



Likestillingsredegjørelse

for Elektrogruppen 2022

Vi jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på arbeidsplassen. Herunder på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og/eller kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Redegjørelse del 1 dekker konsernets datterbedrifter med over 50 ansatte angitt i tabell i figur 1 nedenfor. Nytt av året er en analyse/kartlegging av lønnsnivå, og eventuelle forskjeller mellom kvinner og menn. Det er også vurdert eventuell ufrivillig deltid i bedriftene. Se beskrivelse av gjennomført kartlegging av lønnsforskjeller under handlingsplan kapitlet.

Elektrogruppen har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Vi har nulltoleranse for diskriminering, uavhengig av om det gjelder egne medarbeidere eller i dialog med kunder, samarbeidspartnere og øvrige interessenter. Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement, rekruttering med mer.

Elektrogruppen har i dag en kvinneandel i bedriftene som varierer fra 4 % til 13 % blant bedriftene i tabellen under. En mindre endring sammenlignet med i fjor. Det er gjennomført tiltak for å bøte på situasjonen, se handlingsplan kapitlet. Tilgangen på kvinnelig arbeidskraft i bransjen er fortsatt begrenset, dette viser seg særlig innenfor fagene elektro og rør.

Elektrogruppen har få midlertidig ansatte blant bedriftene i tabellen under. Deltidsstillinger benyttes i liten grad, og da kun etter arbeidstakers ønske. Elektrogruppen har kontinuerlig ansatte som er ute i foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon er vist i tabellen under.

Det er gjennomført lønnskartlegging og det er ikke funnet noen grove avvik. For montørnivået er det ikke avvik og for øvrige grupper er alle avvik innenfor 10 % og anses som akseptabelt.

Bedrift	Kjønnsbalanse				Deltid			Midlertidig ansatte			Foreldrepermisjon gjennomsnitt uker	
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinneandel	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
Elektro Bodø AS	10	142	152	7%	0	3	3	2	0	2	0	25
Lofoten Elektro AS	11	75	86	13%	1	5	6	0	2	2	0	47
Nordkontakt AS	4	79	83	5%	0,5	5	5,5	1	0	1	0	11,5
Argon Elektro AS	7	57	64	11%	0	2	2	0	1	1	40	38
Nilsson AS	2	47	49	4%	0	0	0	0	0	0	0	9



Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av kollegaer eller andre som berøres av virksomheten vår. Diskriminering omfatter all forskjellsbehandling, utestenging eller forskjellsbehandling på grunnlag av rase, kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, seksuell legning, religion, politisk standpunkt, nasjonal eller etnisk opprinnelse eller andre forhold som medfører brudd på prinsippet om likebehandling.

Vi har ikke fått rapportert inn noen tilfeller av slik diskriminering i 2022 i de bedrifter som omfattes av redegjørelsen.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i de etiske retningslinjene til Elektrogruppen. Oppdaterte etiske retningslinjer for Elektrogruppen ble styregodkjent høsten 2021.

Etiske retningslinjer er tilgjengelig for alle ansatte via vårt KS- system.

Opplæring i etiske retningslinjer er lagd som et obligatorisk kurs i den nye opplæringsplattformen, Elektroakademiet. Alle ansatte i Elektrogruppen fikk tilgang til Elektroakademiet i 2022. Alle ansatte må ta kurset om de etiske retningslinjene samt bekrefte at retningslinjene skal følges. Alle nyansatte får tildelt kurset om de etiske retningslinjene når de starter.

September 2022 ble prosedyre for styring av virksomhetsrisiko godkjent i konsernstyret. Risikostyring skal være en integrert del av alle våre forretningsaktiviteter. Formålet med prosedyren er en systematisk tilnærming til å identifisere og arbeide med å minimere risikoer knyttet til hele vår virksomhet. Vi vurderer ulike typer risikoer som f.eks. trakassering og diskriminering.

Resultater fra risikovurderingen skal benyttes i konsernets strategi- og forretningsplanlegging. Herunder utarbeidelse av nøkkellindikatorer, mål og handlingsplaner. Den skal sikre at vi overholder lover og regler i tillegg til nødvendig ledelsesfokus på risikorelaterte spørsmål i konsernet.

Proseduren er å anse som vår måte å overholde den lovpålagte fire-steps arbeidsmetoden for å sikre at vi jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i bedriftene.



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

Elektrogruppen jobber med overordnede retningslinjer og rutiner på konsernnivå. Risikovurdering gjøres hvert år både på konsernnivå og for hver enkelt bedrift. For hver enkelt bedrift følges arbeidet opp for å sikre likestilling og hindre diskriminering i styret, ledelsen, AMU og sammen med tillitsvalgte og verneombud.

For å avdekke eventuelle risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling og mangfold i virksomhetene ble det for konsernet gjennomført en større workshop med medarbeidere fra både inne- og uteapparat på tvers av bedrifter. Vi benyttet prosedyre for styring av virksomhetsrisiko aktivt i arbeidet, hvor samtlige risiko er dokumentert i et risikoregister. Hver enkelt risiko identifisert er verdisatt med sannsynlighet og konsekvens for at en hendelse inntreffer, forslag til risikoreducerende tiltak (med frist og ansvarlig) og en vurdering av restrisiko etter tiltak er iverksatt.

Kartleggingen i praksis:

- 9 deltakere
- 4 ulike selskaper innad i konsernet
- Deltakere: KS- og HMS leder, verneombud inne/ute fra ulike selskaper, tillitsvalgte inne/ute fra ulike selskaper og direktør for strategi & forretningsutvikling

Rekruttering

Elektrogruppen anser mangfold som en styrke og vi ønsker å velge talenter fra hele befolkningen uavhengig av kjønn, alder, seksuell legning og kulturell og sosial bakgrunn.

Det har i flere år vært fokus på å rekruttere kvinnelige fagarbeidere og lærlinger, men det er få kvinner som velger elektro og rør fagene. Det oppleves som vanskelig å rekruttere de få kvinnene som har valgt denne yrkesretningen. Som nevnt i handlingsplan kapitlet har vi tatt grep i måten vi annonserer på for å trekke til oss et større mangfold.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår fastsettes gjennom retningslinjer og tariffavtaler i de ulike selskapene. Vi er opptatt av å gi kvinner og menn like muligheter for utvikling, lønn og karriere. Dette gjenspeiles i resultatene fra lønnskartleggingen, se handlingsplan kapitlet.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Elektrogruppen ønsker at alle i konsernet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Vi gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for samtlige ledere og medarbeidere. Da kartlegges behov for kompetanse og videreutvikling for den enkelte. Medarbeidersamtaler og mål for gjennomføring av avtalt handlingsplan mellom ansatt og leder er en sentral nøkkellindikator i konsernets strategi for 2023/2024.

I en organisasjon i stadig utvikling er det vesentlig for oss å legge til rette for kompetanseheving og gi tilbud om etter- og videreutdanning for våre ansatte. I løpet av våren 2022 lanserte konsernet en felles opplæringsplattform som skal ivareta kompetanseutvikling for alle våre medarbeidere, på tvers av fag og profesjon. Den har fått navnet Elektroakademiet. Digitalt kurs om de etiske retningslinjene ligger her, sammen med 104 andre kurs tilgjengelig i katalogen. Av de 105 kursene er 71 stk egenproduserte, slik at vi kan skreddersy opplæringsaktiviteter til konsernets behov.

Vi har jobbet aktivt med et skreddersydd prosjektlederprogram som hadde oppstart med første kull høsten 2021. I løpet av 2022 har vi gjennomført to kull på prosjektlederprogrammet og tredje kull fullføres i mars 2023. Det er gjennomført 2 kull med baskurs i 2022. Videre framover i 2023 skal det ses på fjerde kull med prosjektlederprogram, og tredje kull med baskurs. Vi etablerer salgskurs og et større lederprogram ila. første halvår 2023. Dette er å anse som de største kursprogrammene i satsningen Elektroakademiet.

Tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Elektrogruppens bedrifter vurderer i hvert enkelt tilfelle ansattes behov for tilpasning av arbeidsdagen, og det gis mulighet for hjemmekontor for kontoransatte der dette er formålstjenlig og praktisk mulig. Det gis anledning til å ta ut halve dager omsorgspermisjon i f.m. syke barn, for å unngå å bruke opp denne kvoten unødig fort. Julaften og nyttårsaften er fridager, som tilrettelegger for at man kan være mer sammen med sin familie i høytidene.

Elektrogruppen er opptatt av at de ansatte over tid skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Dette er også tema i bla. BAS- og prosjektlederutdanningen vår. Jobben er bare én del av livet, og den må fungere sammen med resten, i alle livsfaser. Det tar Elektrogruppen på alvor, og vi skal legge til rette for å opprettholde denne balansen på en god måte. Det legges til rette for at alle ansatte i Elektrogruppen skal ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon.

Arbeidsmiljø - varslingsrutiner

I forbindelse med årlige vernerunder gjennomgås de fysiske forholdene på arbeidsplassen, og behov for eventuell tilrettelegging og oppfølging registreres. Tiltak gjennomføres i etterkant.

Sykefraværssystemet til Elektrogruppen har rutiner for at tilrettelegging skal gjennomføres for ansatte som har behov for dette. Oppfølgingsplaner utarbeides for dette.

Elektrogruppen har en egen varslingsrutine som er beskrevet i prosedyre for varslings av kritikkverdige forhold, herunder også forhold som gjelder diskriminering på arbeidsplassen.

Prosedyren for varslings ble gjennomgått og revidert i desember 2022.

Prosedyren er tilgjengelig for alle ansatte via konsernets KS system. Gjennomgang av prosedyren for varslings gjennomføres som en del av kurset om de etiske retningslinjene.



Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det er gjennomført en ny risikovurdering for å identifisere diskriminering og hindre for likestilling i desember 2022. Følgende har vært involvert i dette arbeidet:

- Direktør for strategi og forretningsutvikling
- Kvalitets- og HMS-leder
- Tillitsvalgte og verneombud i Elektro Bodø, Nilsson og Nordkontakt
- AMU
- Ledelsen og styret

Vi har følgende funn fra risikovurdering av diskriminering og likestilling

Alle risikoene med sannsynlighet og konsekvens er dokumentert i Elektrogruppens register for virksomhetsrisiko. De risikoene med størst sannsynlighet og konsekvens er ramset opp under. Alle disse er ikke høye og kritiske, og vi har ikke hatt noen alvorlige hendelser knyttet til likestilling og diskriminering.

De viktigste risikoene som skal følges opp framover er:

- Det er for få kvinner som velger å utdanne seg innen våre fagområder. Elektrogruppen sliter derfor med å oppnå ønsket mangfold.
- Risiko for at vårt innhold på hjemmesiden, våre kampanjer og materiell i sosiale medier samt stillingsutlysninger ikke får frem hvorfor kvinner bør søke seg til oss.
- Det kan være en risiko for at ledere ubevisst rekrutterer ansatte med lik bakgrunn som seg selv. Dette kan medføre at organisasjonen forblir homogent sammensatt (mannsdominert) og derav lite mangfoldig.

