

Jafnréttisskýrsla Landsnets 2022



Efnisyfirlit

Jafnrétti hjá Landsneti	3
Mannauðs- og jafnréttisstefna Landsnets	4
Samantekt	5
Jafnlaunavottun	7
Vinnustaðamenning	10
Vinnustaðagreining	11
Vinnustaðagreining – einelti og áreitni	13
Fjölbreytni	14
Aldursdreifing og kynjahlutfall	15
Starfsaldur	16
Menntun	18
Starfssvið	19
Starfajölskyldur	21
Þjóðerni	22

Ábyrgðarstöður	23
Mannaforráð	24
Ráðningar	25
Fastráðningar 2022 (janúar til ágúst)	27
Tímabundnar ráðningar	29
Kynjahlutfall útskrifaðra í rafvirkjun	30
Kynjahlutfall útskrifaðra í verk- og tæknifræðigreinum	31
Ákvörðunarvald	32
Sjálfbærni	33
Ávinningur	34
Tækifæri framtíðarinnar	35
Aðferðafræði	36

Jafnrétti hjá Landsneti

Skiptir það máli fyrir vinnustað eins og Landsnet að huga að jafnréttismálum?

Heimurinn og samfélagið er stöðugt að breytast með drifkrafta á borð við loftslagsáskoranir, umhverfisvitund og sjálfbærni. Samhliða því er heimurinn orðinn samtengdari og stafrænni. Mikil straumhvörf eru á markaðskröfur í orkugeiranum vegna þessa og má þar nefna orkuskipti, orkunýtni, nýja tækni og auknar kröfur á gagnsæi. Landsnet þarf því að bregðast við breyttum aðstæðum, takast á við fjölbreytt verkefni og stuðla að framþróun og nýsköpun.

Jafnrétti og aukin fjölbreytni á vinnustað er nauðsynlegur grunnur á leið okkar að sjálfbærni. Fjölbreytt teymi taka betri ákvarðanir og efla nýsköpun þar sem fjölbreytni veitir viðtækari þekkingu, reynslu og sjónarmið. Sterk liðsheild og heilbrigð fyrirtækjamenning með uppbyggilegum samskiptum styður við að fjölbreytt sjónarmið komi fram.

Fyrirtækjum gengur jafnframt betur að halda góðu starfsfólki og einnig ráða til sín hæfasta fólkið ef fjölbreytni er viðhaldið og stutt við jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Fjölbreytileiki ýtir einnig undir jákvæðar breytingar í starfsumhverfi og því hagr fyrir tækja að stuðla að meðal annars fjölbreytni í stjórnunarstöðum. Fjölbreytni skilar sér í betri árangri í viðskiptum og sterkari fjárhag fyrirtækja.

Jafnrétti er því nauðsynlegt fyrir Landsnet.

Við hjá Landsneti viljum skapa eftirsóknarverðan vinnustað þar sem umhyggja, jafnrétti og öryggi starfsfólks er í fyrirrúmi.

Landsnet leggur mikla áherslu á jafnrétti á vinnustaðnum og setti sér jafnréttisstefnu í mars 2020 og innleiddi jafnréttisáætlun fyrir tímabilið 2020-2022. Jafnréttisáætlunin inniheldur 26 aðgerðir, þar af er 92% aðgerða lokið, og er ein þeirra að stofna jafnréttisnefnd Landsnets sem var gert haustið 2020.

Hlutverk jafnréttisnefndar er að hafa eftirlit með jafnréttisáætlun Landsnets og fylgja markmiðum hennar eftir. Nefndin er einnig kyndilberi jafnréttismála innan fyrirtækisins og hefur frumkvæði að því að mikilvæg jafnréttismál fái athygli og kemur þeim til frekari umræðu.

Í nefndinni sitja Elín Sigríður Óladóttir, Guðmundur Ingi Ásmundsson forstjóri, Jón Skaffi Gestsson, Róbert Bjarnar Ólafsson, Samuel Perkin ritari nefndar og Svandís Hlín Karlsdóttir formaður nefndar.

Góð mynd af stöðunni til að hafa jákvæð áhrif

Dregin hefur verið saman í fyrsta skipti samantekt um stöðu jafnréttismála hjá Landsneti þar sem megin tilgangurinn er að sjá hver hún er í raun og veru. Það gefur góðan grunn til að vinna út frá og til að hafa jákvæð áhrif á þróunina.

Í þessari skýrslu verður farið yfir niðurstöður jafnlaunavottunar fyrirtækisins, greiningu á vinnustaðamenningu, sem og fjölbreytni þar sem horft er m.a. til kynja, aldurs, menntunar, uppruna og ábyrgðar. Einnig er horft til ráðninga starfsfólks enda hafa þær áhrif á fjölbreytni innan fyrirtækisins til framtíðar.

Við í jafnréttisnefnd Landsnets vonumst til þess að samantekt þessi verði hvatning til að vinna áfram saman að því að skapa fjölbreyttan og eftirsóknarverðan vinnustað.

Mannauðs- og jafnréttisstefna Landsnets



Fjölbreytni, jafnræði og hæft starfsfólk

Við viljum að Landsnet sé eftirsóknarverður vinnustaður. Við náum því markmiði með því að ráða, efla og halda hæfu og ábyrgu starfsfólki. Veita því tækifæri til að takast á við spennandi verkefni, þróast og dafna í faglegu og framsæknu umhverfi.

Við leggjum áherslu á fjölbreyttan vinnustað. Við ráðningu er ávallt tekið mið af hæfni umsækjenda og er leitast við að jafna kynjahlutfall innan sviða, eininga og starfsflokka. Lögð er rík áhersla á jafnræði og að allir fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmálaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.



Þekking og færni í takt við þarfir og öflug stjórnun

Við erum framfaramiðað þekkingarfyrirtæki og leggjum áherslu á að þróa hæfileika og hæfni starfsfólks. Við stuðlum að því að allt starfsfólk eigi möguleika að þróast í starfi, geti sótt fræðslu og sí- og endurmenntun í takti við kröfur og þarfir starfsins.

Við leggjum áherslu á sýnilega og stefnumiðaða stjórnun með öflugum stjórnendum sem hafa skýra framtíðarsýn. Áhersla er á reglubundin samtöl starfsfólks og stjórnenda, þar sem rætt er um væntingar og líðan, veittur stuðningur og endurgjöf um frammistöðu ásamt hvatningu til að þróast í starfi.



Jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf

Við tryggjum starfsfólki jöfn kjör og tækifæri. Við greiðum starfsfólki okkar hófleg en samkeppnishæf laun í sambærilegum atvinnugreinum. Ákvörðun launa okkar er byggð á viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum, virðingu fyrir starfsfólki, lögum og reglum. Sanngirni og samfélagslega ábyrgð eru leiðarljós okkar í kjaramálum. Við leggjum áherslu á þátttöku í kjararannsóknnum þar sem markmiðið er ávallt að launaþróun starfsfólks sé byggð á vitneskju um þróun markaðarins. Við gerum ófrávíkjanlega kröfu um jöfn laun fyrir sömu vinnu óháð kyni eða öðrum þáttum. Vottað jafnlaunakerfi skal vera til staðar á grundvelli staðalsins ÍST 85. Starfrækt er jafnréttisnefnd innan fyrirtækisins og virk aðgerðaáætlun jafnréttismála.



Jákvæð menning og gott starfsumhverfi

Við leggjum áherslu á að skapa jákvæða fyrirtækjamenningu með sterkri liðsheild þar sem samskipti einkennast af gildum okkar. Samskipti eru opin og heiðarleg og vinnubrögð einkennast af trausti og samvinnu.

Við sýnum hvert öðru virðingu og umberum ekki einelti, áreitni eða fordóma af neinu tagi. Það er á ábyrgð okkar allra að skapa umhverfi sem er laust við slíka hegðun. Áhersla er á að starfsfólki líði vel í vinnunni og að gætt sé að jafnvægi milli einkalífs og vinnu með því að stuðla að sveigjanleika í starfi. Við veitum stuðning þegar koma upp veikindi eða önnur áraun í einkalífi.

Samantekt

Jafnlaunavottun

- Niðurstöður aðhvarfsgreiningarinnar sýndu fram á 0,6% frávik kvenna í vil, þar sem skýringarhlutfallið var 97%.
- Markmið Landsnets er að óútskýrður launamunur sé enginn og frávik aldrei meiri en ± 3%. Landsnet hefur náð settu markmiði frá því að mælingar hófust árið 2018.

Vinnustaðgreining

- Í síðustu vinnustaðgreiningu kom m.a. í ljós að helgun og tryggð er sterk hjá fyrirtækinu auk þess sem starfsánægja er yfir meðaltali gagnabanka Gallup.
- Þá upplifa karlar að þeir fái minna hrós, umhyggju, endurgjöf og tækifæri til vaxtar heldur en konur.

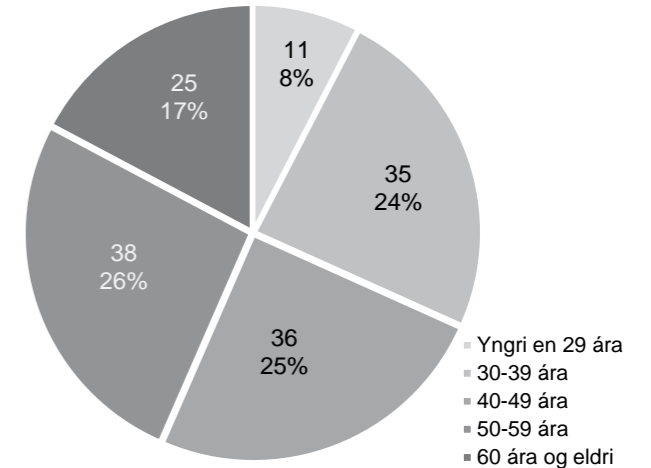
Fjölbreytni – kynjahlutfall

Um fjórðungur starfsfólks Landsnets eru konur. Kynjahlutfall þeirra sem hafa mannaforráð eða ekki endurspeglar hlutfall heildarinnar.

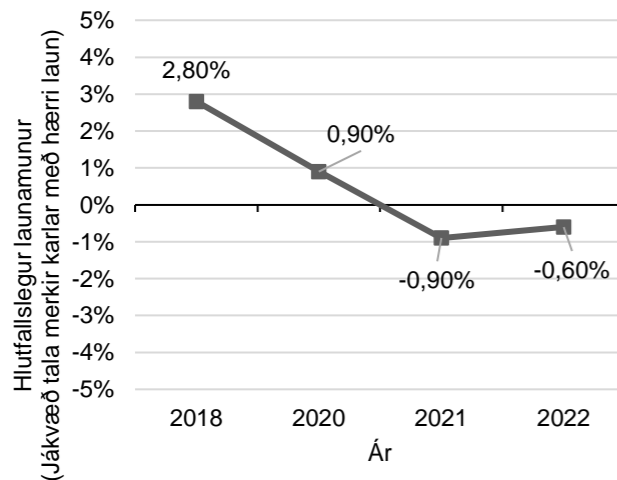
Fjölbreytni - aldur

Breytt aldursbil er hjá Landsneti en yngsti starfsmaður Landsnets er 20 ára meðan sá elsti er 68 ára. Aldursdreifing Landsnets er nokkuð dreifð frá 30 ára og upp úr en þau sem eru undir þrítugt eru í miklum minnihluta og voru eingöngu 11 einstaklingar í þeim aldurshóp hjá Landsneti í ágúst 2022. Það gæti að einhverju leyti skýrst af því að þær hæfniskröfur sem krafist er í flestum störfum séu þess eðlis að fáir standist þær starfsreynslu- og menntunarkröfur sem Landsnet krefst í sín sérfræðistörf fyrir þrítugt.

