

FREVAR KF

Likestillingsredegjørelse 2022



FREVAR KF jobber for å ha en inkluderende arbeidskultur med mangfold, likestilling, like rettigheter og å forhindre diskriminering.

Vi mener at en arbeidsplass som anerkjenner, verdsetter og respekterer individuelle evner og personligheter gir et godt arbeidsmiljø med like muligheter for alle.

Vi vil aldri møte to mennesker som er helt like hverandre. Mangfold handler om det som skaper forskjeller mellom oss mennesker. Samtidig handler mangfold også om å møte forskjellene med åpenhet, respekt og inkludering.

Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling ved foretaket

FREVAR har for 2022 kartlagt og gjort rede for tilstanden for kjønnslikestilling ved foretaket ved å systematisere faktisk tallmateriale.

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordeling på:

- Deltid
- Midlertidighet
- Uttak av foreldrepermisjon
- Ufrivillig deltid

2022	Deltid	Midlertidighet	Uttak av foreldrepermisjon	Ufrivillig deltid
Kvinner	6	0	0	0
Menn	3	4 lærlinger	139 dager	1

Alle medarbeiderne som har en deltidsstilling ved foretaket, har blitt spurt skriftlig om de oppfatter dette som frivillig eller ufrivillig deltid. Alle har svart på henvendelsen.



Tabellen nedenfor viser ulike stillingsgrupper og avlønning i foretaket:

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper - 2022				
	Deltid er inkludert med relevant andel av årsverk				
	Gjennomsnitt, lønn inkludert tillegg og overtid				
	Kvinner	Menn	Alle	Kvinner	Menn
Total	20,7	60,4	752 964	702 604	770 239
Direktør	0,8	0,2	1 296 901	1 286 907	1 345 694
Ledelsen	2,3	1,7	997 903	1 015 016	974 750
Avdelings- og fagledere	2,9	5,5	853 762	800 063	881 587
Stab- og støttefunksjoner	5,2	9,8	756 301	657 760	808 702
Operatører i skiftordning		18,1	861 281		861 281
Fagarbeidere	7,9	20,0	631 439	581 286	651 147
Ufaglærte	1,7	5,2	609 101	529 052	635 322

Det er kun fast ansatte som er med i sammenligningen, og tallgrunnlaget omfatter all lønn og godtgjøring for 2022.

FREVAR KF driver samfunnskritiske anlegg. Dette medfører bla. behov for beredskapsvaktordninger, og i tillegg er det i varierende grad behov for ekstra innsats i form av overtidarbeid for på holde anleggene i drift. Totalt sett hadde vi 25 deltagere i beredskapsvaktordningene i 2022, og av disse var det en kvinne.

Forskjellene i godtgjøring mellom kjønnene for 2022, forklares med at det i all hovedsak er menn som har stillinger som omfattes av beredskapsvaktordninger. I tillegg er det menn som står for 95% av den arbeidede overtiden ved foretaket.

Det er minst kjønnsmessig forskjell på ledelsen, og størst forskjell på stillinger i helkontinuerlig skiftordning.

Når vi tar realitetene bak tallene i betraktning, kan vi ikke se at det er grunnlag for å hevde at forskjellene baserer seg på diskriminering på kjønn. Det gjøres ikke forskjell på grunnlønn basert på kjønn ved foretaket, og øvrige forskjeller kan forklares ut fra merarbeid og -ansvar.

Vi ser ingen risiko for systematisk forskjellsbehandling basert på kjønn i tallmaterialet, og dermed ingen hinder for et likestilt arbeidsmiljø.

Del 2: Analysere årsaker

FREVAR sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering og trakassering.

FREVAR samarbeider tett med de tillitsvalgte og verneorganisasjonen i spørsmål som omhandler de ansatte sitt arbeidsmiljø. Det avholdes jevnlig samarbeidsmøter med de tillitsvalgte og i tillegg gjennomfører AMU 4 faste årlige møter.

Vi jobber for gode og trygge arbeidsforhold og for en bærekraftig utvikling av FREVAR.

