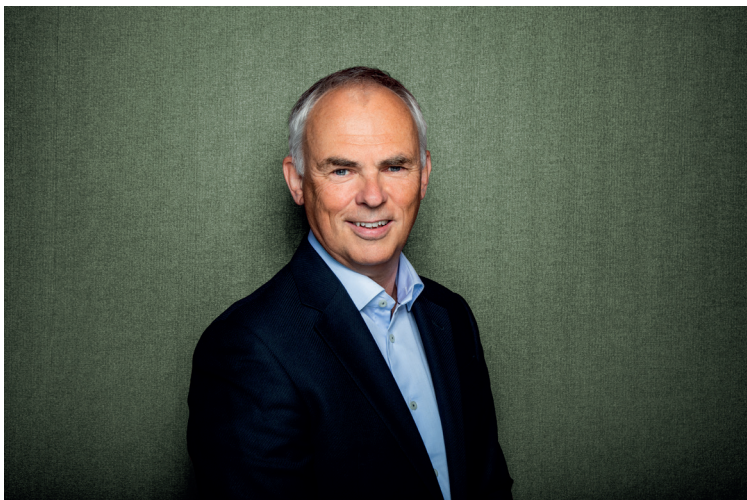


Likestilling og diskriminering

Aktivitets- og redegjørelsesplikt for OneCo



Tore Sjursen

Konsernsjef

OneCo tar avstand fra enhver form for diskriminering, enten det er på grunn av kjønn, alder, rase, religion eller andre forhold. OneCo jobber aktivt for et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv hvor ingen av våre medarbeidere – eller andre som utfører arbeid for OneCo – skal oppleve trakassering, mobbing eller negativ oppmerksomhet.

Årets likestillings- og diskrimineringsrapport er konsernets første i dette formatet, og bygger på data fra 2021 for hele konsernet.

Rapporten viser status internt, samt vår vurdering av risiko i sentrale prosesser og hvilke tiltak vi allerede har iverksatt – eller vil iverksette i nær fremtid.

Fokus på høyere kvinneandel

Vårt arbeid for å bedre likestilling og forhindre diskriminering vil særlig vektlegge behovet for å bedre kjønnsbalansen i konsernet. Med

en kvinneandel på kun 9 %, anser vi dette som vår viktigste utfordring i arbeidet med likestilling og mangfold.

Vi ønsker å gjenspeile det etniske mangfoldet i samfunnet

Dette betyr ikke at forhold knyttet til etnisitet, alder, rase, religion eller ned-satt funksjonsevne har mindre betydning. Vår opplevelse er imidlertid at OneCo har kommet lenger på disse områdene. Særlig gjelder dette etnisitet/rase/religion. Vi har i dag en rekke personer fra ulike nasjoner ansatt, og vi er stolte av dette fellesskapet. Vårt

mål er at vi samlet sett skal gjenspeile det etniske mangfoldet i samfunnet.

Tilsvarende gjelder også for alder. Vi har i dag stor spredning i alderssammensetning hos de ansatte. De yngste er 17 år, og de eldste 70 år, som er intern pensjonsalder i konsernet.

Ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne

Et stort volum av våre stillinger krever god fysikk og en sterk kropp for å klare dagligdagse arbeidsoppgaver som tunge løft og krevende arbeidsstillinger over tid. I tillegg er det avgjørende med god hørsel og godt syn for å unngå farlige situasjoner på byggeplass. Dette påvirker vår mulighet til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i operative stillinger. I administrative stillinger vil dette være enklere å få til. Vi tilrettelegger så langt det er mulig for personer som har midlertidig eller permanent nedsatt funksjonsevne grunnet sykdom eller skade.

En god kjønnsbalanse gir bedre resultate

OneCo opererer i mannsdominerte disipliner og har som mål å øke kvinneandelen i konsernet.

En bedre kjønnsbalanse blant våre ansatte vil bidra positivt til arbeidsmiljøet, til resultatene våre og til kvaliteten på leveransene våre. En bedre kjønnsbalanse vil også bidra til et styrket omdømme og økt attraktivitet som arbeidsgiver. Vår erfaring er at kjønn er underordnet når det gjelder våre prosjekter og tjenester. OneCo ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver uavhengig av kjønn.

Vi er godt i gang med flere tiltak for å nå målet om bedre kjønnsbalanse, og dette arbeidet vil forsterkes ytterligere i 2022. Disse tiltakene oppsummeres i et konsernfelles mål om 12 % kvinneandel i 2024.

INNHold

Status og risiko

Rekruttering og utvelgelse
Kompetanse og utvikling
Belønning og bonus
Turnover

Oversikt

Likelønnskartlegging
Nøkkeltall
Deltidsarbeid
Midlertidige stillinger
Permisjon ved fødsel eller adopsjon

Tiltak

Rekruttering og utvelgelse
Kompetanse og utvikling
Belønning og bonus
Turnover

A photograph of two workers, a woman and a man, sitting on a rooftop covered in solar panels. They are both wearing white hard hats and high-visibility safety gear. The woman is on the left, wearing a bright yellow-green jacket, and the man is on the right, wearing a dark jacket. They are looking at each other and smiling. The background shows a clear blue sky, distant buildings, and a construction crane.

Status og risiko

Vi har valgt å kartlegge risiko for diskriminering knyttet til disse prosessene:

- Rekruttering og utvelgelse
- Kompetanse og utvikling
- Belønning og bonus
- Turnover

Område

Rekruttering og utvelgelse

For å nå målet om bedre kjønnsbalanse må vi jobbe langsiktig og målrettet med nyrekruttering. I tillegg må vi være attraktive for dem som allerede er ansatt.

Tradisjonelt rekrutteres bas, anleggsleder, prosjektleder, avdelingsleder etc. gjennom interne karriereveier. Dette er i utgangspunktet positivt, og en styrke for OneCo. Imidlertid vil utelukkende intern rekruttering sementere den skjeve kjønnsbalansen som starter allerede i lærlingopptaket. OneCo hadde kun 2 % kvinnelige lærlinger i 2021.

Ved nyansettelser til stillinger som ikke var lærlingestillinger, utgjorde kvinnelige søkere under 10 % av det totale antall søkere i 2021. Kravet til «bransjeerfaring» kan være en medvirkende årsak til dette. For å bedre kjønnsbalansen må kravet til «bransjeerfaring» utfordres i stillinger som ikke har eksplisitte krav til dette. I tillegg må ledere som lykkes til tross for manglende bransjebakgrunn fremheves.

«Like barn leker best» kan også bevisst eller ubevisst føre til at den skjeve kjønnsfordelingen opprettholdes. Det kan kjennes mindre risikofylt å velge en mann fremfor å «ta sjansen» på å velge en kvinne.

Risiko

- Målet om økt kvinneandel er ikke tilstrekkelig forankret internt.
- Kvinnelige rollemodeller fremheves ikke i tilstrekkelig grad.
- Ikke krav om at kvalifiserte, kvinnelige søkere skal kalles inn til intervju.
- Ikke krav om at eksterne rekrutteringsfirma skal presentere søkere av begge kjønn.
- Ikke krav om lik kjønnsrepresentasjon blant dem som gjennomfører rekrutterings- og utvelgelsesprosessen.
- «Like barn leker best» – ubevisst forskjellsbehandling basert på allerede skjev kjønnsfordeling.
- Stillingsannonser er ikke kjønnsnøytrale i språk, holdninger eller bildebruk.
- Krav til «bransje-erfaring» uten at dette utfordres i tilstrekkelig grad

Område

Kompetanse og utvikling

OneCo har et bredt spekter av tjenester, prosjekter og oppdrag som krever ulik kompetanse og erfaring. Kompetanseutvikling foregår i stor utstrekning som en naturlig del av arbeidshverdagen. Behovet for kompetansehevende tiltak inngår i medarbeidersamtalen og avtales direkte med nærmeste leder. I tillegg kommer myndighetspålagt kompetanse, som blant annet årlige FSE-kurs, kurs for å klatre i høyden, varme arbeider etc. De myndighetspålagte kursene følger ulike tidsintervaller og er krav for å kunne utføre spesifikke arbeidsoppgaver. Arbeidet med kompetanse og kompetansegap vil være et prioritert område i 2022. I konsernets medarbeiderundersøkelse er det kun avdekket mindre kjønnsforskjeller knyttet til kompetanseutvikling.

