

NTE Telekom – likestillingsredegjørelse

NTE Telekom er pålagt å aktivt jobbe med likestilling og ikke-diskriminering i egen virksomhet og rapportere om eget arbeid i en likestillingsredegjørelse. Denne skal beskrive faktisk tilstand for kjønnslikestilling i organisasjonen (del 1) og redegjøre for arbeidet som gjøres i organisasjonen for å oppfylle aktivitetsplikten (del 2). I redegjørelsen beskrives kartleggingen av risiko for diskriminering, arbeidet for å hindre diskriminering og arbeidet for å fremme likestilling. Diskrimineringsgrunnlagene som dekkes er rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

I NTE Telekom er vi 60 ansatte hvor 10 er kvinner. Med en kvinneandel på 17 % er vi blant selskapene i NTE med lavest kvinneandel. Tilgangen på kvinnelig arbeidskraft i bransjen vår er noe begrenset, noe som gjenspeiles i at vi er færre kvinner enn menn.

Tabell 1 Kjønnsbalanse i NTE

	Kvinner	Menn	% Kvinner
NTE Telekom AS	10	50	17 %

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

I NTE Telekom har vi en midlertidig ansatt som er tilkallingshjelp ved behov. Vi har ikke tilfeller med deltidsansatte i NTE Telekom.

Tabell 2 Midlertidige ansatte, faktisk deltid og uttak av foreldrepermisjon i 2023

Midlertidig ansatte Oppgis i antall ansatte / prosentandel av alle ansatte		Faktisk deltid Oppgis i antall ansatte / prosentandel av alle ansatte		Foreldrepermisjon Oppgis i antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0 / 0 %	1 / 0,1 %	0 / 0 %	0 / 0 %	0	1

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

I NTE Telekom er likestilling og økt mangfold et viktig område der vi samarbeider med resten av NTE. Mangfold er essensielt for å kunne forstå behovene hos våre kunder og i samfunnet, og anses hos oss som et konkurransefortrinn og en forutsetning for å være en attraktiv arbeidsgiver. Arbeidet med mangfold og likestilling er derfor integrert både i NTEs konsernstrategi, i den daglige driften, og gjennom økt kompetanse. En felles forståelse for

Kommentert [MS1]: Har utviklet ledergruppen med en større kvinneandel
Gjort organisatoriske endringer og jobbet systematisk med fokus på lederløft og for en større kvinnerandel i ledergrupper

Kommentert [MS2R1]: trivselsteam

verdien av likestilling og mangfold er grunnleggende for at vi skal kunne utnytte vårt potensial og gjøre det til et konkurransefortrinn – og for at vi sammen med resten av NTE skal nå vårt mål om å bli Midt-Norges mest attraktive arbeidsplass.

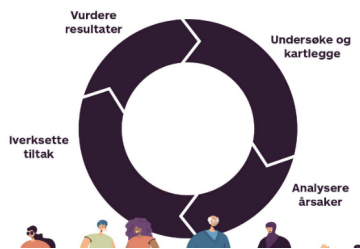
Likestilling

Likestilling betyr at alle ansatte har like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, nedsatt funksjonsevne, religion og livssyn, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon. Respekt for enkeltmennesket står sentralt i vårt arbeid med likestilling der diskriminering blant våre ansatte er uakseptabelt.

Hvordan NTE Telekom arbeider med likestilling

NTE Telekom følger fire-trinns metoden der vi gjennom året A) undersøker og kartlegger lønnsforskjeller og kjønnsbalanse samt tilhørende risiko for diskriminering og hindre for likestilling, B) analyserer årsakssammenhenger, C) definerer og iverksetter tiltak og D) vurderer resultatene av arbeidet.

Illustrasjon av modellen?



Arbeidet er systematisert gjennom strategi og handlingsplaner hvor vi sammen med NTE konsern etterstreber gode prosesser for å oppnå et kontinuerlig fokus. HR fungerer i NTE som et kompetansesenter med ansvar for rutiner, prosesser og retningslinjer. I tillegg tilrettelegger HR for målinger i kartleggingsarbeidet. Som et kompetansesenter har HR ansvar for å gi NTE Telekom en overordnet prosessstøtte i arbeidet der det er vårt ansvar å gjennomføre. For å sikre at arbeidet gjennomføres på tvers av NTE er det etablert et ambassadørkorps som består av ansattrepresentanter fra hvert datterselskap. Ambassadørkorpsen har god kobling til NTEs HMS-forum og AMU, og fungerer som støtte i vårt tiltaksarbeid.

NTE i dag

Likestilling og mangfold

Å styrke mangfold og inkludering i konsernet er et av hovedmålene i NTEs overordnede virksomhetsstrategi. I arbeidet med mangfold vektlegges kompetansebygging for å kunne utvikle en organisasjonskultur som forstår verdien av mangfold og som kan ta i bruk kapasitetene fra mangfold inn i verdiskaping. I samarbeid med the Diversity Index har NTE i 2023 målt mangfoldsmodenhet i konsernet. Undersøkelsen målte hvilket mangfold NTE har, hvor godt mangfold er inkludert og i hvilken grad mangfoldet nyttes til verdiskaping.

Kartleggingen ble gjennomført tidlig på året med formål om å ha en baseline i NTEs arbeid med mangfold.

Fra undersøkelsen var det i NTE konsern 272 forekomster av å føle seg annerledes fra de fleste av sine kolleger der de fleste føler seg annerledes på mer enn en måte. Alder, utdanning og arbeidserfaring har flest forekomster av å føle seg annerledes. Kjønn, seksuell legning, funksjon, religion og tro, kultur og språk er andre forekomster av å føle seg annerledes i NTE. Gjennom resultatet i undersøkelsen ser vi at NTE er godt i gang med mangfoldsarbeidet, men knytter det foreløpig i mindre grad til verdiskapning. Du kan lese mer om undersøkelsen på mangfold og mangfoldsmodenhet i aktivitets- og redegjørelsesplikten til NTE konsern.

Gjennom 2023 har NTE Telekom systematisk jobbet mangfold. I tråd med handlingsplanen for mangfold har våre ledere gjennomført e-læringsprogram for mangfoldsledelse, *Lederløft*. Som resultat erfarer vi et større engasjement, et felles språk og et bredere perspektiv på hva mangfold innebærer. I tillegg har vi gjort organisatoriske endringer der blant annet ledergruppen er utvidet med en større kvinneandel.

NTE er et stort konsern som etterstreber å utnytte kompetanse på tvers av datterselskapene samt oppnå like utviklingsmuligheter. Derfor er det etablert en egen plattform for intern kompetanse og ledig kapasitet som kan utnyttes på tvers av NTE. Vi ser frem til å erfare plattformen i 2024 og tror dette kan gi stor verdi både for ansatte og for NTE Telekom gjennom tettere jobbing med resten av NTE.

Arbeidsmiljø

KulturStyrk er NTEs årlige arbeidsmiljøundersøkelse og som ble gjennomført for tredje gang i 2023. Undersøkelsen måler i hvilken grad organisasjonen svarer til NTEs strategi *Kulturindeksen* med utgangspunkt i læring, engasjement og samspill. Vi opplever at undersøkelsen er ansett som en viktig kartlegging både hos ledere og øvrige ansatte. NTE hadde på konsernnivå i år en 10 % økning i svarprosent. Av 554 gjennomførte 435 av ansatte i NTE undersøkelsen og jevnt over viser svarene en forbedring sammenlignet med fjoråret. Områdene rolleklarhet, engasjement, selvstendighet, innflytelse og tilhørighet er identifisert som styrker for NTE konsernet.

NTE Telekom er fornøyd med funnene. De viser at en høy andel er stolte av å jobbe i NTE, opplever stor fleksibilitet i jobben og muligheter for å påvirke innholdet i egen arbeidshverdag. I tillegg opplever de ansatte tydelige forventninger og beslutningsfullmakt i sine roller. Samtidig registrerer vi at områdene samspill, kultur, kompetanse og bærekraft er blitt identifisert som viktige utviklingsområder hvor internt samspill og åpenhet har størst forbedringspotensial.

For at NTE Telekom sammen med resten av NTE skal nå målet om å bli Midt-Norges mest attraktive arbeidsplass, er høy trivsel blant våre ansatte en forutsetning. I 2023 har dette vært et fokusområde, og vi har etablert et eget trivselsteam med trivselsagenter – noe vi ser frem til å se videre effekt av i 2024.

Vår kartlegging av risiko og tiltak

Kommentert [MSK3]: Lagt til basert på innspill fra Marit G

Kommentert [MSK4R3]: Kommentar fra "hovedrapporten" og kan lukkes dersom dette ikke er endret/kommentert i hovedrapport

Ved å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling, kan NTE Telekom sette tiltak for å redusere eller eliminere risiko, og dermed bidra til økt likestilling, mangfold og inkludering. Konsernet har ulike prosesser for å kartlegge risikoforhold slik som undersøkelsene Diversity Index og KulturStyrk. NTE Telekom har ansvar for å gjennomgå funnene og med støtte fra HR kartlegge risikoforhold, identifisere forbedringsområder og etablere tiltaksplaner. NTE Telekom rapporterer på konsernnivå hvor resultat og tiltak følges opp. I tillegg gjennomfører vi medarbeidersamtaler, «Tett-på», fire ganger i året, hvor oppfølgingsansvaret ligger på ledernivå i NTE Telekom.

