

# 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 4 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.

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
4	53	1	4	0	11	1	0	0	0

\* Kartlegges hvert år

\*\* Kartlegges (minst) annethvert år

Selskapet har ikke foretatt slik kartlegging tidligere, og kan derfor ikke kommentere på eventuelle endringer og årsaker til disse. De tillitsvalgte har foretatt gjennomgang av arbeidet med mulighet for å komme med innspill.

### **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, hvor det også er etablert en varslingskanal om kritikkverdige forhold. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

Alle ansatte informeres om ledige stillinger – 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 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 grønnere og mer 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.

### 3.4 Nærmere om risikoer og tiltak

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

- Selskapet mangler synliggjorte retningslinjer mot trakassering og diskriminering, og det er lite fokus på dette arbeidet generelt blant lederne i Selskapet. Årsaken til dette kan være at man ikke opplever at Selskapet har utfordringer med dette området i organisasjonen.
- Det er for de fleste stillinger enkelt å kombinere arbeid og familieliv bortsett fra som service ingeniør siden denne har mange reisedøgn i året.

I 2020 har alle kontoransatte i Selskapet fått erfaring med hjemmekontor og ulike digitale verktøy er tatt i bruk for fullt. Dette har gjort det lettere for småbarnsforeldre å kombinere arbeid med familieliv. Det er praksis i bedriften å justere møtetidene slik at det passer for alle deltakere.

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

Tiltak som planlegges i året som kommer:

1. Revidere Selskapets verdier. Konsernets verdier skal gjøres kjennbart i rutiner og prosesser og i det daglige arbeidet generelt.
2. Jobbe for å tilrettelegge for muligheten for å kombinere hjemmekontor med oppmøte på arbeidsplassen med mål om å føle seg inkludert i et arbeidsmiljø.
3. Revidere alle avtaler som gjelder arbeidsbetingelser, goder og tillegg for å sikre likebehandling i forhold til regler og retningslinjer.
4. Utarbeide tydelige retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold samt har en bevisstgjøring rundt dette arbeidet i organisasjonen.
5. Innføre HR-system som skal sikre likebehandling i forhold til regler og retningslinjer.
6. Gjennomføre nye medarbeidersamtaler og -tilfredshetsundersøkelse.
7. Fullføre lederutviklingsprogrammet.
8. Bidra til å endre tradisjonell tankegang om at visse yrker er forbeholdt bare menn eller kvinner, blant annet ved å delta på yrkesmesser ol.

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

Totalt 7 % av de ansatte er kvinner og hvor 2 kvinner er medlemmer i ledergruppen. Dette er en økning fra tidligere år. Årsaken til denne økningen har vært en bevisst strategi om å velge kvinner inn i administrative stillinger der hvor kandidatene ellers har vært likt kvalifisert.

Hele organisasjonen har gjennomført medarbeidersamtaler hvor det psykososiale arbeidsmiljøet er et tema. Det vil også gjennomføres en medarbeidertilfredshetsundersøkelse i året som kommer. I tillegg skal vi jobbe videre 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.

Av de foreslåtte tiltakene fra 2020 ble de fleste tiltakene med en definert tidsfrist og ansvarlig gjennomført. På grunn av et hektisk år med mye ekstraarbeid ifm. Covid-19, var noen av tiltakene nødt til å utsettes. Disse vil vi bestrebe å gjennomføre til neste år.

Tillitsvalgte har vært tilfredse med det eksisterende likestillingsarbeidet i organisasjonen, samt at det nå vil få et større fokus, blant annet ved at alle vil få en større bevissthet rundt dette.

### 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 2021 og status på arbeidet skal gjennomgås på de kvartalsvise møtene 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.	Øke kvinneandelen i bedriften
Forfremmelse og utviklingsmuligheter			
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			



Mulighet for å kombinere arbeid og familieiv			
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Risikovurdert - ikke avdekket risiko		
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)		Selskapet skal jobbe systematisk med å rekruttere utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn	