

# REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

Norwegian Electric Systems AS ("Selskapet") jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

## 1. Innledning

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og hvor likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder.

Følgende redegjørelse er utarbeidet i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

## 2. Tilstand for kjønnslikestilling

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at Selskapet skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Da det kun er 3 kvinner totalt i Selskapet, kan ikke eventuelle lønnsforskjeller mellom menn og kvinner presenteres.

Under følger en kartlegging av kjønnsforskjeller på ulike parameter som ikke er omfattet av kravet om minimumsantall for å kunne rapportere. Tallene er per 31.12.21.

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	49	0	3	0	12	0	1	0	1

\* Kartlegges hvert år

\*\* Kartlegges (minst) annethvert år

Regnskapsåret 2021 er andre året som Selskapet kartlegger disse forholdene. Årets kartlegging viser at det ikke er store forskjeller siden 2020. Vi har imidlertid fått en ansatt som er ufrivillig deltid, dette har sin årsak i en reduksjon av behovet for denne stillingen.

### **3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering**

#### *3.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering*

Likestillingsarbeidet er forankret i Selskapets ulike strategier og i konsernets etiske retningslinjer. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Det er også etablert en digital varslingskanal, «Integrity Channel», hvor de ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold..

#### *3.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis*

Alle ansatte informeres om ledige stillinger via Selskapets Intranet – også ansatte som jobber deltid, midlertidig eller er innleid, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-1. De tillitsvalgte blir informert om organisasjonsendringer og behovet for nyansettelser på kvartalsvise samarbeidsmøter. Selskapet har behov for å tiltrekke seg fagkompetanse innen virksomhetens spesialfelt når det søkes etter ingeniører. Dessverre er det få kvinnelige søkere til ingeniørstillinger da virksomhetens fagområder er typiske mannsyrker. Kompetanse og egnethet er de hovedkriteriene som alltid vektlegges.

Selskapet bestreber et arbeidsmiljø som oppfattes rettferdig med likeverdige forhold for alle. Policy og retningslinjer gjelder for alle på tvers av stillingsnivå og kjønn. Det er viktig for Selskapet å være en bedrift som ivaretar den enkeltes behov slik at virksomheten oppfattes som en attraktiv arbeidsplass for nåværende og fremtidige ansatte. Selskapet er en kompetansebedrift og anser det som verdiskapende for bedriften å ha et mangfold av ansatte og et arbeidsmiljø som er inkluderende. Dette skal bidra til økt konkurransekraft og reflekteres blant annet i bedriftens rekrutteringsprosesser samt Selskapets HR & HMS-strategi.

Selskapet skal sikre at alle ansatte har lønn og betingelser i henhold til gjeldende lover, avtaler og retningslinjer. Lønnsmassen gjennomgås årlig i forbindelse med lønnsoppgjøret for å sikre at alle har en markedslønn ut ifra sin kompetanse, erfaring og stillingsnivå.

Selskapet er opptatt av å tilby gode arbeidsforhold som er forenelig med privatlivet. Dette er med på å øke den enkeltes jobbtilfredshet og bevare viktig kompetanse i bedriften. Derfor tilrettelegges arbeidsforholdene i den grad det er mulig, spesielt når det gjelder avvikling av farspermisjoner. Permisjoner er heller ikke til hinder for karriereutvikling i bedriften.

Hovedkontoret i Bergen er tilrettelagt for personer i rullestol.

Styret vurderer at Selskapet er i overensstemmelse med gjeldende regelverk på dette området.

#### *3.3 Generelle risikoer for diskriminering og hindre for likestilling*

Selskapet er i en mannsdominert bransje, og har derfor en lav kvinneandel. Selskapet er opptatt av å tiltrekke seg rett kompetanse uavhengig av nasjonalitet, legning, etnisitet og språk. Dette er reflektert i bedriftens HR-strategi og er et viktig fokus i alle rekrutteringsprosesser. Etter hvert som næringen blir mere miljøfokustert og mere digital, er det håp om at flere kvinner velger utradisjonelle og nye utdanningsretninger innen fag som bedriften vil ha behov for i fremtiden, og Selskapet følger spent med på denne utviklingen.