I starten av 2023 etablerte NTE konsern et eget varslingsutvalg og en ny prosedyre for varsling som ble kommunisert i regionale samlinger, løftet frem i interne kanaler og i allmennmøte. En tilgjengelig og trygg ordning for varsling er i NTE Telekom et viktig tiltak for å sikre et godt og inkluderende arbeidsliv, og som vil fortsette å være et viktig tiltak i videre arbeid.

NTE konsern ønsker en kontinuerlig utvikling i arbeidet for å oppfylle aktivitetsplikten. Ett tiltak har vært for våre ledere i NTE Telekom å gjennomføre et eget kurs i lederutviklingsprogrammet som går på Aktivitets- og redegjørelsesplikten, og hvordan opplysningsplikten tilknyttes mangfold og likestillingsarbeidet. Et annet tiltak er internrevisjonen av NTE sitt arbeid med likestilling og diskriminering som ble gjennomført i 2023. Funnene viser at ansvaret er tydelig definert og plassert, men at vi må bli bedre på å etablere årsakssammenheng for å få en bedre forståelse for risiko. Som tiltak har sluttsamtaler blitt en viktig del av arbeidet. I tillegg har HR som mål å fremover sammenstille HR-data fra ulike undersøkelser for å få en bredere og bedre forståelse av årsakssammenhenger.

Se redegjørelsestabellen for hva som er gjort i NTE for å oppfylle aktivitetsplikten, inkludert tiltak og ansvar. Som en del av konsernet er redegjørelsestabellen gjeldende også for NTE Telekom.

Oversikt på vår risikokartlegging med tilhørende tiltak og ansvar

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Oppfølging
1.0 Rekruttering	Definisjonsmakt på ledelsesnivå som utelukker søkere før rekrutteringsprosessen har startet	Mer fokus på komplementær kunnskap, helhetlige kvalifikasjoner og egenskaper både i jobbanalysen forkant av utlysning og gjennom rekrutteringsprosessen Utfordre synet på hva som er «rett» kompetanse Øke bevissthet og kunnskap på mangfold gjennom lederkurset <i>Lederløft</i>	Ansvar: HR Status: Gjennomføres Evaluering av tiltak: Bør være innledende samtaler før rekrutteringsprosess
	Ubevisste fordommer gjennom rekrutterings-	Innlede samarbeid med ekstern aktør på fordomsfri rekruttering	Ansvar: HR

	prosessen kan resultere i diskriminering basert på alder, etnisitet og kjønn	Øke bevissthet og kunnskap på mangfold gjennom mangfold som hovedtema i lederkurset <i>Lederløft</i> Bruk av DNV sin standard for å sikre kompetansebaserte intervju og redusere sjansen for ubevisst diskriminering Kontrollsjekk på at endelig avgjørelse bygger på kompetanse og oppfyllelse av krav	Status: Under utvikling Evaluerings av tiltak: HR undersøker DNVs standard for rekruttering og har innledet kontakt med et rekrutteringsbyrå for fordomsfri rekruttering
	Utilstrekkelig rekrutteringsprosess som medfører at NTE ikke evner å tiltrekke den beste kompetansen	Tekstendringer på spennvidde av kompetanse Tilpasset kommunikasjonsstrategi for ulike rekrutteringskanaler Unngå krav som ikke er virksomhetskritisk for stillingen (fører kort, språk- og leseferdigheter etc.) Fortsette å være en synlig aktør på ulike arena slik som skoler og øvrige utdanningsinstitusjoner Erfaren, ansvarlig rekrutterer som kartlegger kompetansebehov i NTE og som bevisstgjør ledelsen på tid og prioritet i rekrutteringsprosessen	Ansvar: HR og linjeledere Status: Gjennomført Evaluerings av tiltak: Viktig med god koordinering mellom fagansvarlige og HR
	Rekruttering som ikke møter NTE sitt ressursbehov grunnet liten oversikt på intern kompetanse og samordning i konsernet	Utfordre leder som beslutter ansettelse på hva som er «rett» kompetanse Kartlegging av kompetansebehov i NTE Intern utlysning av både faste og midlertidige stillinger, samt oppfordring til å søke på disse	Ansvar: HR og linjeledere Status: Under arbeid Evaluerings av tiltak: Viktig at rekrutterende leder i samarbeid med HR kartlegger hvilken kompetanse det er behov for og om kompetansen eksisterer internt
	NTE når ikke sitt mål om å bli en mangfoldig arbeidsplass	Praksisplass gjennom NAV i alle deler av konsernet Skreddersydde stillinger for å møte behovet til arbeidstakere gjennom NAV Bevisst på å synlig representere mangfold i ulike arenaer og kanaler Vektlegge mangfold og likestilling i utlysning og ved bruk av eksterne rekrutteringstjenester	Ansvar: HR og linjeledere Status: Under utvikling Evaluerings av tiltak: NTE har kommet et godt stykke i å synliggjøre mangfold gjennom annonsering, men de andre tiltakene bør gjennomgås og videreutvikles. Det jobbes med å teste ut inkluderende