Ordninger for blant annet redusert arbeidstid eller tilrettelagt arbeid i ulike faser av ansettelsesforholdet (livsfasepolitikk) er ikke implementert som fellesordninger, men det praktiseres individuelt.

Risiko

- Kompetanseplaner og karriereveier er ikke tilstrekkelig definert.
- Systemer og rutiner for å identifisere kompetansegap og kommende kompetansebehov er mangelfulle.
- Trekk ved kulturen som språk, fleip, mobbing kan virke diskriminerende eller ekskluderende.
- Garderobe- og toalettforhold på byggeplass kan være utfordrende.
- Manglende fleksibilitet i arbeidstidsordninger kan ekskludere personer med omsorgsoppgaver.
- Manglende livsfasepolitikk og generelle ordninger knyttet til dette.

Område

Belønning og bonus

Bonusordningene i konsernet ble gjennomgått i 2021 og ny bonusmodell gjeldende for 2022 er utarbeidet. Bonusordningene vektlegger både finansielle og individuelle mål, og det er ikke forskjeller på bonusnivå basert på kjønn.

Lønnsforhandlinger

Lønnsdannelsen i stillingskategorier med flest ansatte (operative stillinger og produksjonsstillinger) skjer gjennom tarifforhandlinger mellom EI og IT Forbundet, eller NITO og henholdsvis NELFO og Spekter.

I tariffavtalen mellom NELFO og EI og IT Forbundet fremforhandles årlige tillegg gjennom sentrale forhandlinger, og bare en mindre del gjennom lokale forhandlinger. I tariffavtalen mellom Spekter og EI og IT Forbundet skjer den kollektive lønnsdannelsen gjennom lokale forhandlinger.

Lønnsforhandlinger for øvrige stillingskategorier skjer lokalt gjennom individuelle lønnsforhandlinger mellom leder og medarbeider. Det vil i 2022 gjennomføres en grundigere analyse av lønnsutviklingen for disse stillingskategoriene, herunder strukturert benchmark mot markedet.

Risiko

- Stillingskategorier med høy kvinneandel er ikke omfattet av bonusprogrammer.
- Stillingskategorier med høy kvinneandel har lavere lønnspress.
- Kvinner og menns innsats kan vurderes ulikt basert på relasjon og dialog mellom leder og den ansatte.
- Feil lønnsnivå kan føre til uønsket turnover.
- Manglende kunnskap om markedslønn kan medføre feilvurderinger i lønnsfastsettelse.

Område

Turnover

2021 var preget av flere omstillings- og restruktureringsprosesser internt i konsernet.

Den totale turnoveren i 2021 var 13 %. Av disse utgjør 12 % kvinner. Analyser viser at turnoveren i stor grad følger kjønnsfordelingene i stillingskategoriene. I 2022 vil turnover i større grad følges opp med grundigere analyser av sluttårsaker og gi et tydeligere skille mellom ønsket og uønsket turnover.

Risiko

- Generelt høyere turnover i markedet.
- Endringer i mulighetene for innleie i produksjonstopper kan føre til for høy grunnbemanning som så må reduseres i perioder med lavere produksjon.
- Uønsket turnover grunnet økte lønns- eller utviklingsforventninger som ikke kan møtes.
- Betydelig hardere kamp om talentene.