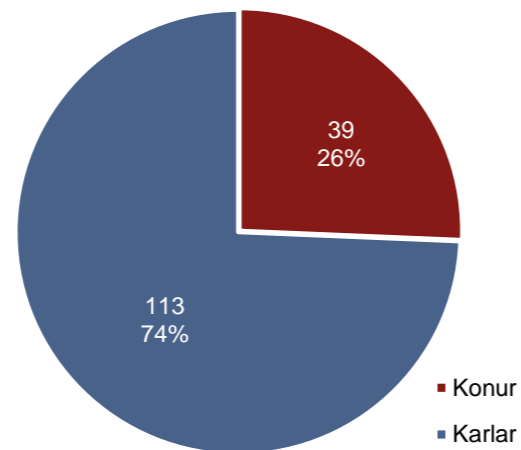
Aldursdreifing Landsnets



Niðurstöður jafnlaunavottunar frá upphafi úttekta



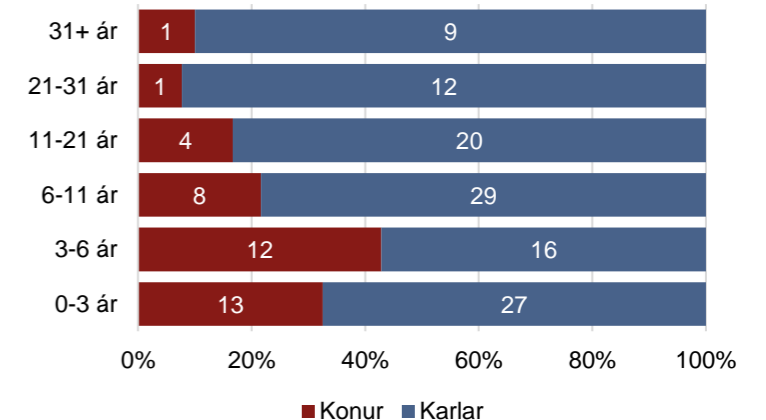
Kynjahlutfall Landsnets



Starfsaldur

64% kvenna hjá fyrirtækinu hafa starfað þar í minna en 6 ár samanborið við 38% karlkyns starfsmanna. Áhersla Landsnets er að rétta af kynjahalla innan fyrirtækisins og hefur því verið rík áhersla á að ráða inn konur undanfarið og þær eru þ.a.l. stór hluti þeirra með stysta starfsaldurinn.

Kynjahlutfall eftir starfsaldurshópum

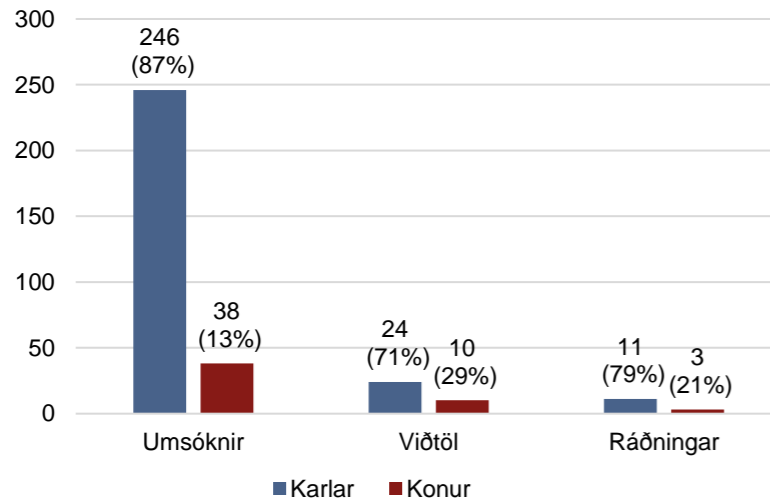


Samantekt - framhald

Ráðningar

87% allra umsækjanda í fastráðningar yfir tímabilið janúar - ágúst 2022 voru karlar. Þá voru karlar 71% þeirra sem fengu viðtöl og 79% þeirra sem fengu starfið.

Fjöldi kynja í ráðningarferli



Ákvörðunarvald Landsnets er

38,8%
hjá konum

Skoðað var hlutfall kvenna af stjórnendum og stjórnarmönnum Landsnets og út frá því reiknað ákvörðunarvald kvenna hjá fyrirtækinu. Við kjöraðstæður er þetta hlutfall 50% en viðmið að hlutfallið sé 40-60%. Ákvörðunarvald kvenna hjá Landsneti var 38,8%, sem er sambærilegt og undanfarin ár. Meðaltal íslenskra orkufyrirtækja var 35,8% árið 2021.

Starfssvið

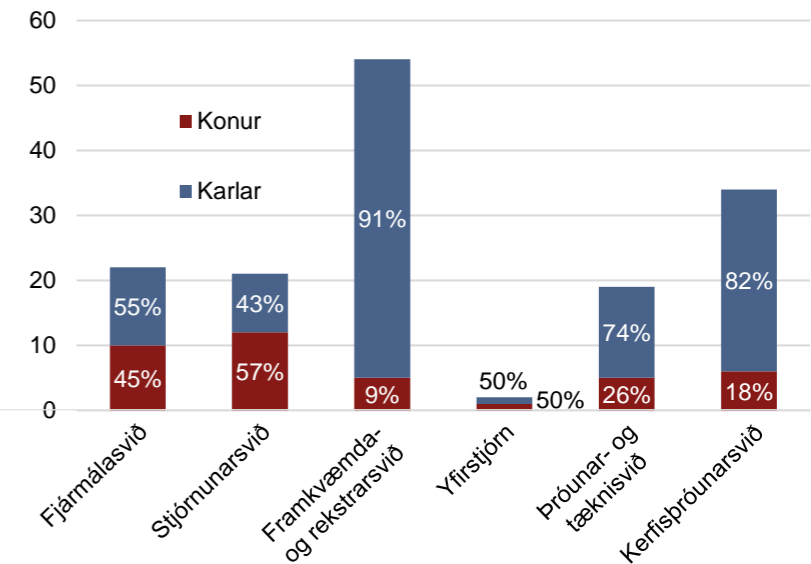
Konur eru í meirihluta á stjórnunarsviði og í yfirstjórninni er kynjahlutfallið jafnt en þar eru einungis 2 starfsmenn. Á öllum öðrum sviðum eru karlar í meirihluta.

Konur eru í eftirtektarverðum minnihluta á stærstu sviðunum en þar eru gerðar náms- og reynslukröfur þar sem konur eru fyrir í miklum minnihluta.

Störf iðnmenntaðra

Um fjórðungur starfsfólks Landsnets er iðnmenntað og þá helst í rafiðnum. Einungis 8% iðnmenntaðra hjá Landsneti eru konur. Þegar litið er til undanfarinna 25 ára hafa einungis 2,5% útskrifaðra rafiðnaðarnema á Íslandi verið konur. Kynjahlutfall rafiðnmenntaðra hjá Landsneti er því talsvert hærra en hlutfall markaðarins.

Fjöldi starfsfólks eftir sviðum



Jafnlaunavottun



Kjaramál

Stefna Landsnets er að vera nútímalegur og eftirsóknarverður vinnustaður sem keppir um hæft starfsfólk á vinnumarkaði á grundvelli markaðslauna. Unnið var að nýrri kjarastefnu þar sem markmiðið var að vera með einfalt, gagnsætt og samræmt launafyrirkomulag þar sem launakjör væru byggð á markaði, jafnræði, starfi og hæfni.

Vinnutímastytting og fjarvinna

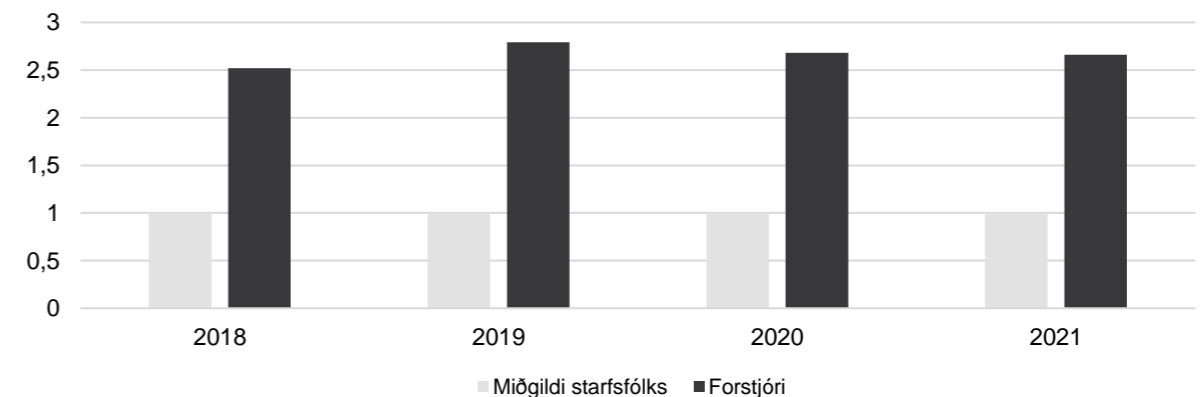
Um mitt ár 2021 var vinnutímastytting tekin upp hjá Landsneti. Starfshópur, þvert á fyrirtækið, fékk það hlutverk að skoða hvernig best væri að stytta vinnutímamann með það að markmiði að viðhalda þjónustustiginu, skila sömu og jafnverðmætri vinnu með styttri vinnutíma, tapa ekki sveigjanleikanum og tryggja fjölskylduvænlegan vinnustað. Fyrirtækið innleiddi tímaskráningarkerfi til að halda utan um vinnutímastyttinguna auk þess sem að ýmsar útfærslur að fjarvinnuhugmyndum voru skoðaðar. Hópurinn lagði fyrir skoðanakönnun til að fá sem besta innsýn í skoðanir fólks á vinnutímastyttingu og fjarvinnu og starfsfólk fékk styrk til tækjakaupa til að geta betrubætt vinnuaðstöðu í fjarvinnunni.

Laun forstjóra

Launahlutfall forstjóra varpar ljósi á kostnað fyrirtækisins af forstjóra samanborið við annað starfsfólk. Þetta er reiknað sem hlutfall, laun forstjóra og bónusgreiðslur (X) borið saman við miðgildi heildarlauna starfsmanna í fullu starfi, yfirleitt fram sem X:1. Sumir hagsmunaaðilar, og þá einna helst fjárfestar, telja að þessi mælikvarði geri þeim kleift að meta möguleg áhrif stjórnendapóknunar. Verulegt bil á milli greiðslna til forstjóra og annars starfsfólks fyrirtækisins gæti dregið úr framléiðni og aukið starfsmannaveltu.

Almennt er launahlutfall forstjóra fyrirtækja á Íslandi hærra en hjá Landsneti. Hátt hlutfall starfa Landsnets krefst sérmenntunar sem skilar sér í hærra miðgildi launa.

Hlutfall launa forstjóra miðað við miðgildi allra launa





Jafnlaunavottun

Jafnlaunavottun er verkfæri fyrir atvinnurekendur til að reka samfélagslega ábyrgt launakerfi og auðvelda þeim að koma á og viðhalda launajafnrétti kynja á vinnustað sínum. Tilgangurinn er að tryggja jafna stöðu og tryggja jafnan rétt kvenna og karla svo að ekki sé kynjamismunur innan fyrirtækja. Þannig skulu konum og körlum greidd sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf hjá sama atvinnurekanda. Málefnaleg viðmið skulu liggja til grundvallar við umbun þar sem litið er til fyrirfram skilgreindra einstaklingsbundinna þátta, hópbundinna þátta og sérstakrar hæfni starfsmanns. Fyrirtækið skal tryggja að allar ákvarðanir um laun og kjör séu skjalfestar, rökstuddar og rekjanlegar.

Landsnet leggur ríka áherslu á að tryggja öllu starfsfólki jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Markmiðið er að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsfólks til fulls án þess að bein eða óbein mismunur vegna kyns eða annarra þátta eigi sér stað. Ákvarðanir tengdar launum skulu ávallt byggja á faglegum og málefnalegum forsendum.