- Arbeidsklær og verktøy er lite tilpasset kvinner. Det finnes til eksempel ikke arbeidstøy for gravide. Risiko for at flere anlegg ikke er tilrettelagt med gode nok garderobeforhold for kvinner er avdekt i forbindelse med risikovurderingen og det er størst risiko på de mindre anleggene.
- Risiko for at brakkeforhold og fasiliteter kan være dårlig er avdekt spesielt på mindre anlegg og der det er uproffe byggherrer med hensyn på HMS.
- Det er en risiko for at søkere eller allerede ansatte som ikke kan norsk blir ekskludert/hemmet ettersom bedriftene har krav til norsk kunnskaper ved ansettelse. Videre er styrende dokumenter norskspråklige, og erfaringer fra anlegget tilsier at uønskede hendelser ofte kobles opp mot språkforståelse. Dette kan bevisst eller ubevisst virke diskriminerende.
- Risiko for at ansatte ikke tør å melde ifra om kritikkverdige forhold i frykt for hvilke konsekvenser det kan få for den som blir trakassert, den som trakasserer eller bedriften som helhet. Dette kan medføre at det ikke blir meldt ifra om kritikkverdige forhold og bedriften ikke får mulighet til å gjøre noe med forholdet.
- Kultur og holdninger fra en tid hvor latterliggjøring og irettesettelse i påhør av andre var mer vanlig kan henge igjen. Mobilbruk og bildeapplikasjoner for dokumentasjon av feil hos andre kan mulig forsterke dette, og nyttes til trakassering.
- Risiko for at kvinner og mennesker med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk blir utsatt for diskriminering på bakgrunn av språksjargong og en ellers tradisjonell og mannsdominert anleggskultur.
- Seksuell orientering og kjønnsidentitet kan medføre at jobbsøker ikke vurderes når vedkommende skal tenkt plasseres i et eksisterende arbeidsmiljø. Se ovenstående risiko.
- Risiko for at oppfølging av varsling tas tak i for sent slik at leder blir for sen med tiltak og oppfølging av forholdet. Dette kan medføre at det kritikkverdige forholdet varer lengre og ikke blir godt nok håndtert.



Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Gjennomførte aktiviteter og tiltak i 2022

Arbeidet i 2022 har dreid seg om å følge opp de tiltakene som ble prioritert i redegjørelsen for 2021. Status på gjennomføring av disse tiltakene er oppsummert videre her.

Arbeidet med mangfold og inkludering i konsernet er definert

Det er utarbeidet en prosedyre for styring av virksomhetsrisiko som ivaretar årlig risikovurdering med tanke på likestilling og diskriminering i tillegg til andre risikokategorier. Ny mal for risikokartlegging ble brukt ifbm. risikovurderingen som ble gjennomført for likestilling og diskriminering.

I konsernet har Elin Nielsen fått ansvar for å følge opp arbeidet med likestilling og diskriminering.

Bedriftene som har AMU, har gjennomgått likestillingsredegjørelsen for 2021 og arbeidet med likestilling og diskriminering er fast punkt på agendaen på alle AMU møter.

I avvikssystemet er diskriminering lagt til som en egen kategori i avvikssystemet.

Opplæringsplattformen Elektroakademiet er lansert

Som nevnt innledningsvis er det i 2022 lansert en ny opplæringsplattform, kalt Elektroakademiet. Her er det blant annet etablert kurs i de nye oppdaterte etiske retningslinjene. Kurset i etiske retningslinjene er satt som obligatorisk kurs for alle ansatte i konsernet.

Opplæringsplattformen inneholder videre et mindre kurs ved navn «Mobbing – psykososialt arbeidsmiljø». Dette kurset er tilgjengelig i kurskatalogen for alle ansatte

Rekrutteringsprosessen er styrket med verktøyet Jobbadmin som er kjøpt inn og lansert

Elektro satte høsten 2021 i gang et arbeid for å vurdere rekrutteringsprosessen i bedriftene, og hvordan bruk av digitale hjelpemidler kan hindre diskriminering og bidra til videreutvikling av rekrutteringsarbeidet vårt. Rekrutteringsverktøyet JobbAdmin ble kjøpt inn i 2022:

- Eksplisitt oppfordre kvinner til å søke i våre stillingsannonser. Det er implementert maler i Jobbadmin for dette, hvor spesielt kvinner oppfordres til å søke. Det er lagt inn bilde av en kvinne i arbeid og det er referert (og linket) til vår likestillingsredegjørelse.
- Etablere egnet bildebank for bruk i stillingsannonser ivaretas i Jobbadmin.
- Et utvalg stillinger skal utlyses med engelskspråklig innhold. Stillingene anleggslektriker og anleggsrørlegger har engelsk mal i Jobbadmin.
- Det er foretatt en grundig språkvasking av annonsemalene, slik at ordlyden fremstår mer kjønnsnøytral.

Gjennomført holdningskampanje på anlegg med søkelys på diskriminering

Elektrogruppen har i uke 47 gjennomført kampanje i Elektro Bodø og Nilsson med fokus på varsling, likestilling og diskriminering. Målet med en slik kampanje er å fremme et godt arbeidsmiljø og informere om varslingsrutinene.

Lunsjbesøk på anlegg

For at våre medarbeidere skal ha et bra arbeidsmiljø og føle seg trygg på jobb, er det viktig at alle ansatte kjenner varslingsrutinene og kan varsle på en trygg måte. Anleggene som ble besøkt er prosjekt Domstolene og Prosjekt Aleris. Her spiste vi lunsj før vi hadde en presentasjon med formål å fremme likestilling, hindre diskriminering og gjenta varslingsrutinene.

Si ifra plakat

Det ble utarbeidet en plakat som ble hengt opp i bedriftenes lokaler, på anlegg og er publisert digitalt. Budskapet er "Vær en kompis, si ifra om diskriminering på arbeidsplassen. Vi kan bare gjøre noe med det vi vet om".

Prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold er revidert

Gjennom holdningskampanjen med "Si i fra plakaten" fant vi at det var behov for revidering av prosedyren for varsling av kritikkverdige forhold da prosedyren blant annet sa for lite om hvordan et varsel skal behandles. Prosedyren ble revidert og godkjent i AMU i Elektro Bodø og Nilsson i desember 2022.

Supplering av engelsk innhold

Noen sentrale KS og HMS dokumenter er oversatt til engelsk og lagt inn i KS-systemet. De etiske retningslinjene er oversatt til engelsk. Her gjenstår fortsatt noe arbeid, og en modul for automatisk oversettelse som et valg på websiden vurderes.

Bilder som setter fokus på mangfold

Vi har engasjert en "markedsavdeling til leie" for hele konsernet, som gjennom foto og video har evnet å ta gode bilder til dette formålet. Men, det gjenstår å bytte ut bilder strategisk på nettsiden vår. Videreføres til 2023.

Dilemmatrening på ledernivå med bakgrunn i etiske retningslinjer

Ikke gjennomført dilemmatrening. Planlegger gjennomføring i ledergrupper ila. 2023.



Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelse for alle ansatte i konsernet ble planlagt og lagd i 2022. Selve undersøkelsen er sendt ut parallelt med at denne redegjørelsen lages, og den vil være gjennomført og omtalt i neste års redegjørelse.

Kartlegging av lønnsforskjeller og betingelser er gjennomført

Det er gjennomført lønnskartlegging for 2022 for alle bedriftene som er medtatt i redegjørelsen. Pga. GDPR og personvern hensyn, kan ikke resultatet fra kartleggingen publiseres ettersom det er færre enn 5 kvinner i alle stillingsgruppene i bedriftene som er undersøkt.

Det er ikke funnet noen grove avvik ifbm. lønnskartleggingen. For montørnivået er det ikke avvik og for øvrige grupper er alle avvik innenfor 10 % og anses som akseptabelt.