Det er ikke rapportert inn varslings saker eller andre forhold som underbygger at det forekommer diskriminering eller forhold som hindrer likestilling i bedriften. Det er imidlertid avdekket et behov for å kommunisere ut til de ansatte om hvor denne Selskapets «Integrity Channel» er publisert.

### 3.4 Nærmere om risikoer og tiltak

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Det er for de fleste stillinger enkelt å kombinere arbeid og familieliv bortsett fra jobben som service ingeniør siden denne har mange reisedøgn i året.

Gjennom 2021 har vi fått enda mer erfaring med å arbeide på hjemmekontor og samhandle gjennom digitale verktøy. Dette gjør det blant annet enkelt for småbarnsforeldre å kombinere arbeid med familieliv når det er behov for å være mer hjemme.

### Målsettinger

Med bakgrunn i kartleggingsarbeidet innen dette feltet samt analyse av områder som representerer de største utfordringer, har vi etablert et sett med målsettinger for å forbedre disse områdene.

Tiltak som planlegges i året som kommer er:

1. Selskapets verdier er etablert, men ikke kommunisert ut til de ansatte. Konsernets verdier skal gjøres kjennbart i rutiner og prosesser og i det daglige arbeidet generelt. En prosess rundt implementering av verdiene skal gjennomføres innen Q3 2022.
2. Revidere alle avtaler som gjelder arbeidsbetingelser, goder og tillegg for å sikre likebehandling i forhold til regler og retningslinjer. Dette skal ferdigstilles innen Q2 2022.
3. Innføre HR-system som skal sikre likebehandling i forhold til regler og retningslinjer.
4. Gjennomføre nye medarbeidersamtaler og -tilfredshetsundersøkelse. Årlig tiltak.
5. Fullføre lederutviklingsprogrammet. Den første gruppen starter opp i juni 2022 med tre samlinger á to dager i løpet av året. Den siste samlingen fullføres i desember 2022.
6. Bidra til å endre tradisjonell tankegang om at visse yrker er forbeholdt bare menn eller kvinner, blant annet ved å delta på yrkesmesser ol. Vi skal delta på 3 yrkesmesser årlig. Dette vil være et kontinuerlig fokus for Selskapet.

I tillegg må vi være tidlig ute med å formidle hvilken spennende næring vi har og hvilke jobbmuligheter vi kan tilby elevene. Dette må gjøres før elevene gjør valg om utdanningsretning etter ungdomsskolen. Det er derfor et mål om å delta på «yrkesdager» som arrangeres siste året på ungdomsskolen.

7. Det er et behov for å kommunisere ytterligere ut til de ansatte om hvor varslingskanalen er publisert.

### 3.5 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Totalt 5,55 % av de ansatte er kvinner og hvor 2 kvinner er medlemmer i ledergruppen. Dette er en nedgang fra tidligere år. Årsaken til nedgangen er outsourcing av regnskapsoppgaver som var håndtert av kvinner i Selskapet. Det kan nevnes at disse oppgavene nå håndteres av kvinner i det andre selskapet.

I 2020 hadde vi foreslått 8 tiltak som skulle gjennomføres i 2021. 2 av tiltakene ble innført som betyr en gjennomføringsgrad på 25 %. Selskapet mener at det er svært viktig å ha et stort fokus på å kontinuerlig gjennomføre tiltak for å nå målsettingene våre. Derfor setter vi et mål for 2022 om å ha en gjennomføringsgrad på 90 %.

Lederne gjennomfører årlig en medarbeidersamtale hvor det psykososiale arbeidsmiljøet er et tema. Det er også gjennomført en medarbeidertilfredshetsundersøkelse i året som gikk. Vi hadde en lavere oppslutning for undersøkelsen, men scoringen hadde økt med 3,7 poeng i forhold til sist undersøkelse. De fleste områder hadde bedret seg. Ledelsen og de tillitsvalgte samarbeider om å definere tiltak for områder som må forbedres.

