



Rapport om
likestilling og diskriminering
Fjellnett AS

Innledning

Fjellnett AS ønsker å være en attraktiv arbeidsplass for alle. Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs.

Fjellnett har som arbeidsgiver med mer enn 50 ansatte en konkret aktivitets- og redegjøringsplikt når det gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering som er beskrevet i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd. Fjellnett AS er et datterselskap i Eidefoss-konsernet.

Fjellnett skal innenfor sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Et viktig fokusområde i Fjellnett er å sikre like muligheter, trygge og rettferdige vilkår for alle våre medarbeidere. Fjellnett tolererer ikke mobbing, diskriminering eller annen utilbørlig adferd. Her skal det være et menneskesyn der alle er like mye verdt. Dette er forankret i våre etiske retningslinjer og forbedring krever kontinuerlig oppfølging og fokus.

Del 1 er en redegjørelse for tilstanden i virksomheten som gjelder likestilling mellom kjønn. Tallene gjelder for regnskapsåret 2021 og er pr. 31.12.2021. Denne delen inkluderer også rapportering på kjønnslikestilling som gjelder lønn, stillingsnivå/grupper og ufrivillig deltid.

Del 2 presenterer risikoer og tiltak som Fjellnett har identifisert og iverksatt for å fremme likestilling og motvirke diskriminering innenfor områdene rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg skal vi se på hvordan Fjellnett søker å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I tabell 1 vises kjønnsbalansen for Fjellnett AS pr. 31.12.2021. I tillegg viser tabellen antall deltidsansatte, midlertidig ansatte og uttak av foreldrepermisjoner i dager. Det var totalt 59 fast ansatte, inkl. 5 lærlinger pr. 31.12.2021. Fjellnett opererer i en tradisjonelt sett mannsdominert bransje der mesteparten av arbeidet består av yrker som energimontører og elektroingeniører. Dette gjenspeiles også i arbeidsstyrken, der andelen kvinnelige ansatte er 10% og mannlige ansatte er 90%.

Antall ansatte i deltidsstillinger er 3 kvinner og 2 menn. De 3 kvinnene i Fjellnett som har deltidsstillinger, har frivillig søkt på ledige stillinger som har en stillings% som er mindre enn 100%. En mann går deltid og det er også valgt av den ansatte selv. Resultatene vi har kommet fram til her viser at Fjellnett ikke har noen på ufrivillig deltid.

Fjellnett har ingen som er midlertidig ansatt pr. 31.12.2021. Lærlingene regnes ikke som midlertidige ansatte selv om de er ansatt i en tidsbegrenset periode.

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon har vi hatt 3 menn som har tatt ut fedrekvotene sine gjennom året.

	Kvinner	Menn	Totalt
Totalt antall ansatte	6	53	59
Prosentandel	10	90	100
Herav:			
Deltidsansatte	3	1	4
Prosentandel	75	25	100
Midlertidig ansatt	0	0	0
Prosentandel	0	0	0
Uttak foreldrepermisjon i dager	0	138	138
Prosentandel	0	100	100

Tabell 1 Kjønnsbalanse for Fjellnett AS pr. 31.12.2021

Kjønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper.

For å finne kjønnsforskjeller på ulike stillingsnivå i Fjellnett AS har det vært en vurdering hvilke arbeid som er av lik verdi ut fra noen vurderingskriterier. Kriteriene som er brukt er kompetanse, ansvar, kompleksitet og verdiskapning. Det er også tatt utgangspunkt i stillingstittel, stillingskoder og stillingsinstrukser. Resultatet av vurderingen vises i tabell 2.

Tabell 2 viser at Fjellnett ikke kan publisere resultater fra lønnskartleggingen, fordi det må være minst 5 ansatte av hvert kjønn i en gruppe. Fjellnett skal ivareta lønnsfastsettelse i henhold til hovedavtale, tariffavtaler og lønnsavtaler.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper Fjellnett AS					
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Andel menn	Total
Total	6	53	10 %	90 %	59
Nivå 1 Daglig leder/seksjonsledere		6	0 %	100 %	6
Nivå 2 Ingeniører/driftsformenn	1	15	6 %	94 %	16
Nivå 3 Overmontør/Montører/ maskinfører/ skoghoggere/lager/adm.	2	27	7 %	93 %	29
Nivå 4 Renhold	3		100 %	0 %	3
Nivå 5 Lærlinger		5	0 %	100%	5

Tabell 2 Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå i Fjellnett AS

Del 2: Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Fjellnett AS skal fremme likestilling og hindre diskriminering, i henhold til selskapets strategier, tariffavtaler og retningslinjer. Selskapet skal blant annet følge [Hovedavtalen](#) (avtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjoner- heretter kalt Partene) Del C § 8 som sier:

Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i selskapet skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven).

Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn. Det er en målsetting for selskapet at:

- *alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling*
- *alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetning, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement*
- *det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse*
- *det rekrutteres flere kvinner til mannsdominerte stillinger*

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering tillegges de som har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i bedriften. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

Fjellnett jobber kontinuerlig med likestilling og ikke-diskriminering gjennom å sette mål, analysere risikoer og iverksette tiltak innenfor områdene rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering og vold. Vedlegg 1 viser handlingsplan og tiltaksoversikt over nevnte områder.

Rekruttering:

Målet med vår rekrutteringsprosess er å rekruttere dyktige og motiverte ansatte. Eidefoss-konsernet har utarbeidet en felles rutine som gjelder for alle datterselskapene ved ansettelse som skal ivareta at tillitsvalgte er involvert i hele rekrutteringsprosessen. Stillingsannonsene utformes slik at ingen skal føle seg diskriminert og alle ledige stillinger lyses ut enten internt eller eksternt. Når søknadene er kommet inn behandles alle søkere likt uansett kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn og funksjonsnedsettelse. Det er betydelig færre kvinnelige enn mannlige søkere til utlyste stillinger på mannsdominerte yrker i selskapet. Det er en mannlig dominans i flere av utdanningsretningene Fjellnett rekrutterer fra.

Når søkerne er inne til intervju har vi en mal med aktuelle spørsmål som stilles til kandidatene og ansettelsesutvalget blir bevisstgjort om å ikke stille spørsmål som ikke er i tråd med lovverk.

Forfremmelse- og utviklingsmuligheter

Målet med forfremmelse- og utviklingsmulighetene i Fjellnett er at alle ansatte skal ha samme mulighet for forfremmelse og utvikling. Dette ivaretas ved årlige utviklingssamtaler og at alle som har behov får tilbud om kurs/videreutdanning på det som kan være relevant for stillingen. Her vil ressursplanlegging være en viktig faktor for å kartlegge muligheten for forfremmelse og utvikling for den ansatte.

Lønns- og arbeidsvilkår

Målet er lik lønn for samme type stilling. Dette ivaretas gjennom lov om likestilling og diskriminering, arbeidsmiljøloven, tariffavtaler og lønnsavtaler. Fjellnett hadde utbetaling av resultatbasert lønn i 2021 der det er lik utbetaling pr. hele stilling og hele årsverk, med reduisering i forhold til stillingsprosent og antall måneder man har vært ansatt.

Tilrettelegging

Målet med tilrettelegging er at alle ansatte skal få samme mulighet for tilrettelegging. Fjellnett har fokus på individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Det går årlige vernerunder som kan avdekke ting som for eksempel adkomst for alle, sanitæranlegg (doer, garderober osv.) og bruk av ulike arbeidsutstyr og mye mer.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Målet er at det skal tas hensyn til kombinasjonen arbeid og familieliv så langt det går i forhold til den ansattes stilling. Ansatte i foreldrepermisjoner skal ha samme stilling, evt. tilsvarende stilling når de er tilbake fra permisjon. Det er også muligheter for frivillig deltid (reduisert arbeidstid) i perioder for de stillingene der dette er mulig. Fjellnett har fleksitidsavtale som gjelder alle ansatte. Det er også kommet mulighet for bruk av sporadisk hjemmekontor.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Fjellnett har beskrevet i sine interne retningslinjer at det ikke tolereres mobbing, diskriminering eller annen utilbørlig adferd. Varslingsrutinene er lett tilgjengelig for alle ansatte, men risikoen er hvis det som er varslet ikke blir fulgt opp og tatt på alvor. Selskapet skal ikke ha noen sanksjoner for den som varsler om trakassering (gjengjeldelsesforbudet).