Planlagte aktiviteter og tiltak i 2023

- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i 2023, hvor bla. temaområdene likestilling, diskriminering og trakassering på arbeidsplassen skal innarbeides i undersøkelsen
- Karrieresider(web) oppdateres med bilder og innhold som setter fokus på mangfold.
- Supplere med engelskspråklig innhold på våre karriereside(web).
- Informasjon og dilemmatrening på ledernivå, med bakgrunn i etiske retningslinjer.
- Ny årlig risikovurdering med tanke på likestilling og diskriminering høsten 2023.
- Økt tilstedeværelse og mer egnet materiell til besøk på messer, seminarer og skoler hvor vi selger inn og fremhever fordelene i håndverkerfagene.
- Mangfold, trakassering og diskriminering som tema på lærlingeopptaket og i nyoppstartet lærlingenettverk.
- Mangfold, trakassering og diskriminering og basens rolle i arbeidet med dette som tema i ELB og NIL sine BAS-forum.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi har arbeidet jevnt og trutt med aktivitets- og redegjørelsesplikten og de tiltakene som ble satt på handlingsplanene for 2022. Aktivitet- og redegjørelsesplikten med tilhørende arbeidsmetodikk som ble innført var nytt for oss. Det har vært en givende, men også en krevende øvelse. Tilbakemeldingene fra de som har vært involvert i arbeidet, herunder ledere, tillitsvalgte, verneombud og administrasjonen har vært gode. Vi håper å ha satt et fokus, og med det bidratt til økt bevissthet rundt likestilling og diskriminering. Dette tror vi vil tilta i styrke i årene som kommer med de videre tiltak som settes opp for 2023.

Av gjennomførte tiltak i 2022, vil vi trekke fram implementeringen av opplæringsplattformen Elektroakademiet som spesielt viktig. Her har alle ansatte fått opplæring i de etiske retningslinjene via digitalt obligatorisk kurs. I redegjørelsen for 2021 var det fremhevet en risiko med at de ansatte ikke kjente til de etiske retningslinjene og varslingsrutinen. Ved at de fleste ansatte i konsernet har gjennomført kurset, vil vi ha redusert denne risikoen betydelig.

Holdningskampanjen på anlegg som er gjennomført, har også bidratt til å sette søkelyset på likestilling, diskriminering og varslingsrutiner. Gjennom denne kampanjen fant vi at varslingsrutinen var noe mangelfull og rutinene ble etterpå revidert og godkjent i AMU i Elektro Bodø og Nilsson.

Det er lagt ned mye innsats i å styrke rekrutteringen, og synliggjøre vårt ønske om å rekruttere fra en mer mangfoldig søknadsbunke. Her har implementeringen av Jobbadmin, sammen med et bevisst kjønnsnøytralt språk og bruk av bilder bidratt positivt. I de siste månedene har flere av bedriftene klart å trekke til seg kvinnelige søkere, og vi har ansatt den første kvinne på mange år i en ledende stilling i Nilsson AS.

For øvrig ser vi at vår styring av virksomhetsrisiko (og systematiske tilnærming) hjelper oss å løfte opp risiko-områder og fatte de riktige tiltakene. Dette har bidratt positivt også utenom de risikovurderinger som aktivitet- og redegjørelsen pålegger oss som bedrifter å gjennomføre. Dette har gitt gode resultater, og bidrar til bevisstgjøring i tillegg til at det har en opplærende effekt.

Vi har fortsatt mye å jobbe med, men har forventninger til at mangfold, trakassering og diskriminering som tema på lærlingenettverk og BAS-forum samt dilemmatrening for ledere, vil bidra positivt.

Vi håper videre at planlagt medarbeiderundersøkelse for 2023 vil vise objektiv data på hva vi har oppnådd, og om tiltakene fører til den effekten vi ønsker. Herunder økning i antall kvinnelige jobbsøkere, mangfold og aksept på arbeidsplassen, økt bevissthet og til syvende og sist økt tilfredshet blant alle våre ansatte.

 **Elektro**[®]
Trygghet i alle ledd