Árið 2020 hlaut Landsnet jafnlaunavottun frá vottunarstofnuninni BSI. Síðan þá hafa verið árlegar viðhaldsúttektir til að tryggja og sýna fram á að unnið sé samkvæmt kerfinu. Næsta meginúttekt verður árið 2023. Vottunin er staðfesting á því að jafnlaunakerfi Landsnets samræmist kröfum jafnlaunastaðalsins ÍST85:2012 og vinni þar með gegn kynbundnum launamun og stuðli að jafnrétti kynjanna.

Til að tryggja að jafnlaunakerfið samræmist kröfum staðalsins, það sé innleitt til fulls og því viðhaldið, fer fram árleg innri úttekt á kerfinu í heild. Tryggt er að innri úttektaraðili sé hlutlaus og búi yfir góðri þekkingu á jafnlaunakerfinu, reynslu af innri úttektum, þekkingu á staðlinum ÍST 85:2012 og hafi lokið námskeiði um innri úttektir á jafnlaunastaðli.

Starfaflokkun hefur verið gerð og viðmið ásamt kröfum sett um hvert starf. Ábyrgðarþrep eru notuð sem grunnur í að flokka heildarábyrgð og er forstjóri æðsti stjórnandi Landsnets. Helstu þættirnir á bakvið starfaflokkun Landsnets eru *menntun, hæfni og ábyrgð*. Þessi flokkun samræmist því sem lagt er til grundvallar Logib tölfraeðigreiningartólsins sem notað er í launagreiningu. Starfaflokkunin er endurskoðuð árlega.

Launagreining er gerð ekki sjaldnar en einu sinni á ári. Þegar sú niðurstaða liggur fyrir er rýnt í þær niðurstöður, útbúinn tímasettur aðgerðalisti og skipaðir ábyrgðaraðilar til að leiðrétta launamismun, nema fullnægjandi skýring sé á honum. Niðurstaða launagreiningar og staða jafnlaunamarkmiða er kynnt starfsfólki. Jafnlaunavottun gerir kröfur um ferla í kringum leiðréttingar ef óútskýrður launamunur er umfram sett markmið og hefur það verið innleitt hjá Landsneti.

Á þessu ári fór fram launagreining á febrúarlaunum 2022. Niðurstöður aðhvarfsgreiningarinnar sýndu fram á 0,6% frávik kvenna í vil, þar sem skýringarhlutfallið (R2) var 97%.

Markmið Landsnets er að óútskýrður launamunur sé enginn, að frávik séu sem næst núllpunkti en aldrei meiri en $\pm 3\%$. Landsnet hefur náð settu markmiði frá því að mælingar hófust árið 2018.

Jafnlaunavottun



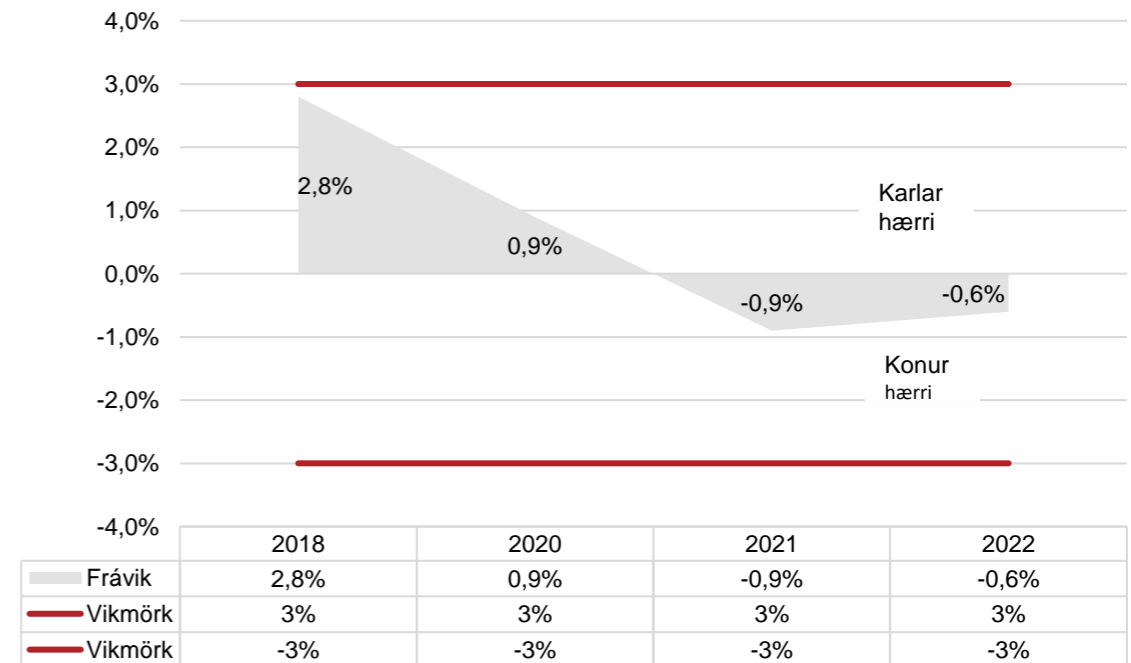
Launamunur kynjanna

Einn af mælikvörðum UFS (e. ESG) undir félagslegum þáttum er launamunur kynja (S2). Þetta er reiknað sem hlutfall, þ.e. miðgildi heildarlaunagreiðslna karla í hlutfalli við miðgildi heildarlaunagreiðslna kvenna. Hlutfall >1 þýðir að miðgildi launagreiðslna karla innan fyrirtækisins eru hærri en kvenna, hlutfall <1 þýðir að miðgildi launagreiðslna kvenna er herra og hlutfall $=1$ þýðir að miðgildi launagreiðslna er jafnt milli kynjanna.

Árið 2022 var hlutfall miðgildis launagreiðslna karla og kvenna hjá Landsneti 0,94.

Við kjöraðstæður er launamunur milli kynjanna í kring um 0% en eðlilegt er að hlutfallið sveiflist til milli ára. Landsnet hefur undanfarin ár haldið launamuni undir vikmörkum sínum. Landsnet hefur skilgreint sín vikmörk 3% en algengt er að vikmörkin spanni breiðara bil. Árið 2018 var meðallaunamunur 12,9% milli kynjanna á Íslandi skv. rannsóknum OECD.

Niðurstöður jafnlaunavottunar frá upphafi úttekta



Vinnustaðamenning



Vinnustaðamenning

Stefna Landsnets er að leggja áherslu á að skapa jákvæða fyrirtækjamenningu með sterkri liðsheild þar sem samskipti einkennast af gildum Landsnets, eru opin og heiðarleg og vinnubrögð einkennast af trausti og samvinnu. Það er lagt upp úr framfaramiðuðu þekkingarfyrirtæki og lögð áhersla á að þróa hæfileika og hæfni starfsfólks.

Eitt af lykilverkefnum Landsnets á árunum 2021 og 2022 var menningarvegferðin svokallaða. Vegferðin snýst um að innleiða framfaramiðað hugarfar hjá okkur (e. growth mindset). Unnið er með stjórnendum og starfsfólki til að gera vinnustaðinn enn betri með uppbyggjandi nálgun á samskipti og verkefni með áherslu á lærdóm, gagnsæi og endurgjöf. Lögð er áhersla á aukinn skýrleika og hraða í ákvarðanatöku ásamt því að vinna í forgangsröðun verkefna. Innleiðing hefur átt sér stað á öflugri og faglegrri breytingastjórnun (e. transformation change management) til að vera undirbúin fyrir víðamiklar breytingar í orkugeiranum.

Áhersla er einnig á reglubundin samtöl starfsfólks og stjórnenda, þar sem rætt er um væntingar og líðan, veittur stuðningur og endurgjöf um frammistöðu ásamt hvatningu til að þróast í starfi.

Vinnustaðagreining

Undanfarin ár hefur Landsnet lagt fyrir starfsfólk sitt könnun um eitt og annað sem snýr að vinnustaðnum. Vinnustaðagreining er ítarleg greining á stjórnun, skipulagi og menningu vinnustaðarins og er fyrsta skrefið í að stuðla að heilbrigðu starfsumhverfi þar sem starfsfólk nær árangri.

Síðasta vinnustaðagreiningin var framkvæmd í apríl 2022 og var þá notast við nýtt mælitæki frá Gallup, sem kallast Gallup Access. Niðurstöður voru kynntar starfsfólki í júní og sýndu m.a. að helgun og tryggð er sterk hjá fyrirtækinu auk þess sem starfsánægja er yfir meðaltali gagnabanka Gallup. Þá upplifa karlar að þeir fái minna hrós, umhyggju, endurgjöf og tækifæri til vaxtar heldur en konur.

Landsnet leggur mikla áherslu á að vinna úr niðurstöðum vinnustaðagreiningar. Fyrirtækið setur sér sameiginlegt markmið ár hvert auk þess sem svið setja sín eigin markmið. Markmiðið í ár er að auka helgun starfsfólks.

Vinnustaðagreining – einelti og áreitni

Einelti og áreitni

Í vinnustaðagreiningunni var sérstaklega spurt um einelti og áreitni á vinnustaðnum. Jafnrétti er eitt af leiðarljósum Landsnets í starfi og grundvöllur fjölbreytni og virðingar á vinnustaðnum. Vinnubrögð sem skapa traust og trúverðugleika eru lykillinn að góðum árangri og áhersla er lögð á kurteisi, réttsýni, virðingu og samvinnu. Landsnet líður því ekki ofbeldi af neinu tagi.

Viðbragðsáætlun við einelti, áreitni, ofbeldi eða annarri óæskilegri hegðun er frekari útfærsla á mannauðsstefnu Landsnets. Viðbragðsáætlun ásamt forvarnaráætlun gegn einelti og annarri sálfélagslegri áreitni gildir fyrir allt fyrirtækið. Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni, sem og annað ofbeldi (stundum nefnt einu orði EKKO) er undir engum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum. Meðvirkni starfsfólks í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd. Allt starfsfólk Landsnets á að vera upplýst um EKKO-stefnu Landsnets og á að fara fram árlegt upprifjunarnámskeið ár hvert. Stefnuna og fræðsluna má jafnframt nálgast í fræðslukerfi fyrirtækisins.

- Allar kvartanir vegna eineltis, kynferðislegs og kynbundins áreiti skulu rannsakaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu.
- Mikilvægt er að taka á málinu eins skjótt og auðið er og meta þörf fyrir faglegan stuðning. Landsnet einsetur sér að bregðast við kvörtunum vegna meints eineltis eigi síðar en fimm vinnudögum eftir að skrifleg eða munnleg kvörtun berst.
- Sé kvörtunin munnleg þarf stjórnandi að skrá hana niður og hvers eðlis hún er. Þessi viðbragðstími felur ekki nauðsynlega í sér úrlausn málsins heldur er einungis átt við að viðbragðsáætlun verði gangsett á þessu tímabili.
- Starfsfólk er hvatt til að tilkynna einelti, kynferðislegt og kynbundið áreiti með hvaða hætti sem er, t.d. með munnlegum hætti, tölvupósti en einnig nafnlaust gegnum ábendingavef Landsnets.

„Starfsfólk er hvatt til þess að tilkynna einelti, kynbundna eða kynferðislega áreitni, sem og annað ofbeldi“

Fjölbreytni



Fjölbreytni

Fjölbreytni er mikilvæg á vinnustað til að ýta undir jákvæðar breytingar í starfsumhverfinu ásamt því að tryggja víðtækari þekkingu, reynslu og sjónarmið til að taka betri ákvarðanir og auka árangur í viðskiptum.

Hér á eftir er fjölbreytni hjá Landsneti greind út frá m.a. aldri, kynjum, starfsaldri, þjóðerni, menntun og ábyrgðastöðu.

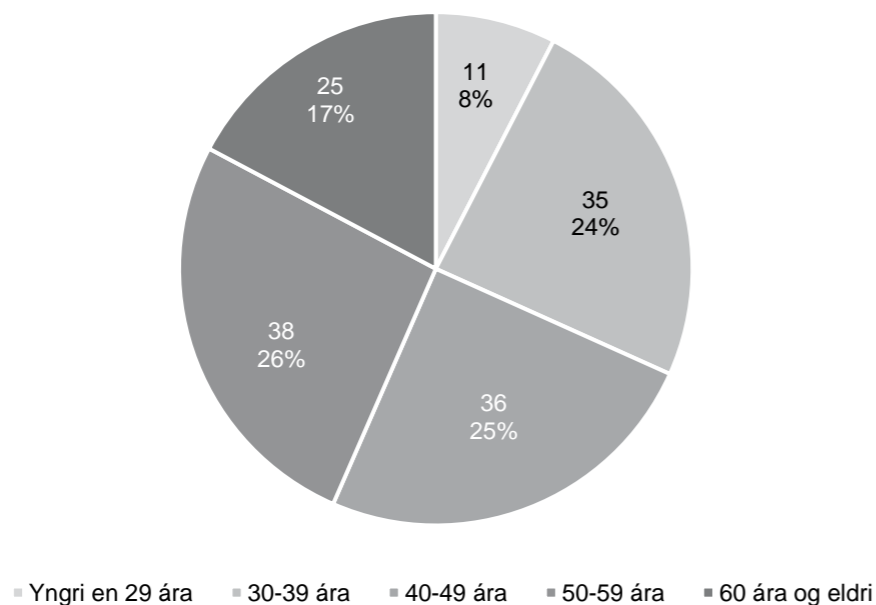
Aldursdreifing og kynjahlutfall

Aldursdreifing Landsnets

Breytt aldursbil er hjá Landsneti, en yngsti starfsmaður Landsnets er 20 ára meðan sá elsti er 68 ára. Aldursdreifing Landsnets er nokkuð dreifð frá 30 ára og upp úr en þau sem eru undir þrítugu eru í miklum minnihluta og voru eingöngu 11 einstaklingar í þeim aldurshóp hjá Landsneti 2022. Það gæti að einhverju leyti skýrst af því að þær hæfniskröfur sem krafist er í flestum störfum séu þess eðlis að fáir standist þær starfsreynslu- og menntunarkröfur sem Landsnet krefst í sín sérfræðistörf fyrir þrítugt. Lágt hlutfall þeirra sem eru yngri en þrítugt gæti einnig stafað að því að starfsaldur hjá Landsneti er einnig nokkuð hár, en 56% hafa starfað lengur en 6 ár hjá fyrirtækinu. Meðalaldur starfsfólks hjá Landsneti er 45 ár og miðgildið 43 ár.

Þessi aldursdreifing bendir til þess að hjá Landsneti er fjölbreytni meðal starfsfólks m.t.t. aldurs.

Aldursdreifing Landsnets

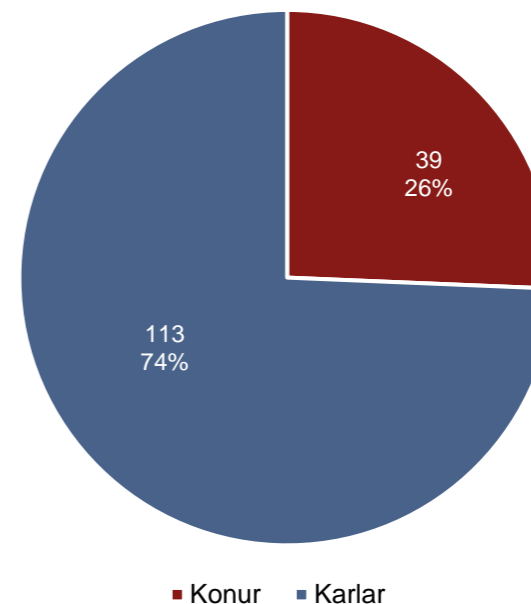


Kynjahlutfall Landsnets

Fjórðungur starfsfólks Landsnets eru konur, eða 26%. Þetta er sama hlutfall og í íslenska orkugeiranum í heild sinni, en árið 2020 voru konur 26,9% af öllum heilsársstöðugildum íslenskra orkufyrirtækja í úttekt EY og Kvenna í orkumálum. Þetta hlutfall hefur farið hækkandi, en árið 2018 voru konur 21,7% heilsársstöðugilda í íslenskum orkufyrirtækjum og árið 2016 voru þær 19,8%.

Orkugeirinn hefur í gegnum tíðina verið mjög karllægur geiri sem útskýrir hátt hlutfall karla, en þessi hlutfallslega hækkun kvenna innan orkugeirans gefur vísbendingu um að kynjahlutfallið sé hægt og rólega að jafnast út.

Kynjahlutfall Landsnets



Starfsaldur

Starfsaldur hjá Landsneti

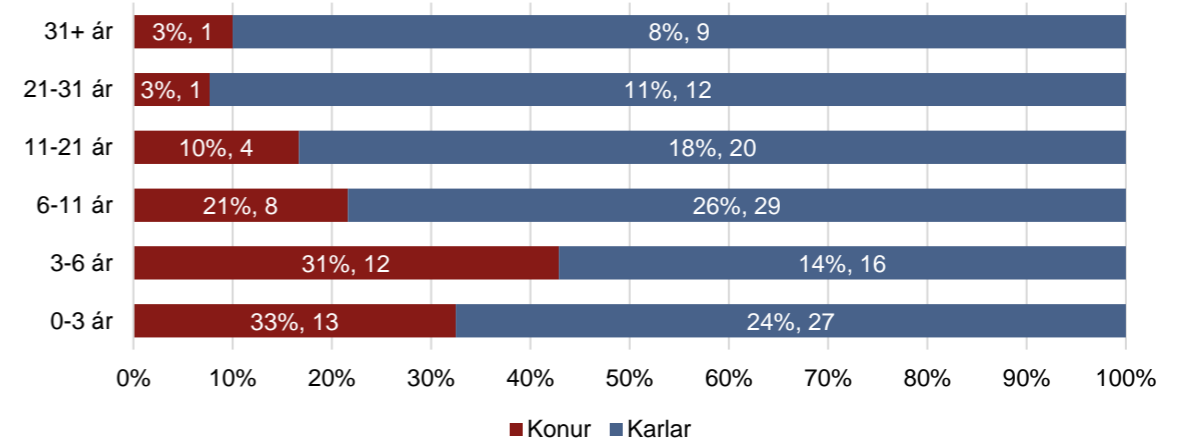
Starfsaldur hjá Landsneti er þó nokkuð hár, en meðalstarfsaldur fyrirtækisins er 10 ár og 4 mánuðir og 55% af starfsfólkinu er með hærri en 6 ára starfsaldur. Hár starfsaldur hjá fyrirtæki getur verið vísbending um að starfsfólk kunnir vel við sig hjá fyrirtækinu, en of hár starfsaldur gefur einnig til kynna að minna sé um nýtt starfsfólk og þ.a.l. ný sjónarhorn inn í fyrirtæki. Hins vegar eru yngri kynslóðir í dag mun líklegra til að færa sig til um vinnu óháð því hvort þeim líði vel á núverandi vinnustað eða ekki, samanborið við eldri kynslóðir sem eru og voru upp til hópa á sama vinnustað stóran hluta starfsævi sinnar.

Starfsaldursdreifing er ólík eftir kyni

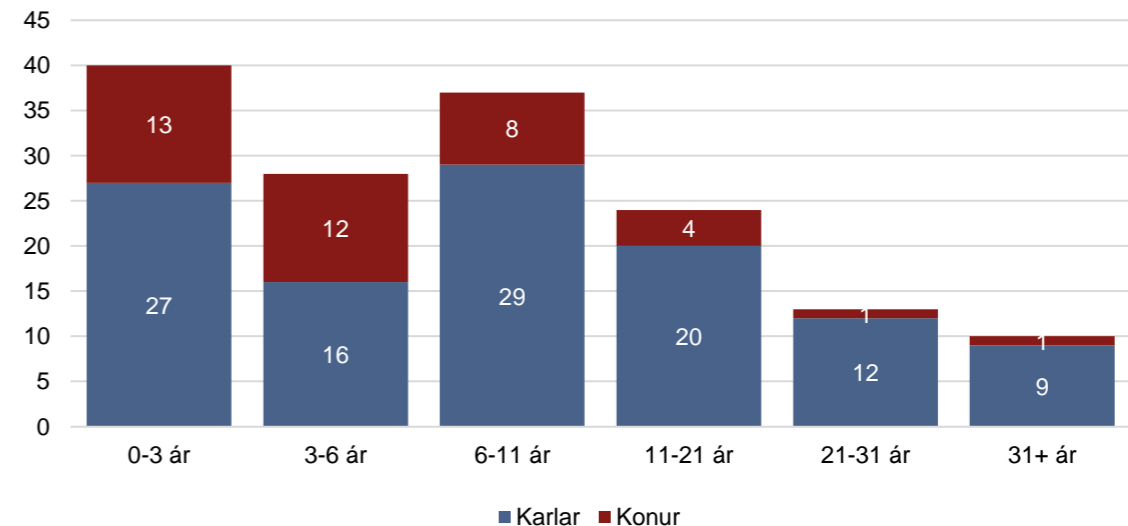
64% kvenna hjá fyrirtækinu hafa starfað þar í minna en 6 ár samanborið við 38% karlkyns starfsmanna. Áhersla Landsnets er að rétta af kynjahalla innan fyrirtækisins og hefur því verið rík áhersla á að ráða inn konur undanfarið og þær eru þ.a.l. stór hluti þeirra með stysta starfsaldurinn.

Konur eru 37% starfsfólks með minna en 6 ára reynslu samanborið við 17% af þeim sem hafa meiri en 6 ára starfsreynslu. Þá eru konur 26% af heildarfjölda starfsfólks Landsnets. Það má því álykta að hlutfall kvenna sé að aukast hjá Landsneti. Miðgildi starfsaldurs kvenna er 4 ár og 10 mánuðir en karla er 8 ár og 7 mánuðir. Miðgildi fyrir fyrirtækið í heild sinni er 6 ár og 10 mánuðir.

Kynjahlutfall eftir starfsaldri



Starfsaldur eftir kyni



Starfsaldur

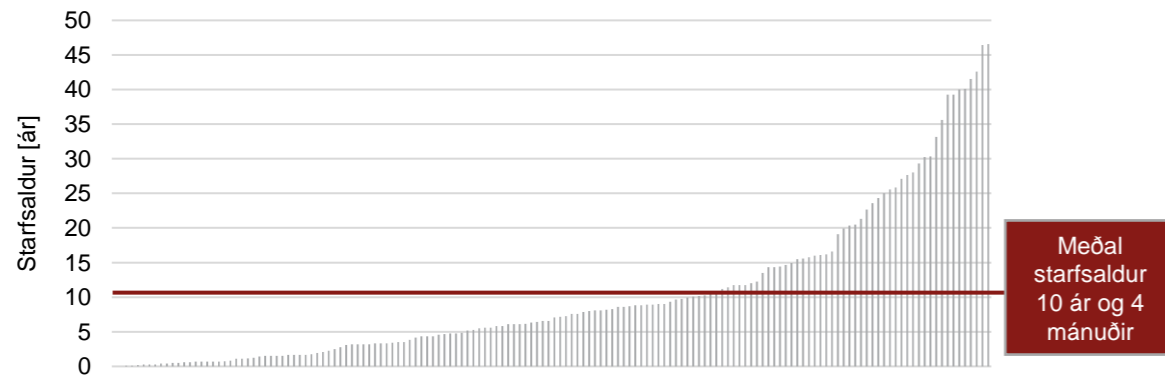
Starfsaldurdreifing

68% af starfsfólki Landsnets eru undir meðaltali starfsaldurs hjá fyrirtækinu, sem er 10 ár og 4 mánuðir. Það þýðir að 32% starfsfólks hækka meðaltalið hlutfallslega mun meira en restin af starfsfólki. Eðli málsins samkvæmt er það starfsfólk sem er með hærri starfsaldur einnig með hærri lífaldur. 2 konur eru með hærri starfsaldur en 25 ár samanborið við 17 karla.

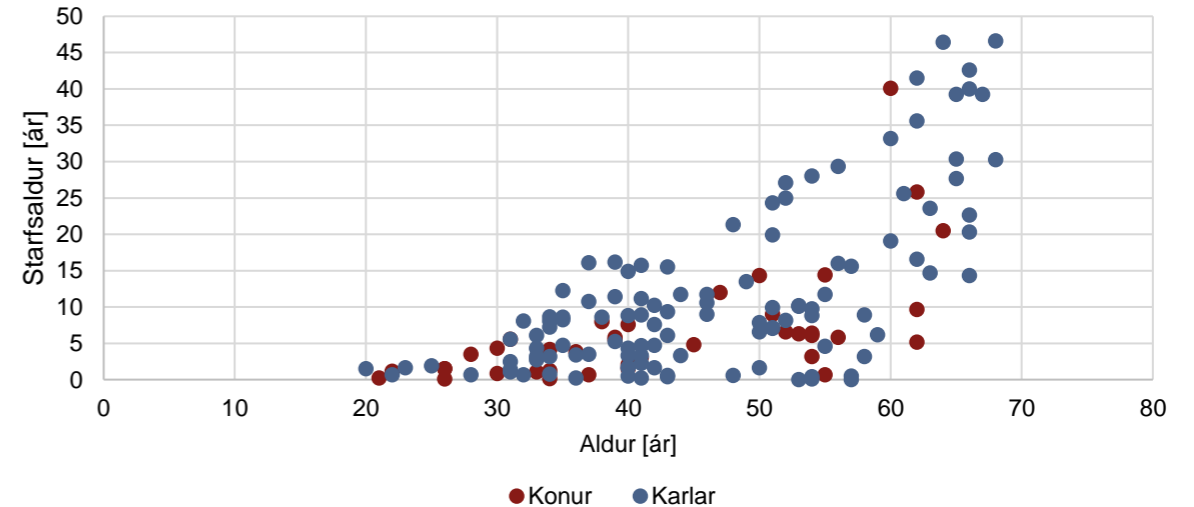
Línulegur vöxtur er á starfsaldri alls starfsfólks upp að meðal starfsaldri, en eftir það er vöxturinn veldisvaxandi. Línulegur vöxtur þýðir að starfsaldur vex jafnt og þétt og þannig ætti starfsfólk einnig að fara jafnt og þétt á eftirlaun. Veldisvöxtur þýðir hins vegar að það er lengra á milli hvers starfsmanns í aldri og því dreifist það á lengra tímabil sem að starfsfólk fer á eftirlaun. Þannig ætti þekkingin ekki að glatast öll í einu hjá þessu eldra starfsfólki. Hins vegar ef línulegi vöxturinn heldur áfram þá myndi starfsfólk fara hraðar á eftirlaun en í veldisvexti.

Óháð því hvort að vöxturinn er línulegur eða veldisvaxandi þá er samt sem áður alltaf mikilvægt að huga snemma að því að yfirfæra þekkingu til yngri hóp starfsfólks, en í línulegum vexti er það enn mikilvægara en ella.

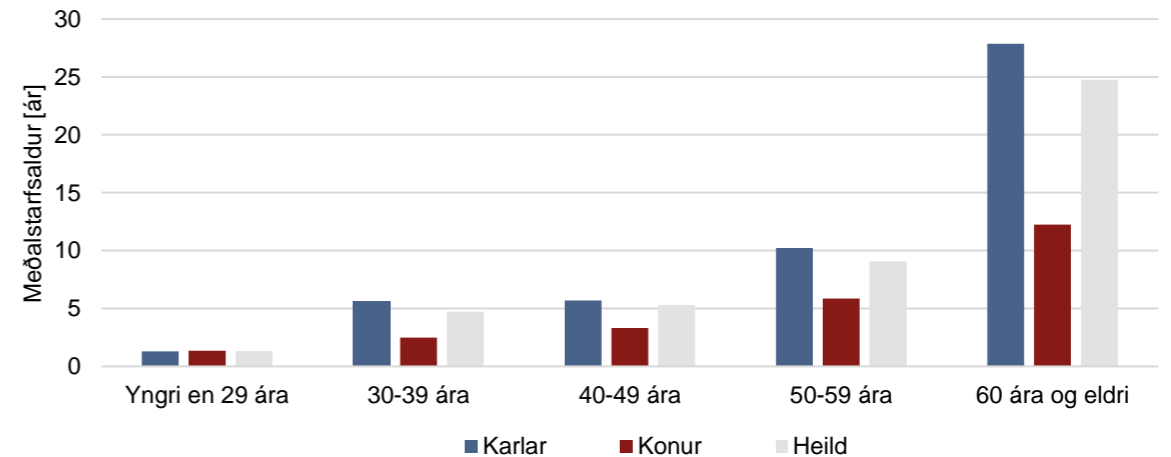
Starfsaldur alls starfsfólks Landsnets



Aldur vs starfsaldur



Meðalstarfsaldur eftir aldurshópum og kyni



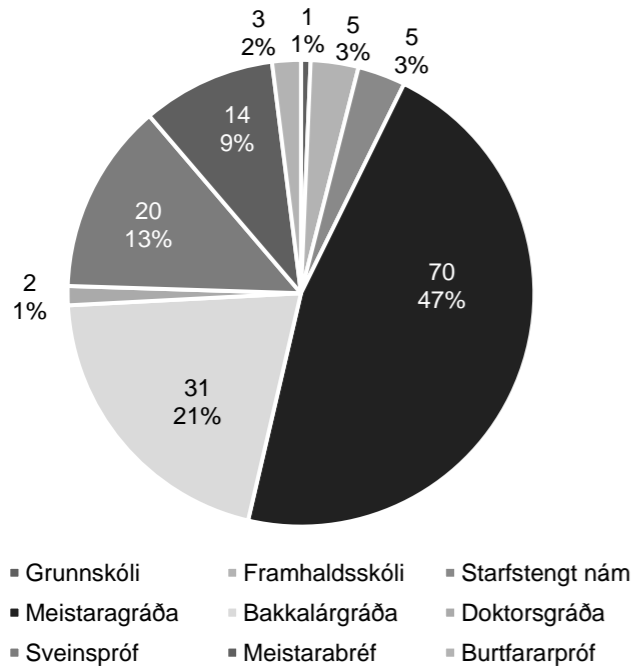
Menntun

Hæsta menntunarstig

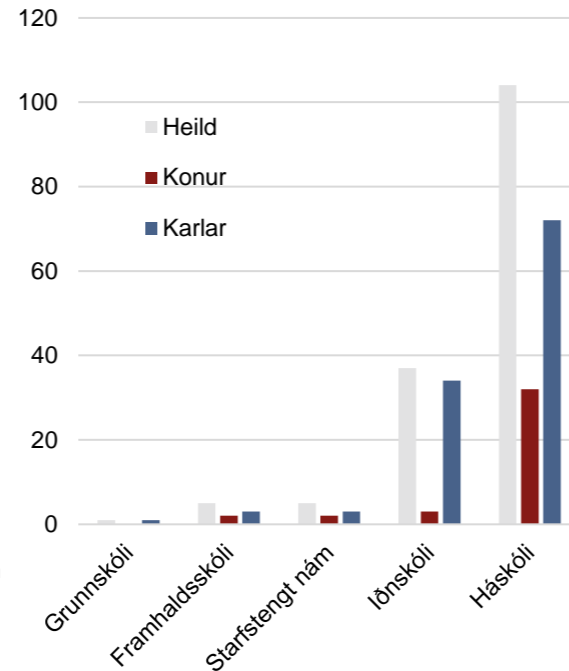
Störf hjá Landsneti krefjast flest menntunar eða reynslu á viðeigandi sviði. 92% starfsfólks Landsnets er með háskóla eða iðnskóla sem sitt hæsta menntunarstig.

Margt starfsfólk sem er með meistaragráðu hjá Landsneti er með grunn iðnmenntun.

Menntunarstig



Fjöldi starfsfólks eftir menntastigi og kyni



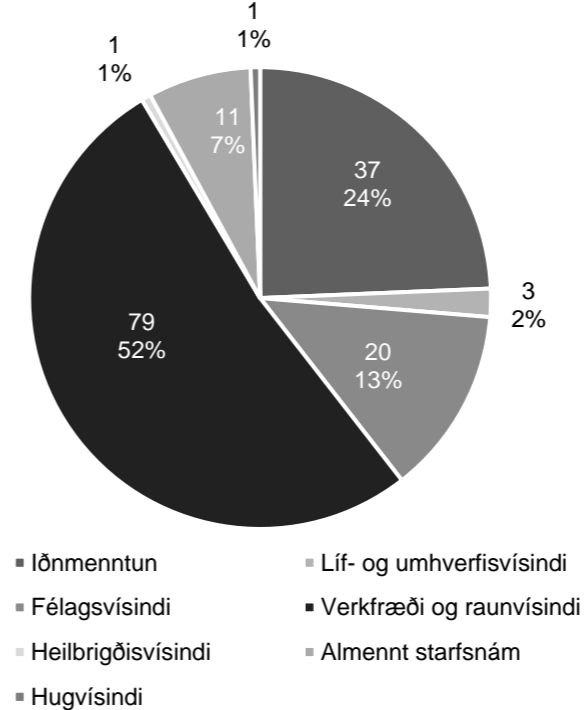
Fræðasvið

52% starfsfólks hjá Landsneti er með bakgrunn í verkfræði og raunvísindum auk þess sem tölvunarfræði er einnig þar undir. Þá eru 24% með iðnmenntun, en þeir sem hafa bætt við sig tæknifræði ofan á iðnmenntun flokkast undir verkfræði- og raunvísindi.

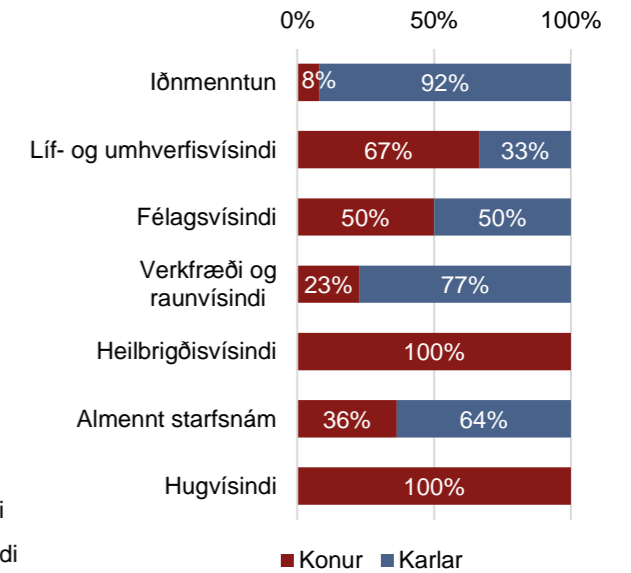
Það að 76% starfsfólks sé með iðnmenntun eða menntun í verkfræði og raunvísindum kemur líklegast ekki á óvart þar sem orkugeirinn er þess eðlis að störfin krefjast þessa bakgrunns. Óháð því hver geirinn er hins vegar, þá getur alltaf verið gott að fá fjölbreytt sjónarmið að borðinu. Það er því jákvætt að sjá flóruna.

92% starfsfólks með iðnmenntun eru karlar og 77% starfsfólks sem er með bakgrunn í verkfræði og raunvísindum eru karlar.

