetanseheving på tvers av

funksjoner og nivåer. Avansement bygger på en vurdering av den enkeltes prestasjoner, egnethet og utviklingspotensial, ikke på personlige forhold som kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag.

Som en del av arbeidet med å fremme likestilling tilbyr Duvi også fleksible ordninger som gjør det mulig å kombinere arbeid og privatliv. Dette omfatter blant annet fleksibel arbeidstid, hjemmekontorordninger og gode permisjonsvilkår. Formålet er å sikre at ansatte med omsorgsoppgaver eller andre familierelaterte forpliktelser har like muligheter for utvikling og deltakelse som øvrige ansatte, og å bidra til en jevnere fordeling av omsorgsansvar mellom kvinner og menn.

4. Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

HR og verneombudet samarbeider om å identifisere forhold som kan innebære risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Kartleggingen omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling, tilrettelegging, arbeidsmiljø og muligheten for å kombinere arbeid og familieliv. Arbeidet bygger på både kvalitativ og kvantitativ informasjon, herunder medarbeiderundersøkelser, gjennomgang av personalprosesser og retningslinjer, samt dialog med ansatte.

4.1 Risikovurdering

Virksomheten har gjennomgått risiko i følgende områder:

- rekruttering
- lønn og arbeidsvilkår
- karriereutvikling og forfremmelse
- tilrettelegging
- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- arbeidsmiljø og trakassering

Samlet sett vurderes risikoen for diskriminering i Duvi som lav. Likevel erkjenner vi at selv lav risiko krever kontinuerlig oppfølging for å sikre at likestilling opprettholdes over tid. I tråd med dette arbeidet har vi identifisert enkelte områder som krever særlig oppmerksomhet:

Risiko for ubevisste fordommer:

Som en del av risikovurderingen legger Duvi til grunn at ubevisste vurderinger alltid kan representere en iboende risiko for diskriminering. Selv med etablerte rutiner og tydelige kriterier kan slike mekanismer påvirke vurderingsprosesser. For å redusere denne risikoen er det viktig å videreføre og styrke arbeidet med objektive og transparente metoder for rekruttering, lønnsfastsettelse og karriereutvikling.

Risiko for at permisjoner påvirker karriereutvikling:

Ansatte som tar lengre permisjoner, som for eksempel foreldrepermisjon, kan i noen tilfeller risikere at utviklingsløp midlertidig settes på pause dersom virksomheten ikke følger opp dette.

Risiko for ulik opplevelse av sosial og faglig inkludering:

Opplevelsen av inkludering kan variere mellom ansatte, særlig for personer i minoritetsposisjoner eller i fagmiljøer med få kollegaer. Slike variasjoner kan påvirke trivsel, motivasjon og opplevelsen av likebehandling.

4.2 Årsaker

De identifiserte risikoene kan overordnet knyttes til forhold som oppstår i situasjoner der vurderinger, oppfølging eller samhandling skjer på individuelt nivå. Risikoen kan påvirkes av hvordan prosesser gjennomføres, hvordan ansatte følges opp over tid, og hvordan det sosiale og faglige arbeidsmiljøet oppleves. Dette omfatter blant annet behov for tydelige og konsistente vurderingskriterier, systematisk oppfølging etter fravær, og tiltak som fremmer god inkludering og tilhørighet i ulike deler av organisasjonen.

4.3 Planlagte tiltak

Basert på årets kartlegging og risikovurdering har Duvi identifisert flere områder der det er behov for målrettet innsats for å redusere risiko og styrke likestilling og likebehandling i virksomheten.

Duvi vil styrke arbeidet med å sikre at vurderinger innen *rekruttering, lønnsfastsettelse, forfremmelser og karriereutvikling* bygger på tydelige, objektive og etterprøvbare kriterier. Dette inkluderer forbedring av vurderingsverktøy, kvalitetssikring av prosessbeskrivelser og økt transparens rundt beslutningsgrunnlag. Målet er å redusere risikoen for ubevisste vurderinger i alle deler av personalarbeidet, ikke bare i rekruttering.