Oversikt

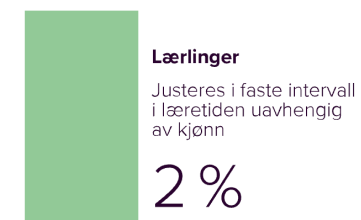
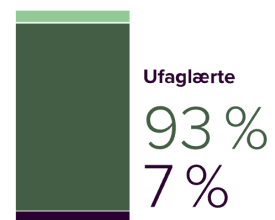
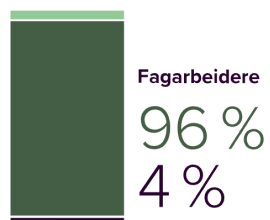
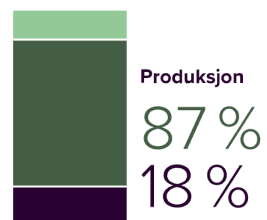
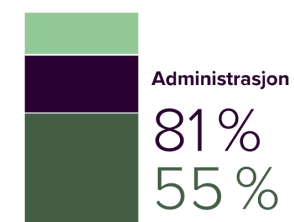
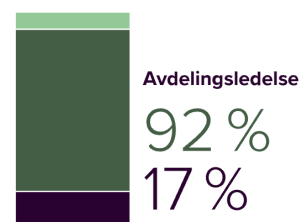
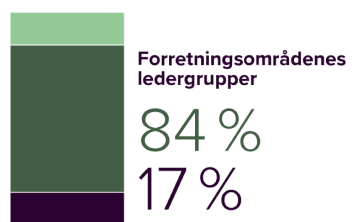
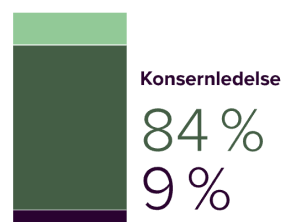
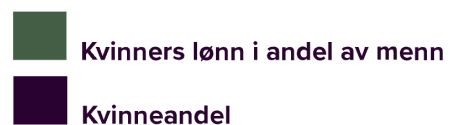


Likelønnskartlegging

På tvers av selskapene i OneCo er det gjort en kategorisering av stillinger for å kunne gjennomføre konsernets første lønssammenligning. I løpet av 2022 vil denne stillingskategoriseringen finjusteres. I dag er ikke stillingstitler harmonisert på tvers av selskapene, og samme stillingstittel kan derfor ha svært ulikt innhold og ansvar.

Et konkret eksempel på dette er tittelen «Prosjektleder» som dekker ledelse av prosjekter med en økonomisk ramme som kan variere fra NOK 100 000 til flere hundre millioner. Et annet eksempel er tittelen «avdelingsleder» som kan ha personalansvar for noen få ansatte til over 100 personer.

Nøkkeltall kvinner



Beskrivelse av stillingskategoriene:

Konsernledelse

Består av personer som inngår i den øverste ledelsen av konsernet. Arbeidsoppgavene er vesentlig av strategisk art, og det er krav om høyere utdanning på master- eller bachelornivå.

Ledelse av forretningsområdene

Består av personer med resultat- og personalansvar – eller spesifikt fagansvar i de ulike forretningsområde. Arbeidsoppgaver av strategisk og operativ art, og det er i hovedsak krav til høyere utdanning.

Avdelingsledere

Består av personer med resultat- og personalansvar for definerte avdelinger. Arbeidsoppgaver knyttet til operativ drift av egen avdeling. I mindre grad krav til formell utdanning, men svært ofte ønskes erfaring fra operativ drift. Mange i denne gruppen har teknisk fagskole eller ingeniørutdanning.

Administrasjon

Består av personer i administrative støttefunksjoner. Fellestjenester innen regnskap og lønn inngår blant annet i denne gruppen. Arbeidsoppgaver av operativ art. Krav til fagspesifikk kompetanse, men ikke kravsatt utdanningsnivå.

Produksjon

Består av personer som utfører oppgaver knyttet til konkrete leveranser, for eksempel prosjektleder, kalkulatør, faglig ansvarlig, salg og kundeoppfølging. Arbeidsoppgaver av operativ art hvor erfaring fra prosjekt- eller tjenesteleveranser vektlegges.

Fagarbeider

Består av personer med fagbrev innen elektro, telekom, automasjon, sveising eller tilsvarende. Utfører konkrete oppdrag ute hos kunder eller i prosjekt på byggeplass. Krav til avlagt fagbrev.

