

Likestillingsredegjørelse 2025

FinancePeople legger vekt på å være en attraktiv arbeidsgiver uavhengig av arbeidstakernes bakgrunn og kjønn.

Likestilling og mangfold

FinancePeople skal ivareta mangfoldet blant de ansatte med hensyn til kjønn, alder og bakgrunn. Kvinner og menn med tilnærmet lik utdanning, ansvarsområde og erfaring skal være lønnsmessig likestilt.

Et bevisst forhold til mangfold i rekrutteringsprosessen er viktig for å kunne tiltrekke søkere med ulik bakgrunn.

FinancePeople har fokus på utforming og ordvalg i stillingsannonsene sine. FinancePeople har en struktur og mal som bedriften følger. Ved økt bevissthet rundt hvordan selskapet fremstår og ordlegger seg ønsker vi å tiltrekke flere kvalifiserte søkere.

Selskapet har etablert og implementert etiske retningslinjer for å unngå alle former for diskriminering. FinancePeople er opptatt av å tilby ansatte et arbeidsmiljø som forhindrer diskriminerende praksis, inkludert alle former for diskriminering vedr. kjønn, nasjonalitet, seksuell legning, handicap, alder, religiøs tilhørighet eller annen personlig status.

Kjønnsbalanse		Foreldrepermisjon i gjennomsnitt antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
47	43	0	28

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent
Nivå 1	33	32	90 %
Nivå 2	14	11	99 %

Lønn reflekterer ansvar og oppgaver som tilligger en stilling. Lønnsfastsettelse er individuelt og reflekterer stillingsinnehavers kompetanse, erfaring og prestasjoner.

I sum har menn i FinancePeople hatt 28 uker med foreldrepermisjon i 2025. Tilsvarende har kvinner hatt 0 uker. Tallene reflekterer at man kun tar hensyn til antall uker foreldrepermisjon i 2025, og ikke hvor mange uker den enkelte ansatte totalt har permisjon.

Tabellen over viser FinancePeople sin kartlegging av kjønnsbalanse og lønn i ulike stillingsnivåer, der nivå 1 er lederstillinger.

Kvinner og menn har like muligheter for å kvalifisere seg for alle typer oppgaver og stillinger. FinancePeople fremmer konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår for begge kjønn.

Kompetanse og medarbeiderutvikling

FinancePeople ønsker å videreutvikle kjernekompetanse i organisasjonen. Den enkelte medarbeiders kompetanseutvikling følges opp gjennom oppfølgingssamtaler med sin leder. Medarbeiderne våre oppfordres til å ta ansvar for egen læring og utvikling samtidig som vi kontinuerlig bygger kompetanse og deler kunnskap.

FinancePeople ønsker og jobber for å skape en god og inkluderende bedriftskultur hvor alle opplever inkludering og å bli behandlet med respekt og likeverd. Vi er et team som ønsker å gjøre hverandre gode. Arbeidsmiljøet vurderes som godt.