Skipting starfsfólks eftir fræðasviðum



Kynjahlutfall eftir fræðasviðum



Starfssvið

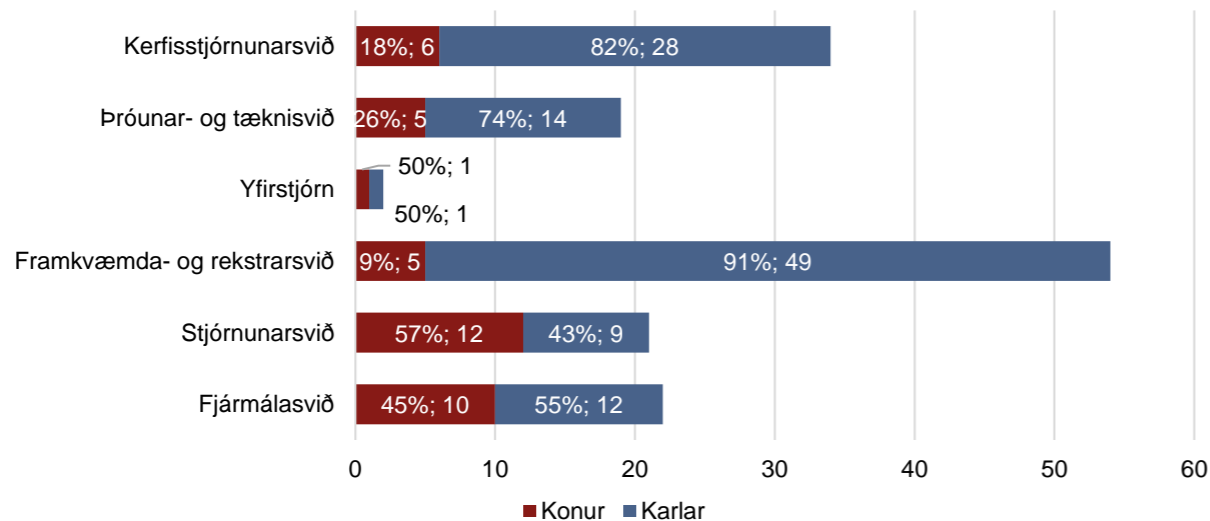
Starfsfólk

Konur eru í meirihluta á stjórnunarsviði og í yfirstjórninni er kynjahlutfallið jafnt en þar eru einungis 2 starfsmenn. Á öllum öðrum sviðum eru karlar í meirihluta.

Kerfisstjórnunarsvið, þróunar- og tæknisvið og framkvæmda- og rekstrarsvið eru þau svið þar sem uppistaða þekkingar starfsfólks er í verkfræði- og raungreinum og þau svið eru einmitt þau þar sem karlar eru í miklum meirihluta. Stjórnunarsvið og fjármálasvið byggja frekar á félagsvísindagreinum og þar er kynjahlutfallið nokkuð jafnt. Þessi skekkja í kynjahlutfalli má því að vissu leyti rekja til sögulegs meirihluta karla með menntun í verkfræði- og raungreinum en konur eru oft í meirihluta í ýmsum félagsvísindagreinum.

Á öðrum sviðum er kynjahlutfallið nokkuð jafnara, þá fyrir utan að konur eru eingöngu 26% af þróunar- og tæknisviði.

Fjöldi starfsfólks eftir sviðum



Skilgreiningar á starfssviðum Landsnets

Yfirstjórnunarsvið ber ábyrgð á rekstri fyrirtækisins og innleiðingu á stefnu þess. Á þessu sviði eru forstjóri og leiðtogi breytinga.

Stjórnunarsvið veitir þjónustu þvert á fyrirtækið og sinnir viðskiptavinum Landsnets. Sviðið er vettvangur sameiginlegrar þjónustu innan Landsnets, vinnur að verkefnum sem stuðla að aukinni samlegð, skilvirkni og samvinnu, heldur utan um samfélagsábyrgð og sinnir ytri og innri samskiptum. Á þessu sviði er starfsfólk flest með fag- og sértæka þekkingu og í ósérhæfðum störfum.

Þróunar- og tæknisvið hefur það hlutverk að vinna áætlanir um uppbyggingu og þróun kerfisins fyrir framkvæmdir á vegum Landsnets. Sviðið vinnur rannsóknir, umhverfismat og undirbúningsverk sem nauðsynleg eru til að taka ákvörðun um framkvæmdir. Innan sviðsins er tæknisetur sem undirbýr framkvæmdir, innleiðir stafræna tækni í flutningsvirkjum og veitir tækniþjónustu þvert á svið. Á þessu sviði er felst starfsfólk með fag- og sértæka þekkingu.

Kerfisstjórnunarsvið ber ábyrgð á stjórnun flutningskerfis Landsnets og sér meðal annars til þess að jafnvægi sé á milli raforkunotkunar og raforkuvinnslu og tryggir að nægjanlegt reiðuafli sé fyrir hendi í raforkukerfinu. Kerfisstjórnun samræmir áætlanir um rof rekstrareininga sem hafa áhrif á rekstur raforkukerfisins, stýrir kerfisuppbyggingu eftir að rekstrartruflanir hafa átt sér stað, skerðir álag hjá notendum ef þörf krefur og bregst við flutningstakmörkunum. Kerfisstjórnunarsvið ber einnig ábyrgð á upplýsingakerfum Landsnets og upplýsingaöryggi. Á þessu sviði er starfsfólk flest með fag- og sértæka þekkingu.

Framkvæmda- og rekstrarsvið ber ábyrgð á rekstri flutningskerfisins og heldur utan um og stýrir framkvæmdum sem tengjast kerfinu, hvort sem þær eru unnar af starfsfólki fyrirtækisins eða verktökum. Sviðið hefur umsjón með viðhaldi, eftirliti og viðgerðum á flutningsvirkjum Landsnets þar sem mat á ástandi flutningskerfisins er meðal lykilverkefna. Á þessu sviði er starfsfólk flest með iðnmenntun og fag- og sértæka þekkingu.

Fjármálasvið

Fjármálasvið ber ábyrgð á fjármálum Landsnets, reikningshaldi, fjárstýringu, innkaupum, stjórnendaupplýsingum, tekjumörkum, áætlanagerð og gerð spálíkana. Innan fjármálasviðs er hagdeild sem styður við eignastýringu fyrirtækisins og styrkir fjárhagslegar greiningar og áreiðanleika spálíkana. Sviðið ber ábyrgð á áhættustjórnun Landsnets. Á þessu sviði er starfsfólk flest með fag- og sértæka þekkingu.

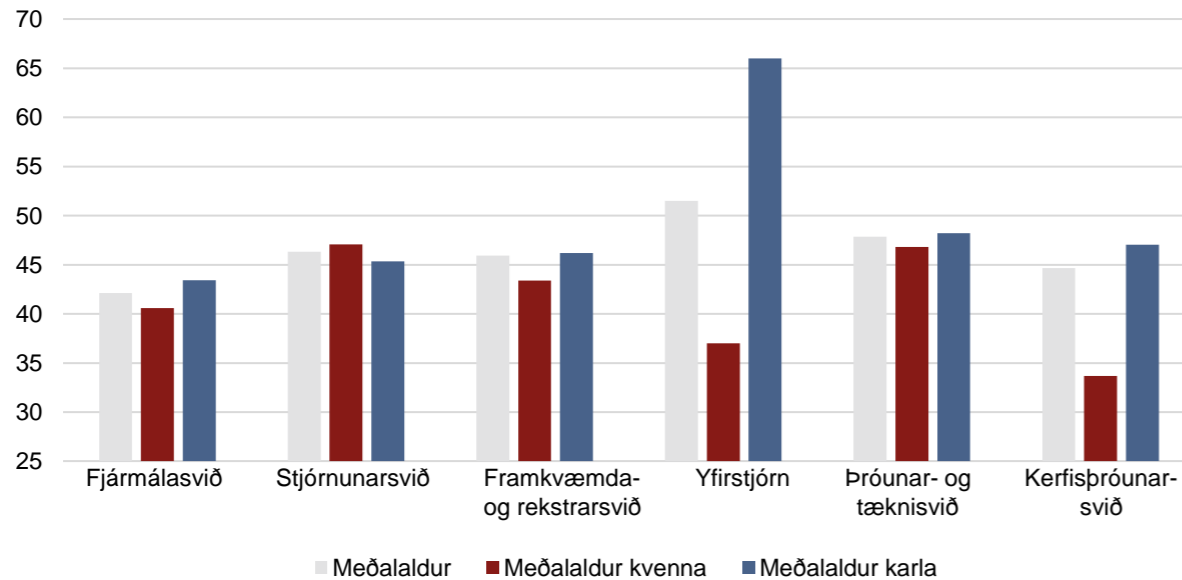
Starfssvið (framhald)

Aldur og starfsaldur á milli sviðanna

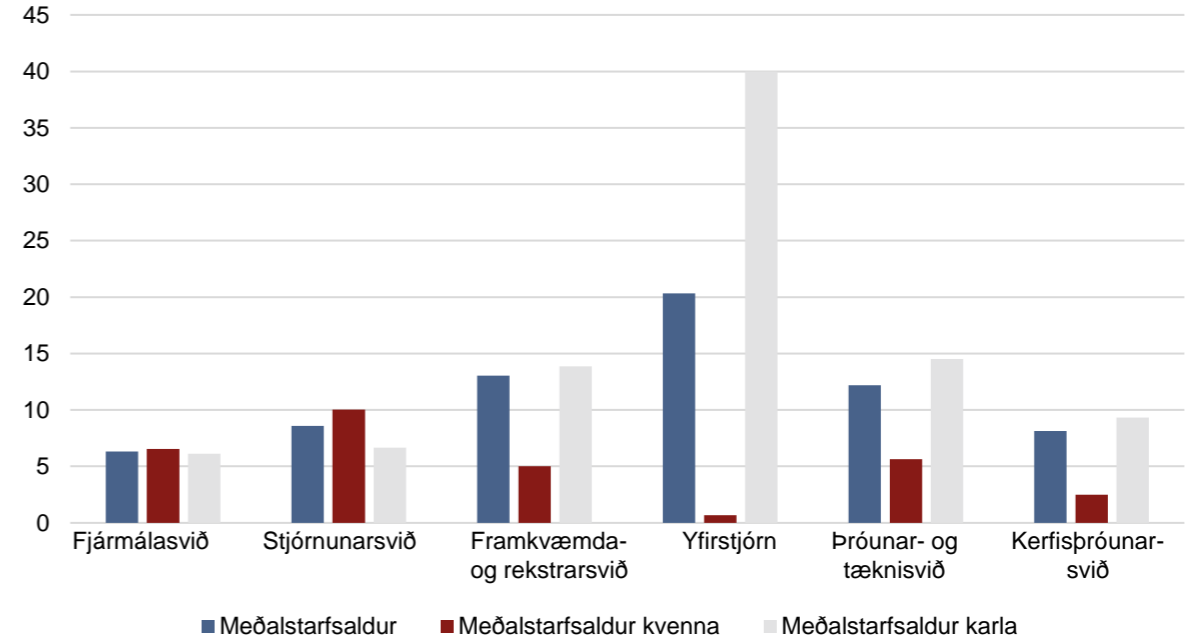
Heldur jöfn aldurskipting er milli karla og kvenna á flestum sviðum Landsnets. Þá eru karlar að meðaltali eldri en konur á kerfisstjórnunarsviði en í yfirstjórninni eru eingöngu tveir starfsmenn svo þær niðurstöður eru ekki marktækar.

Fyrir utan yfirstjórnina, er meðalstarfsaldur hæstur á framkvæmda- og rekstrarsviði og þróunar- og tæknisviði. Þar eru karlarnir að hífa upp meðalstarfsaldurinn. Einnig hífa þeir upp meðalstarfsaldurinn á kerfisstjórnunarsviði en konur hífa upp meðalstarfsaldurinn á stjórnunarsviði. Á fjármálasviði er meðalstarfsaldurinn nokkuð jafn milli kynjanna.