Arbeidsmiljø

Alle ansatte i Fjellnett skal vise respekt og omtanke for kollegaer og bidre til et godt arbeidsmiljø gjennom en positiv væremåte. Det gjennomføres arbeidsmiljøkartlegging hvert 3. år der resultatet skal følges opp i ettertid av undersøkelsen. Fjellnett ønsker framover å gjennomføre jamnlige temperaturmålinger på aktuelle temaer.

Alle verneombud i selskapet gjennomfører et 40-timers grunnkurs i arbeidsmiljø. Verneombudene er også involvert i saker som angår arbeidsmiljøet og i tillegg er de også med på årlige vernerunder.

Mål		Risiko og hindre for likestilling og diskriminering	Tiltak
Rekruttering	Rekruttere dyktige og motiverte ansatte	<ul style="list-style-type: none"> • Stillingsannonser • Utplukk av kandidater • Intervju • Ansettelsesprosessen • Språk • Mannlig dominans i flere av utdanningsretningene 	Ivaretas i rekrutteringsprosessen: <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutteringsrutiner • Utforming av stillingsannonser • Alle ledige stillinger utlyses enten eksterne eller internt • Alle søkere behandles likt • Mal for spørsmål under intervju • Bevisstgjøre ansettelsesutvalg til å ikke stille spørsmål vi ikke har lov å spørre om • Tillitsvalgte er med i ansettelsesprosessen • Vurderer om søkere har fortrinnsrett
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Alle ansatte skal ha samme mulighet for forfremmelse og utvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Ved opplæring, kompetanseutvikling, omplassering og forfremmelse • Individuell tilrettelegging 	<ul style="list-style-type: none"> • Ivaretas med årlige utviklingssamtaler • Alle som har behov får tilbud om kurs/videreutdanning på det som er relevant for stillingen (fagbrev osv)
Lønns- og arbeidsvilkår	Lik lønn for samme type stilling	<ul style="list-style-type: none"> • Fastsettelse av lønn ved nyansettelser • Kvinne/mann – lik lønn for samme type stilling • Lønnsvurdering under foreldrepermisjoner • Begrenset innsyn om lønn 	<ul style="list-style-type: none"> • Ivaretas gjennom lov om likestilling og diskriminering, arbeidsmiljøloven, tariffavtaler, lønnsavtaler • Retten til lønnsvurdering er beskrevet i avtaler
Resultatbasert lønn	Belønne alle likt. Skal motivere alle ansatte til å øke inntekter og redusere kostnader	<ul style="list-style-type: none"> • Likestilling – redusert stilling 	Lik resultatbasert lønn pr. hele stilling og helt årsverk. Reduseres i forhold til stillings% og antall mnd. man har vært ansatt.
Tilrettelegging	Alle ansatte skal få samme mulighet for tilrettelegging	<ul style="list-style-type: none"> • Individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver • Adkomst, sanitæranlegg og arbeidsutstyr • Ta hensyn alle kjønn 	Tilrettelegge ut fra type arbeidsoppgaver <ul style="list-style-type: none"> • Gode arbeidsvilkår • God framkommelighet • Gode fysiske hjelpemidler
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Ta hensyn så langt det går i forhold til den ansattes stilling	<ul style="list-style-type: none"> • Frivillig deltid (redusert arbeidstid) i perioder • Ved foreldrepermisjoner – få tilbake samme, evt. tilsvarende stilling 	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av ansatte underveis i permisjonstiden og når man er tilbake på jobb • Fleksibel arbeidstid • Bruk av sporadisk hjemmekontor
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Tolererer ikke mobbing, diskriminering eller annen utilbørlig adferd	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av varsling • Sanksjoner ved varsling 	Varslingsrutiner skal være lett tilgjengelig for alle ansatte. Ingen sanksjoner mot den som varsler (gjengjeldelsesforbudet)
Alle relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Vi skal vise respekt og omtanke for kollegaer og bidra til et godt arbeidsmiljø gjennom en positiv væremåte		<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmiljøkartlegging 3 hvert år • Jamnlike temperaturmålinger på aktuelle temaer

Vedlegg 1 Handlingsplan og tiltaksoversikt