Kommentert [MSK5]: Vibeke: Hvem sitt ansvar er dette?

			jobbdesign for økt arbeidsinkludering
2.0 Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsdiskriminering	Sikre at lønssamtale blir gjennomført Føre lønnsstatistikk for innsikt på tvers av konsernet Inkludere ansatte i permisjon i lønssamtaler Etablere lønnspolitikk som definerer NTE sitt forhold til likelønn og like muligheter	Ansvar: HR Status: Startet Evaluerings av tiltak: Alle ledere blir av HR årlig oppfordret til å gjennomføre lønssamtaler med sine ansatte. HR har utarbeidet en lønnspolitikk som skal godkjennes av KL.
	Arbeidsulykker og slitasje på ansatte som jobber i farlige omgivelser og under krevende forhold	HMS-håndbok Oppfølging av avvik og forbedringer i Synergi Rutiner for granskning av uønskede hendelser Varslingskanal for uønskede hendelser HMS-forum for koordinering og utvikling av HMS-arbeid HMS-opplæring for ledere og ansatte Utvidet helseforsikring AMU i alle selskap i konsernet Månedlig eller kvartalsvis fokus på HMS-tema Årlig aktivitetsplan for HMS i alle selskap i konsernet HMS som del av medarbeiderundersøkelsen	Ansvar: Linjeledelse Status: Startet Evaluerings av tiltak: Langsiktig arbeid med å heve modenhetsnivået fra et reaktivt til et proaktivt nivå innen HMS
3.0 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ikke tilstrekkelig arbeidskraft som utfordrer opprettholdelse og kontinuitet av kompetanse og kompetanseutvikling	Tett-på – samtalen for tilrettelegging av fagkompetanse og muligheter for skreddersydd kompetanseheving Kompetansekartlegging på nåværende og fremtidig kompetansebehov Interne kurs og kompetanseheving etter behov Annonserer stillinger internt og oppfordrer ansatte til å søke Ambassadørprogrammet som bidrar til intern kompetanseheving	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Gjennomført Evaluerings av tiltak: Nye tiltak vil utvikles kontinuerlig
	Utilstrekkelig kompetanse som	Tett-på – samtalen for kartlegging av ansattes kompetanse og kompetansebehov	Ansvar: Linjeleder og HR

	medfører at NTE ikke når strategiske vekstmål	Kartlegging av intern kompetanse Høyere grad av intern kompetanseutveksling	Status: Startet Evaluering av tiltak: 44 % av faste ansettelse i 2023 var ansatte som kom fra en annen stilling eller ansettelsesform i NTE. Kompetansekartlegging på konsernnivå starter i 2024.
	Skjev kjønnsbalanse på forfremmelse og utvikling	Tett-på – samtalen for likestilt oppfølging av utviklingsmuligheter og forfremmelse Oppfordre ansatte til å søke på interne stillinger Lederutviklingsprogrammet <i>Lederløft</i> for å øke bevissthet og kunnskap om likestilling	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Gjennomføres Evaluering av tiltak: Tiltakene her er et kontinuerlig arbeid som vi kanskje ikke har sett effekten av ennå
4.0 Tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og fritid	Arbeidsbelastning utover vanlig arbeidstid	Individuell tilrettelegging og oppfølging for å sikre rett arbeidslastning for den enkelte ansatte Har retningslinjer for fleksibel arbeidstid og overtid Et godt partssamarbeid med tillitsvalgte, der det søkes om utvidet overtid der det er nødvendig Overtid overvåkes og brudd på AML rapporteres internt Tilrettelegging for fleksibel arbeidstid etter omsorgsbehov og behov for tilpasning	Ansvar: Linjeleder Status: Delvis startet Evaluering av tiltak: God kontroll på ansatte sin arbeidsbelastning der de ansatte med et høyt timeantall blir fulgt opp
	Mangelfull tilrettelegging for den individuelle arbeidstaker	Færre ansatte per leder Tett-på – samtalen for å sikre balanse mellom arbeid og fritid Mangfold som hovedtema i lederutviklingsprogrammet Utbedret retningslinjer for tilbakekomst for ansatte i permisjon og fra lengre fravær Tilrettelegging av ammerom Fleksibel arbeidstid og fleksibel bruk av hjemmekontor Velferdspermisjon ved behov for individuell tilrettelegging God og jevnlig kommunikasjon til ansatte om NTE sine rutiner og systemer for tilrettelegging (personalhåndbok)	Ansvar: HR og konsernledelsen Status: Startet Evaluering av tiltak: Flere av tiltakene er gjennomført Individuell tilpasning skjer i relasjonen mellom leder og ansatt.