Meðalaldur á hverju sviði eftir kynjum og blandað



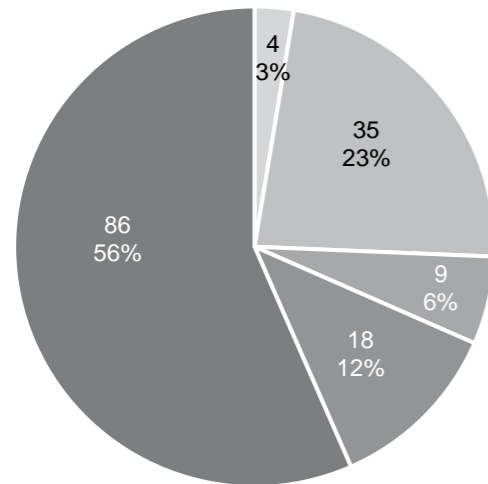
Meðalstarfsaldur á hverju sviði eftir kynjum og blandað



Starfajölskyldur

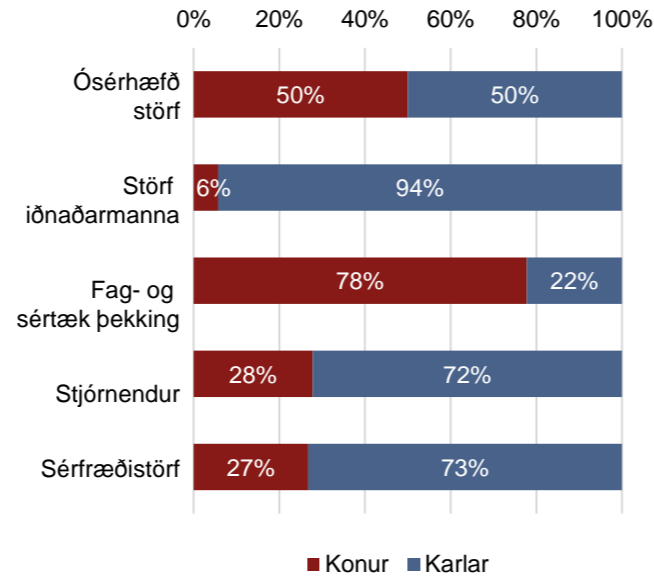
56% af þeim störfum sem eru til staðar hjá Landsneti eru skilgreind sem sérfræðistörf og störf iðnaðarmanna eru 23% af heildarstörfum. 2 konur hafa nýlega bæst við hóp iðnaðarmanna og eru nú 6% af þeim hópi. Konur eru fjórðungur af stjórnendum og sérfræðistörfum. Af þeim 9 með fag- og sértæk þekkingu eru 7 konur og í ósérhæfðu störfunum eru 2 konur og 2 karlar.

Fjöldi starfsfólks eftir starfshópum



- Ósérhæfð störf
- Störf iðnaðarmanna
- Fag- og sértæk þekking
- Sérfræðistörf

Kynjahlutfall eftir starfshópum

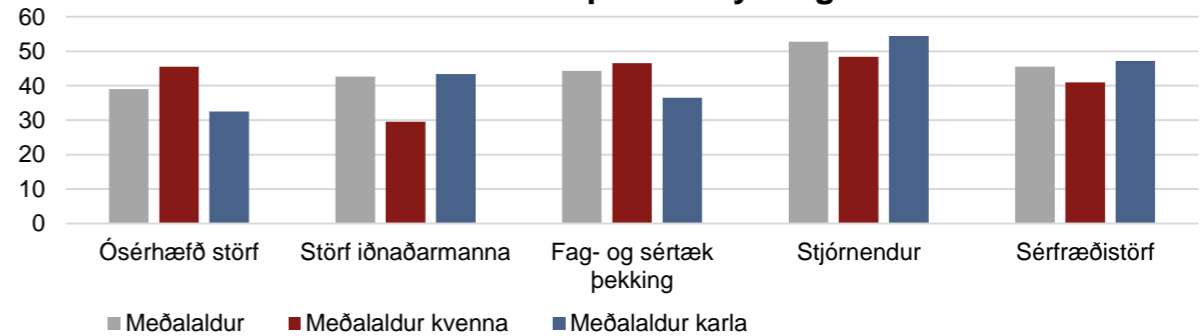


Lítill munur er á meðalaldri kvenna og karla, en töluverður munur er á starfsaldri milli kynjanna

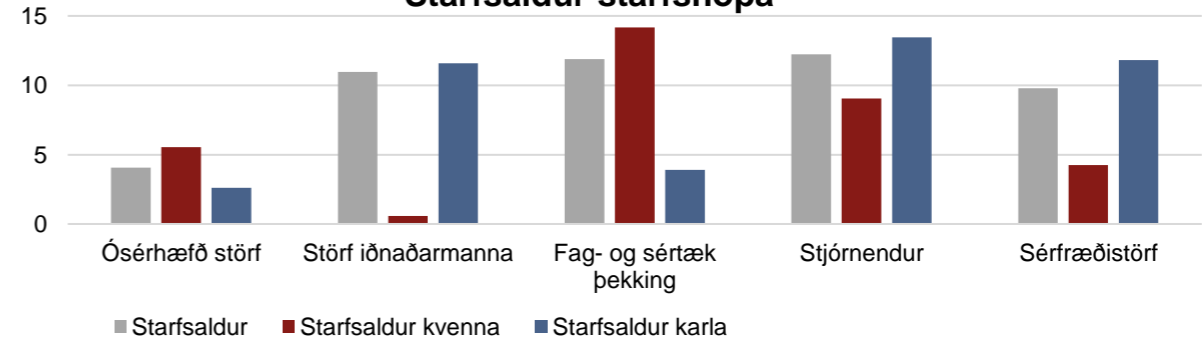
Stjórnendur eru með hæsta meðalaldur, 52,8 ár, og meðalstarfsaldur, 12,2 ár, af öllum starfshópum Landsnets en það ætti ekki að koma mikið á óvart þar sem oft er krafist þess að stjórnendur séu reynslumiklir. Meðalaldur milli starfshópa helst annars nokkuð jafn þvert yfir hópana að undanskildum stjórnendum, lægstur er meðalaldurinn í ósérhæfðum störfum og hæstur í sérfræðistörfum. Þá er munurinn meiri á meðalstarfsaldri milli hópa, minnst er hann í ósérhæfðum störfum og hæstur er hann í fag- og sértækri þekkingu.

Þá er meðalstarfsaldur kvenna lægri meðal stjórnenda og í sérfræðistörfum en er hann sérstaklega lágur í störfum iðnaðarmanna, auk þess sem konurnar eru 2 samanborið við 22 karla. Þetta skýrist að miklu leyti af því að lítið var af konum sem lærðu þá iðnmenntun sem er krafist í þessum tilteknu störfum.

Meðalaldur starfshópa eftir kyni og heild



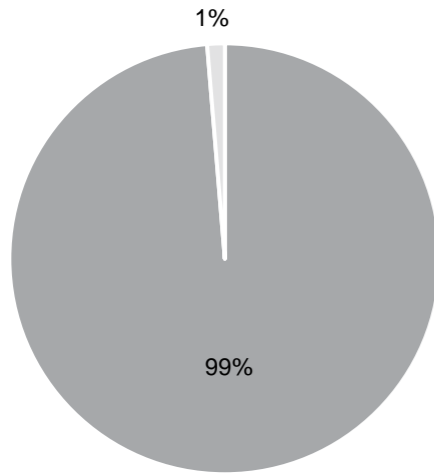
Starfsaldur starfshópa



Þjóðerni

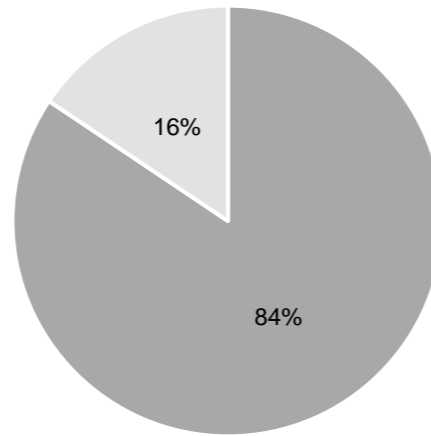
Hjá Landsneti vinna tveir erlendir ríkisborgarar af 152 starfsmönnum, eða 1%. Á Íslandi eru hins vegar 16% af búsettum einstaklingum erlendir ríkisborgarar. Hafa ber þó huga að einhver hluti af erlendum ríkisborgurum sem staðsettir eru á Íslandi eru eingöngu tímabundið hér vegna tiltekinnar vinnu og/eða náms. Samt sem áður er mikill munur á hlutfalli erlendra ríkisborgara hjá Landsneti annars vegar og á Íslandi hins vegar.

Þjóðerni hjá Landsneti



- Íslenskir ríkisborgarar
- Erlendir ríkisborgarar

Þjóðerni á Íslandi



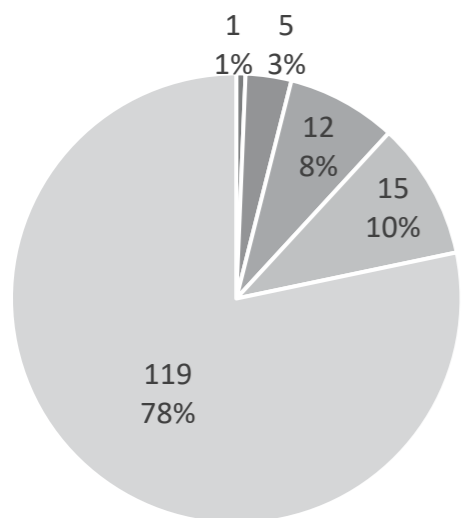
- Íslenskir ríkisborgarar
- Erlendir ríkisborgarar



Ábyrgðarstöður

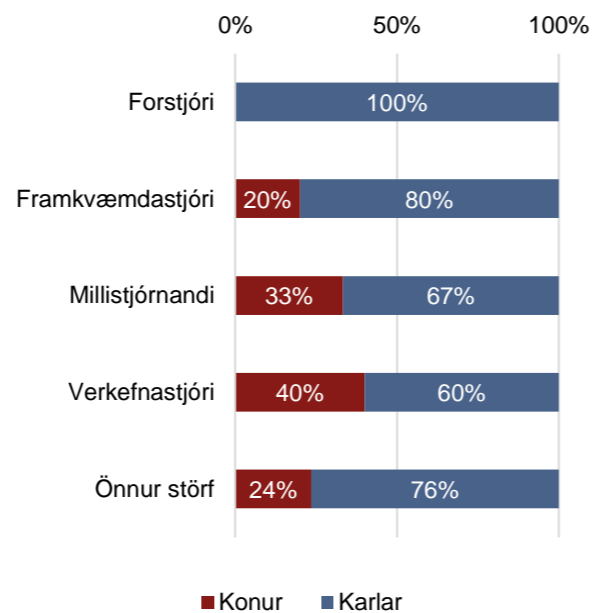
Ábyrgðarstig hjá Landsneti má skipta í fimm þrep. Forstjóri er þar efstur og er hann karlmaður. Framkvæmdastjórnar eru fimm talsins og þar af er ein kona, sem er jafnframt staðgengill forstjóra. Millistjórnendur eru 12 talsins, þar af eru 4 konur. Verkefnastjórnar eru 15 talsins og konur þar af 6. Undir önnur störf falla sérfræðingar, fagmenntað starfsfólk og almenn störf og er það 78% af öllum ábyrgðarstigum Landsnets. Þrátt fyrir að konur séu í minnihluta í öllum ábyrgðarstigum Landsnets þá svipar þetta hins vegar til kynjahlutfallsins innan fyrirtækisins.