Foretaket er bevisste i rekrutteringsprosesser for å få et mangfoldig i arbeidsmiljø. I mange tilfeller er den kvinnelige søkerandelen lav, og dette påvirker muligheten for å velge mangfold, da kompetanse alltid er vesentlig. Det har vært en tradisjonell mannsdominert bransje, men vi ser at flere kvinnelige søkere kommer til. Kvinneandelen i foretaket var i 2018 på 27,5 % kvinner og har vært stabil med en økning til 28,09 % kvinner pr. 2022.

Rekrutteringssituasjonen drøftes både i samarbeidsmøter og årlig i lønnspolitiske drøftingsmøter.

Foretaket tilrettelegger for arbeidstakere som er i behov av det, både når det gjelder arbeidsoppgaver, arbeidstid, arbeidsutstyr og andre hensyn. Foretaket er tilrettelagt for de stillinger som har mulighet til å jobbe fra andre lokasjoner enn arbeidsplassen sin. FREVAR har til enhver tid lærlinger i ulike fag. Vi tar også samfunnsansvar ved å tilby arbeidstrening, praksisplasser o.l. for personer som ikke har fått innpass i arbeidslivet eller av en grunn har vært ute av arbeidslivet en periode. FREVAR har samarbeid med distriktets VTA bedrifter, FASVO og VIUNO.

Del 3: Iverksette tiltak

Hvordan vi arbeider med likestilling og mot diskriminering

Nedfelt i lønnspolitikken i foretaket har vi tilrettelegging for et livsløp i arbeidslivet. FREVAR legger til rette for et langt og friskt arbeidsliv med tiltakene:

- Seniorsamtale er en del av årlig medarbeidersamtale fra fylte 60 år
- Så langt det er mulig, og med hensyn til driften, tilrettelegges arbeidsoppgaver og arbeidsplassen ved behov, slik at det gis mulighet for seniorer og gjennomføre arbeidshverdagen.
- Ved behov for tilrettelegging for gravide i på arbeidsplassen, knytter vi oss til vår bedriftshelsetjeneste for råd og veiledning. Målet er at den gravide kan stå trygt i arbeid så lenge som mulig.
- FREVAR har egen helseforsikring for alle ansatte som også omfatter psykologisk bistand. Her knytter vi oss også tett til vår bedriftshelsetjeneste.

Likelønnsprinsipp

FREVAR sin lønnspolitikk som er utarbeidet i samarbeid med de tillitsvalgte har definert eget punkt som heter likelønnsprinsipp.

- Det diskrimineres ikke på bakgrunn av kjønn, etnisitet eller religion.

Medarbeiderundersøkelse

Det ble gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2022 hvor identifiserte styrker var:

- Ansatte opplever arbeidet sitt meningsfullt og engasjerende
- Ansatte føler de kan påvirke hvordan de utfører sitt arbeid
- De får bruk for sine kunnskaper og ferdighet
- Mine kollegaer behandler meg med respekt

Generelt i undersøkelsen svarte de ansatte at de syns det fysiske arbeidsmiljø er tilfredsstillende, at de har god kombinasjon av arbeid og fritid. I undersøkelsen svarer 93% at kvinner og menn har samme muligheter ved FREVAR.

Foretaket har systemer for å varsle om kritikkverdige forhold og egen utarbeidet varslingsrutine.

Foretaket skal i 2023 gjennomføre en strategiprosess – hvor temaene rekruttering, kompetanse og tilrettelegging er en del av dette arbeidet.

Del 4: Vurdere resultater av arbeidet

Det er identifisert et tilfelle av ufrivillig deltid, som vil vurderes opp mot fortrinnsrett mot videre rekrutteringsarbeid ved foretaket.

I arbeidet har vi identifisere forbedringspunkter å arbeide med som:

- Kompetanseplaner
- Bedre system for oppfølging HR
- Involvere oss mer i høyskole- og universitetsstudier ved å invitere til masteroppgaver etc. innenfor våre fagområder. Her har foretaket startet og har hatt prosesser med høyskoler og samarbeid, dette ønsker vi å fortsette med.