Vi viderefører arbeidet med å jobbe med å utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn samt ha et større fokus på arbeid for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Spesielt kan nevnes at Selskapet har synliggjort retningslinjer mot trakassering og diskriminering gjennom Personalhåndboken. I tillegg har Selskapet innført Lederhåndboken som har et eget kapittel om disse retningslinjene slik at dette området vil få et større fokus blant lederne i Selskapet. Dette HR-system vil sikre likebehandling i forhold til regler og retningslinjer.

Et annet tiltak var å jobbe for å tilrettelegge for muligheten for å kombinere hjemmekontor med oppmøte på arbeidsplassen med mål om å føle seg inkludert i et arbeidsmiljø. Dette er godt etablert etter to år med hjemmekontor ifm. pandemien og oppleves positivt blant de ansatte å kunne kombinere arbeid jobb og hjemme. Det er blitt en del av vårt tankesett å kunne kombinere dette effektivt og ha produktive arbeidsdager hjemme.

Tillitsvalgte er tilfreds med det eksisterende likestillingsarbeidet i organisasjonen. Det er allikevel viktig å ha et stort fokus på dette området, derav en målsetting for 2022 om å ha en gjennomføringsgrad på 90 % av foreslåtte tiltak.

### 3.6 Tiltaksoversikt og handlingsplan

Selskapet har gjennomgått en kartlegging av mangfoldsarbeidet sammen med de tillitsvalgte, samt oppdatert handlingsplanen på dette området. Dette har dannet grunnlag for nye mål for 2022 og status på arbeidet skal gjennomgås på de kvartalsvise samarbeidsmøtene som ledelsen har med de tillitsvalgte og verneombudene i bedriften.

Generelt sett er status på dette arbeidet godt i Selskapet og det er ikke avdekket områder som krever særskilt fokus i året som kommer. Det er allikevel viktig med en god bevissthet rundt de aktuelle tema og at disse blir håndtert på alle områdene hvor det er relevant.

Alle tiltak som defineres har som formål å bidra til at målet med likestillingsarbeidet blir oppfylt.

Selskapets hovedmål for likestillingsarbeid er:

*Vi skal ha verdier og en policy som fremmer likestilling og inkludering i bedriften. Våre ledere skal kommunisere og demonstrere disse holdningene gjennom sitt daglige arbeid. Alle ansatte skal oppmuntres til å skape en arbeidskultur som gjenspeiler selskapets verdier.*

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Tiltak	Mål for tiltakene
Rekruttering	Det er få kvinner som søker til el.kraft- og automasjonsstillinger.	Bevissthet rundt ansettelse av kvinner der hvor dette er mulig samt profilering av bedriften, delta på jobbmesser mm.  Delta på tre yrkesmesser i 22.  Påvirke utdanningsvalg må skje når elevene velger retning på videregående skole. Delta på Yrkesdag.	Mangfold- generelt: 20 % kvinnelig ansatte i HAV Group ASA.  Mangfold - Toppledelsen: 20 % kvinnelig ansatte i HAV Group ASA.  Etnisitet: Opprettholde nivået på ca. 20 % av ansatte med utenlandsk bakgrunn i HAV Group ASA.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Beholde og utvikle kompetanse i et krevende arbeidsmarked.	Permisjon under utdanning. Stipendordning Kurs etter behov. Lederutviklingsprogram HAV.	Mulighet til å bygge karriere i bedriften og beholde kompetanse.
Lønns- og arbeidsvilkår	Det er viktig med likebehandling av alle avtaler som gjelder kompensasjon og tillegg.	Revidere alle avtaler som gjelder arbeidsbetingelser, goder og tillegg.	Sikre likebehandling.
Tilrettelegging	Bedriften er en IA-bedrift og har en avtalefestet forpliktelse til å tilrettelegge iht. denne avtalen.	Arbeidsplassen er tilrettelagt for rullestolbruker.	Være en inkluderende bedrift.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Risikovurdert – ikke avdekket risiko	Vi skal ha synlige rutiner som minner oss på våre rutiner og regler iht. nulltoleranse for diskriminering.	Alle skal føle seg trygge på jobb og trives.
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)		Selskapet skal jobbe systematisk med å rekruttere utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn  Innføre HR-system som skal sikre likebehandling i forhold til regler og retningslinjer.	Ha et godt mangfold og en god balanse i alder og kjønn.