

FREVAR KF

Likestillingsredegjørelse 2023



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

For 2023 er det 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

2023	Deltid	Midlertidighet	Uttak av foreldrepermisjon	Ufrivillig deltid
Kvinner	6	0	0	0
Menn	3	2 lærlinger 1 midlertidig ansatt	0	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.

2023	Ansatte		Ledergruppen	Styret	
	Antall	Prosentandel			
Kvinner	25	29%	3 – 50%	3 – 43%	
Menn	61	71%	3 – 50%	4 – 57%	
Totalt	86		6	7	

Foretaket hadde ved utgangen av året 86 ansatte. Foretaket jobber med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Kvinneandelen har økt med 0,97 % fra 2022 til 2023. Andelen er 70,94 % menn og 29,06 % kvinner.

Ulike stillingsgrupper og avlønning i foretaket:

Lønnskartlegging gjøres annethvert år i tråd med gjeldende anbefalinger. Kartleggingen nedenfor ble gjort for året 2022, ny kartlegging kommer for 2024.

	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 tallgrunlaget omfatter all lønn og godtgjøring for 2022.

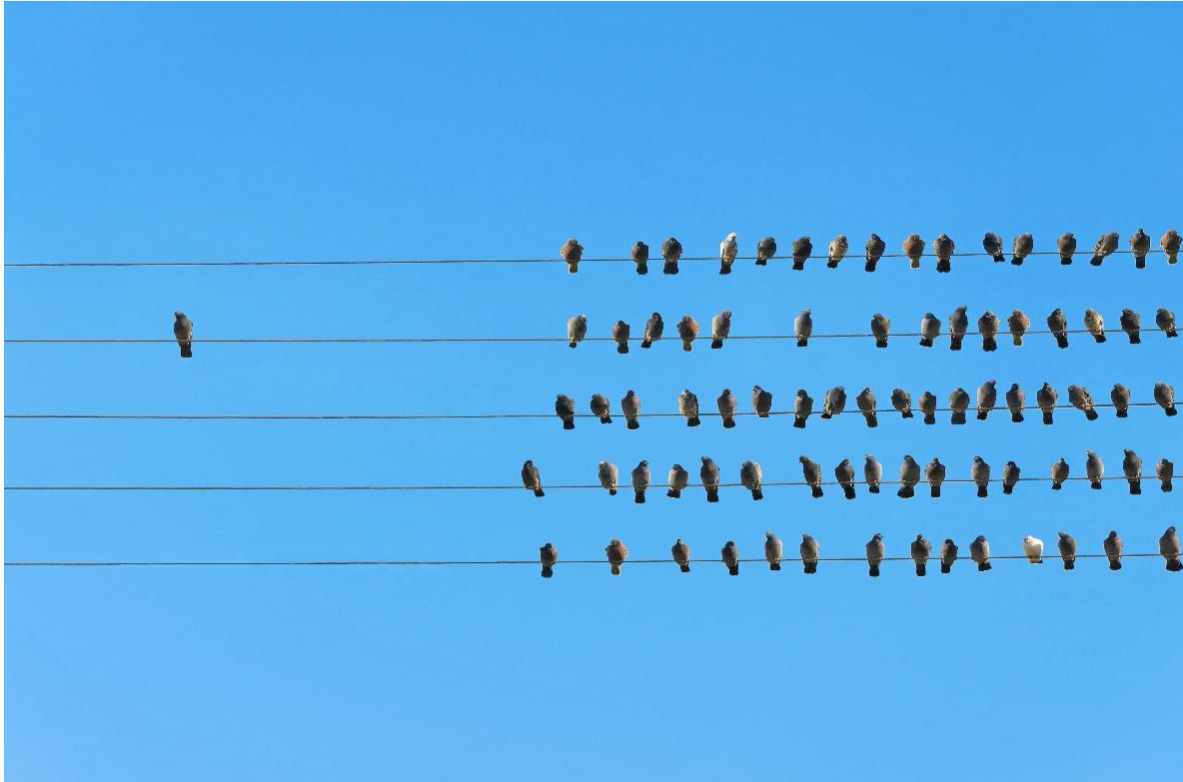
FREVAR KF driver samfunnskritiske anlegg. Dette medfører bla. behov for beredskapsvaktordninger, og i tillegg er det i varierende grad behov for ekstra innsats i form av overtidsarbeid for på holde anleggene i drift. Totalt sett hadde vi 25 deltagere i beredskapsvaktordningene i 2022, og av disse var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

Det samarbeides 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 er tilknyttet eksternt bedriftshelsetjeneste som også er representert i AMU. Vi knytter oss til bedriftshelsetjenesten der det er behov, og utarbeider årlige handlingsplaner. Bedriftshelsetjenesten gjennomfører arbeidsundersøkelser i anbefalte intervaller.