	Økt arbeidsbelastning på ansatte som følge av sykefravær hos andre ansatte	Omfordeling av arbeidsoppgaver i en gitt periode Analysere sykefraværstatistikk som forebyggende tiltak Fagstøtte (HR) inn i saker med langtidssykefravær Sette inn vikarer for å redusere arbeidsbelastningen Tilpasse arbeidsbelastning til faktisk kapasitet	Ansvar: Linjeleder og HR Status: Gjennomføres Evaluering av tiltak: Dette er tiltak som personalledere er ansvarlig for å gjennomføre. HR støtter der det er meldt behov.
5.0 Arbeidsmiljø, trakassering	Subkulturer som har ulike sjargonger og som negativt påvirker opplevelsen av inkludering og åpenhet	Formidle resultater fra KulturStyrk i avdelingsmøter, iverksette tiltak med kontinuerlig oppfølging I større grad bruke etablerte arena (driftsmøter, avdelingsmøter etc.) for å fange opp utfordringer knyttet til subkulturer «Bry deg» som eget HMS-tema	Ansvar: Linjeleder, konsernledelse og HR Status: Gjennomføres årlig Evaluering av tiltak: Kulturstyrk - og pulsmålinger for at effekten av tiltakene fremover kan måles
	Trakassering og seksuell trakassering	Retningslinjer som skal hindre tilfeller av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold Varslingsprosedyre som gir en lavere terskel for varsling Hyppig kommunikasjon av varslingsrutine i ulike kanaler og arena samt åpenhet og kommunikasjon på hva som ligger i trakassering og seksuell trakassering Lederutviklingsprogrammet <i>Lederløft</i> for å kompetanse og kunnskap om trakassering og seksuell trakassering	Ansvar: HMS-leder Status: Gjennomført Evaluering av tiltak: Varslingsrutiner ligger godt tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Basert på antall varsler i konsernet kan det hende at det må tilrettelegges for opplæring slik at flere skal benytte seg av muligheten til å varsle om kritikkverdige forhold

Oppfølging og planer for 2024

I 2024 vil vi fortsette med utrulling av *Lederløft* for å heve kompetansen på mangfold og mangfoldsledelse i NTE Telekom, og slik øke forståelsen for mangfold som en forutsetning for verdiskaping i selskapet. I tillegg skal NTE konsern revidere Personelhåndboken og Lederhåndboken. Disse områdene dekkes i dag gjennom en rekke ulike strategier, retningslinjer, handlingsplaner og HR-prosesser. Målet er å oppnå en enhetlig integrering i ulike beslutningsprosesser på tvers av datterselskapene, noe NTE Telekom ser frem til. For å få en bredere forståelse av vår organisasjonskultur og arbeidsmiljø skal undersøkelsen

KulturStyrk utvides til å også kartlegge risikoen for mobbing og trakassering. Slik kan vi enda bedre fange opp områder med relevans for likestilling, mangfold og inkludering.

2023 er året hvor vi opplever at planer er blitt satt i praksis og vi ser frem til å følge videre utvikling inn i 2024. NTE Telekom har sammen med resten av NTE en lang og stolt historie, og er en av Trøndelags mest spennende og attraktive arbeidsplasser. Målet vårt er å bli Midt-Norges *mest* attraktive arbeidsplass – et ambisiøst mål som vi skal nå ved å ha ansatte der alle føler seg trygge, verdsatte og inkluderte.