Ufaglært

Består av personer som utfører driftsrelaterte arbeidsoppgaver som ikke krever fagbrev. Teknisk innsikt og praktisk erfaring vektlegges.

Lærling

Består av personer som er underveis i et utdanningsløp frem til fagbrev. Utdanningsløpet er 2,5 år med noen unntak.

Deltidsarbeid

Det er et svært lavt omfang av deltidsarbeid i OneCo. Totalt jobber 60 personer deltid, 46 menn og 14 kvinner. Deltid gjennomføres etter initiativ og ønske fra den ansatte og i samråd med leder. Blant dem som jobber deltid, jobber de fleste enten 50 % stilling eller 80 % stilling. Redusert stilling har i noen få tilfeller blitt til som et alternativ til nedbemanning i restruktureringsprosesser.

Midlertidige stillinger

OneCo benytter i liten grad midlertidige stillinger. Ved utgangen av 2021 er mindre enn 2 % av våre ansatte i midlertidige ansettelsesforhold. Midlertidige stillinger blir blant annet brukt i forbindelse med særlig høy arbeidsbelastning eller ved ferieavvikling for hovedsakelig administrative stillinger, og det benyttes gjerne skoleelever eller studenter i dette arbeidet.

Permisjon ved fødsel eller adopsjon

Tiltak

I OneCo jobber vi kontinuerlig med å forbedre våre egne prestasjoner. På bakgrunn av forholdene som er dokumentert og ønsket om å bedre dagens situasjon, er følgende forbedringstiltak iverksatt eller planlagt iverksatt.



Rekruttering og utvelgelse

- Nye maler for stillingsannonser som bedre reflekterer vårt ønske om økt mangfold, inkludert gjennomgang av språk- og bildebruk.
- Konsernfelles krav om at kvalifiserte, kvinnelige søkere alltid skal innkalles til intervju.
- Innføre krav til eksterne rekrutteringsbyrå om å identifisere og presentere kvalifiserte kandidater av begge kjønn.
- Rekruttere fra andre utdanningsinstitusjoner enn dem vi tradisjonelt benytter og som har en jevnere kjønnsfordeling enn i tradisjonell yrkesopplæring.
- Vurdere det implisitte kravet om «bransjeerfaring».
- Sikre deltakelse fra begge kjønn i utvelgelsesprosessen der hvor dette er gjennomførbart.

Kompetanse og utvikling

- Synliggjøre kvinnelige rollemodeller som allerede jobber i OneCo både internt og eksternt
- Etablere internt kvinnenettverk og vurdere intern mentorordning for kvinner
- Strukturert årlig prosess for å identifisere talenter og lederkandidater med krav om å særskilt vurdere kvinnelige ansatte
- Gjennomgå stillingsbeskrivelser for å kartlegge om det er forhold i disse som hindrer likestilling
- Delta i bransjeinitiativ for å øke likestilling
- Analysere resultatene fra medarbeiderundersøkelsen for å finne kjønnsforskjeller og bakgrunnen for disse
- Kartlegge behov og vurdere ulike livsfasetiltak

Belønning og bonus

- Systematiske analyser i forbindelse med lønnsoppgjør for å avdekke eventuelle kjønnsforskjeller i lønnsutvikling
- Systematisk benchmark av lønnsbetingelser mot markedet forøvrig

Turnover

- Kartlegge sluttårsaker gjennom strukturerte sluttsamtaler og spørreundersøkelser.

Samspill med tillitsvalgte

- Konsernfelles analyser og resultater for 2021 vil gjennomgås på samspillsmøte med tillitsvalgte og verneombud våren 2022.
- Videreutvikling av arbeidet og oppfølging av tiltak og resultater vil foregå i det enkelte forretningsområde.
- Konkrete mål og tiltak som ikke er konsernfelles, vil avtales i etablerte fora i det enkelte forretningsområde eller avdeling.

Evaluere resultatet

- Tiltak vil evalueres fortløpende.