Ledere har et særskilt ansvar for å sikre likebehandling, god oppfølging og et trygt arbeidsmiljø for alle ansatte. For å styrke ledernes kompetanse og bevissthet på dette området, vil Duvi gjennomføre lederopplæring med fokus på likestilling, inkludering og håndtering av ubevisste vurderinger. Opplæringen skal gi lederne økt innsikt i hvordan beslutninger og vurderingsprosesser kan påvirkes, og hvordan de kan arbeide mer systematisk for å sikre rettferdige og transparente prosesser innen rekruttering, lønnsfastsettelse, karriereutvikling og oppfølging av ansatte.

Vi tror at økt kompetanse og felles forståelse i ledergruppen vil bidra til enda mer konsekvent praksis på tvers av organisasjonen og styrke virksomhetens arbeid med å forebygge diskriminering og fremme reell likestilling. Dette vil også legge grunnlaget for et mer inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte opplever forutsigbarhet, rettferdighet og like muligheter.

4.4 Ufrivillig deltidarbeid

I tråd med lovkravene har Duvi kartlagt forekomsten av ufrivillig deltidarbeid. Selskapet ansetter i hovedsak medarbeidere i fulltidsstillinger, men bruker studenter som tilkallingsvikarer ved behov. Kartleggingen viser at ingen ansatte arbeider deltid mot eget ønske, og ufrivillig deltid vurderes derfor ikke som en risiko i virksomheten.

5. Tilstand for likestilling i Duvi

	2023	2024
Kjønnsbalanse uavhengig av stilling		
Kvinner	49,18 %	42,9 %
Menn	50,82 %	57,1 %
Ansatte i lederstillinger		
Kvinner	33,3 %	37,5 %
Menn	66,7 %	62,5 %
Styret		
Kvinner	40 %	40 %
Menn	60 %	60 %

Lønnskartlegging

Lønnskartleggingen er gjennomført i tråd med lovkrav for å sikre likestilling og rettferdige lønnsforhold i virksomheten. Kartleggingen viser at det er relativt små forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i like stillinger og i arbeid av lik verdi. Kartleggingen tar hensyn til relevante faktorer som stilling, ansiennitet og kompetanse. Vi følger utviklingen over tid og vurderer behov for tiltak ved eventuelle endringer.

6. Resultater

I 2024 gjennomførte Duvi en omfattende medarbeiderundersøkelse i samarbeid med en ekstern leverandør. Formålet var å få et helhetlig bilde av styrker og forbedringsområder i organisasjonen, både når det gjelder arbeidsmiljø, ledelse, samarbeid og opplevelsen av likebehandling. Undersøkelsen ga verdifull innsikt som danner grunnlag for målrettede forbedringstiltak. Som en del av oppfølgingen mottar hver avdelingsleder individuell veiledning og støtte for å utvikle konkrete tiltak tilpasset sin enhet. Dette bidrar til en systematisk og forankret forbedringsprosess i hele organisasjonen.

Duvi har også hatt et særskilt fokus på å styrke arbeidsmiljøet gjennom året. Det er gjennomført flere felles aktiviteter med mål om å fremme trivsel, sosial tilhørighet og et godt psykososialt arbeidsmiljø. Blant annet har virksomheten markert Verdensdagen for psykisk helse og arrangert ulike teambuilding-aktiviteter som skal fremme samarbeid og relasjoner på tvers av avdelinger. Disse tiltakene har som mål å bidra til et inkluderende og trygt arbeidsmiljø der ansatte opplever økt engasjement, trivsel og fellesskap.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser gjennomgående positive tilbakemeldinger knyttet til likebehandling og inkludering i virksomheten. Duvi oppnådde en gjennomsnittsscore på 6,5 av 7 på spørsmål om hvorvidt ansatte og ledere har like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, legning, sosial klasse eller alder. Videre ble opplevelsen av åpenhet rundt blant annet etnisitet, legning, sosial klasse og kjønn, uten frykt for negative konsekvenser, vurdert til 6,2 av 7. Undersøkelsen viser videre en score på 6,4 av 7 knyttet til opplevelsen av at trakassering unngås i virksomheten.