Alle ansatte tilbys helseforsikring for å forebygge sykefravær, få raskere helsehjelp, og mulighet for å komme raskere tilbake i jobb.

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

Foretaket er bevisst i rekrutteringsprosesser for å få et mangfoldig i arbeidsmiljø. Når det gjelder kjønnsforskjeller er det i mange tilfeller lav kvinnelig søkerandel, 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.

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.

Vi har til enhver tid lærlinger i ulike fag, og 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.
 - Gjennom året har alle ansatte over 60 deltatt i medarbeidersamtaler som har inkludert seniorsamtale.
- 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
 - I 2 tilfeller har foretaket tilrettelagt for seniorer i arbeidslivet.
- Ved sykdom hos ansatte som har behov for tilrettelegging på arbeidsplassen, tilrettelegger vi så godt det lar seg gjøre og med hensyn til driften. I tillegg knytter vi oss til vår bedriftshelsetjeneste for råd og veiledning der det er behov.
 - I 2023 ble det tilrettelagt for mer enn 5 ansatte, slik at de kunne stå noe i arbeid.
- FREVAR har egen helseforsikring for alle ansatte som også omfatter psykologisk bistand. Her knytter vi oss også tett til vår bedriftshelsetjeneste. Grunnet personvern viser rapportene vi får, kun antall henvendelser.
 - I 2023 hadde helseforsikringen 38 henvendelser hvor ansatte har mottatt raskere helsehjelp og kommet raskere tilbake i arbeid. Dette bidrar til redusert sykefravær.

FREVAR legger følgende prinsipper til grunn for sin arbeidsgivers- og lønnspolitikk.

Vår lønnspolitikk som er utarbeidet i samarbeid med de tillitsvalgte.

- Likelønnsprinsippet gjelder, lov om likestilling og forbud mot diskriminering
- Ufravikelighetsprinsippet
- Likebehandlingsprinsippet
- Differensieres på faglærte og ufaglærte
- Ansiennitetsprinsippet gjelder, men kan fravikes der hvor det er vanskelig og rekruttere og beholde

Medarbeiderundersøkelse

FREVAR gjennomfører medarbeiderundersøkelse hvert 2. år. Det ble ikke gjennomført medarbeiderundersøkelser i 2023.

Våren 2024 gjennomføres ny medarbeiderundersøkelse.

Foretaket har systemer for å varsle om kritikkverdige forhold og egen utarbeidet varslingsrutine. Vi samarbeider med en ekstern leverandør av varslingsordningen.

Foretaket har i 2023 gjennomført en strategiprosess – hvor temaene rekruttering, kompetanse og tilrettelegging var 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.

Foretaket har identifiserte forbedringspunkter innenfor arbeid med likestilling og et inkluderende arbeidsliv. Status i dette arbeidet er :

- Kompetanseplaner
 - o Gjennom 2023 har vi jobbet videre med kompetanseplaner, både via kartlegging strategi som inkluderer arbeid med kommunikasjonsstrategi og digitale FREVAR. Vi er ikke i mål og vil jobbe videre med dette.
- Bedre system for oppfølging HR
 - o Vi har et pågående prosjekt som heter digitale FREVAR hvor bedre system for HR er en naturlig del.
- 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.
 - o Vi har involvert oss i økende grad med academia og har hatt samarbeid med studenter innenfor flere grener. FREVAR hadde 5 dyktige elever fra Sciencelinja ved Greåker VGS hvor elevene var bærekraftsansvarlige for en dag, og opptatt av sirkulære produkter. De dyktige elevene laget en film om sitt besøk hos anlegget.
 - o FREVAR har deltatt i et prosjekt med Høgskolen i Østfold, med studenter fra «Innovasjon og prosjektledelse». Prosjektet innebærer at studentene utforsker hvordan FREVAR fremstiller seg selv, og hvordan de ansatte forteller at virksomheten faktisk fungerer koblet til bærekraft. For analysen benytter studentene relevante metoder og teori innenfor faget. Studentene la frem en rapport med resultater fra FREVAR. Rapporten kan være nyttig for å tilpasse forståelsen med virkeligheten, både med tanke på internt forbedringsarbeid, nye/kommende krav til bærekraft, men også generelt med tanke på omdømmestyring. Som vertskapsbedrift for bachelorstudenter er FREVAR en viktig bidragsyter når det gjelder å sikre at studentene får verdifull og nødvendig arbeidspraksis, samtidig bidrar vi til et lokalt kompetanseløft.