Dreifing starfsfólks eftir ábyrgðarstöðu



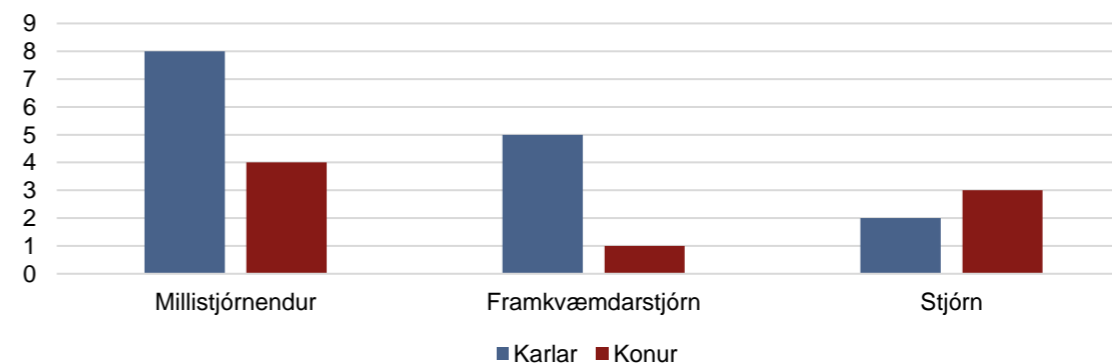
- Forstjóri
- Millistjórnandi
- Önnur störf
- Framkvæmdastjóri
- Verkefnastjóri

Kynjahlutfall eftir ábyrgðarstöðum

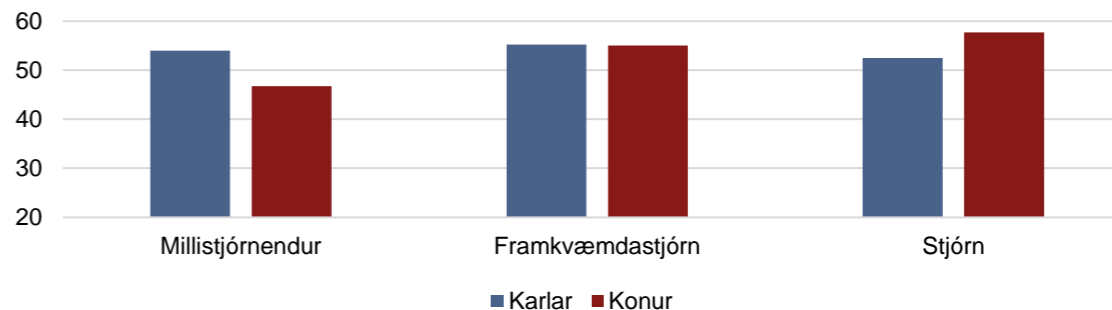


Meðalaldur óháð stjórnunarstigi er 53 ár. Karlkyns millistjórnendur eru að meðaltali 7,2 árum eldri en kvenkyns millistjórnendur. Aldur einu konunnar sem er í framkvæmdastjórn er á pari við meðalaldur karlkyns framkvæmdastjóra og þá eru konurnar í stjórn Landsnets að meðaltali 5,2 árum eldri en karlarnir. Þá er meðalaldur karlkyns stjórnenda hærri en meðalaldur kvenkyns stjórnenda. Þetta endurspeglar aldurs- og kynjaskiptingu félagsins þar sem heilt yfir eru karlar hjá Landsneti með hærri meðalaldur en konurnar.

Fjöldi stjórnenda eftir ábyrgðarstigi og kyni



Meðalaldur eftir kyni og stjórnunarstigi

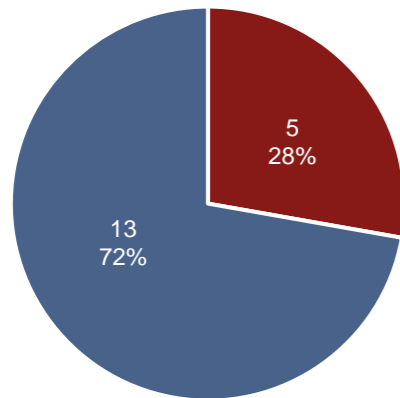


Mannaforráð

18 starfsmenn hjá Landsneti eru skilgreindir með mannaforráð, 13 karlar og 5 konur. Þrátt fyrir að kynjahlutfallið er skakkt hjá þeim sem eru með mannaforráð þá er þetta hins vegar sambærilegt og kynjahlutfall í fyrirtækinu öllu. Konur eru 26% alls starfsfólks hjá Landsneti og eru 28% þeirra sem eru með mannaforráð. Þetta gefur vísbendingu um að starfsfólk hefur jafna möguleika á að vera með mannaforráð, óháð kyni, sem er mjög jákvætt.

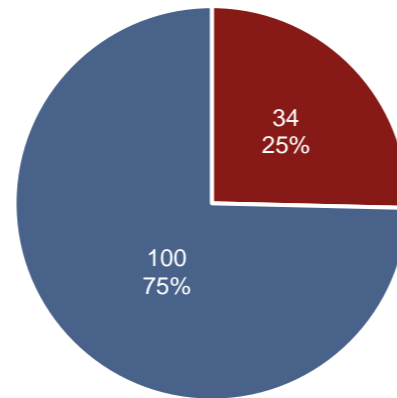
80% af undirmönnum hafa karl sem yfirmann, en 20% hafa konu sem yfirmann. Af þeim sem eru með mannaforráð eru konur með að meðaltali 5,4 undirmenn og karlar með 8,2 undirmenn en tveimur stærstu teymlum Landsnets, Netþjónustunni og Stjórnstöðinni, er stýrt af körlum. Þessi tvö teymi telja samtals 52 einstaklinga, eða 34% af öllu fyrirtækinu og eru á sama tíma einu tvö teymin sem hafa fleiri en 10 starfsmenn. Bæði teymin eru karllæg, en einungis 7 konur starfa í þessum tveimur teymlum, þ.e. konur eru 13% af teymunum tveimur. Ef þessi tvö teymi eru tekin út fyrir sviga er fjöldi undirmanna mun sambærilegri, eða 5,5 undirmenn hjá körlum og 5,4 undirmenn hjá konum.

Mannaforráð



■ Konur ■ Karlar

Ekki mannaforráð

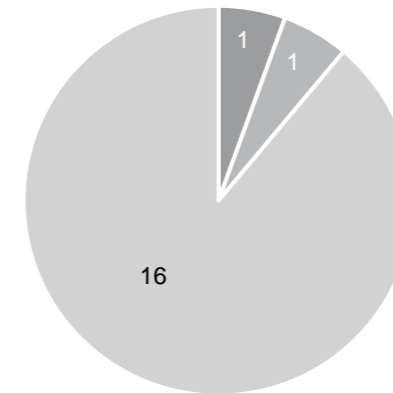


■ Konur ■ Karlar

Menntunarsstig þeirra með mannaforráð

Af þeim 18 sem eru með mannaforráð eru allir nema einn með MBA eða Meistaragráðu. Sá seinasti er með Bakkalárgráðu sem hæsta menntunarsstig. Af öllu starfsfólki Landsnets eru 46% með Meistaragráðu og restin af starfsfólkinu er með fjölbreytta flóru af hæsta menntunarsstigi. Það má því draga þá ályktun að ef þú ert með meistaragráðu er mun líklegra að þú hafir mannaforráð heldur en ef þú sért með einhverja aðra gráðu sem hæsta menntunarsstig.

Menntunarsstig starfsfólks með mannaforráð



■ Bakkalárgráða ■ MBA ■ Meistaragráða

Ráðningar



Í ráðningarferlinu er hægt að stuðla að aukinni fjölbreytni

Ráðningarferlið er fyrsta skrefið hjá starfsfólki innan Landsnets og það er þá sem forsvarsmenn hafa tækifæri til þess hafa áhrif á fjölbreytni innan fyrirtækisins til framtíðar. Í ráðningarferlinu er tækifæri til þess að horfa á samsetningar hópsins og hafa það að leiðarljósi samhliða öðrum helstu hæfniskröfum starfsins. Þá er ekki eingöngu þarft að horfa til kynjasamsetningar, heldur einnig til annarra þátta sem falla undir fjölbreytni, s.s. aldurs, reynslu, menntunar, bakgrunns o.fl.

Ráðningar

Konur sækja ekki um auglýstar stöður

Orkugeirinn hefur verið mjög karllægur geiri og á það sér sögulegar skýringar, en áður fyrr voru flest þeirra sem sóttu sér menntun á sviði tækni- og verkfræði karlkyns. Þetta hefur tekið einhverjum breytingum undanfarin ár, en þó eru konur enn í minnihluta með viðeigandi hæfniskröfur sem Landsnet setur.

Þá voru niðurstöður úr úttekt Nordic Energy Research á Norðurlöndunum þær að ein helsta ástæðan fyrir því að kynjajafnrétti er ekki til staðar í orkufyrirtækjum sé einfaldlega vegna þess að konur sækja ekki um. Þá er mikilvægt að benda á að oft hættir konum til að finnast þær þurfa að uppfylla allar kröfur sem gerðar eru til starfsins, en það á almennt síður við karla þó ekki sé hægt að alhæfa neitt.

Þegar kemur að ráðningum þá er hægt að hafa eftirfarandi þætti til hliðsjónar:

- Ráða og efla konur í leiðtogahlutverk til að brjóta niður neikvæðar staðalímyndir
- Breyta starfslýsingum til að stuðla að jafnrétti kynjanna og meta hvort breyta þurfi kröfum til að breikka hóp umsækjenda, til dæmis hvað varðar reynslu og menntun
- Ef konur sækja ekki um, leita betur. Einnig er hægt að aðstoða við að leiðrétta tilhneigingu kvenna sem takmarka starfsmöguleika þeirra, svo sem vanmat á þeirra eigin hæfni

Landsnet aðlagar starfsauglýsingar til að stuðla að fjölbreytni

Áhersla hefur verið á að starfsauglýsingar endurspegli jafnréttisstefnu Landsnets og hafa þær verið aðlagðar til þess að gera fyrirtækið og störfin meira aðlaðandi fyrir fjölbreyttari hóp. Breyting hefur verið á ásýnd og orðræðu þar sem við höfum farið úr því að sýna hluti yfir í fólk. Orðræðan m.a. farið úr Landsnet í við, fólk í stað menn og fókus á Landsnet sem áhugaverðan vinnustað.

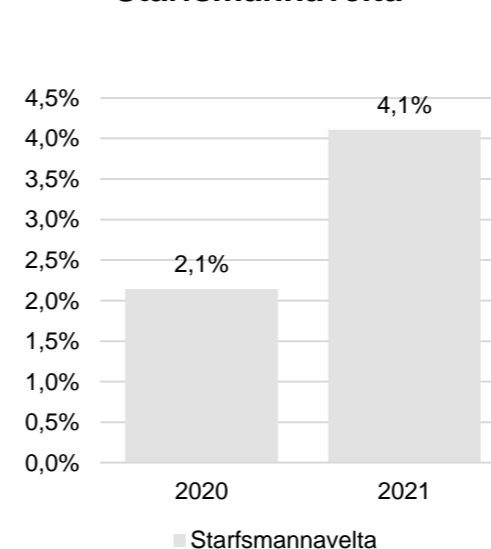
Ráðningar og starfsmannavelta hjá Landsneti

Á árinu 2022 (janúar til 31. ágúst) hefur Landsnet ráðið inn í 51 stöðugildi. Þar af 16 ótímabundnar ráðningar. Tímabundnar ráðningar flokkuðust í sumarstörf ungmenna (n=18), störf háskólanema og verkstjóra (n=14), sumarafleysingu á lager (n=2) og stöðu rafiðnaðarnema (n=1), en fyrir voru þrjú rafiðnaðarnemar. Á sama tíma hættu 11 starfsmenn störfum hjá Landsneti, þar af tveir vegna aldurs. Heildarfjöldi fastráðinna starfsmanna í lok ágúst 2022 var 146 en 152 með tímabundnum starfsmönnum. Fastráðningar hafa aukist síðustu ár hjá Landsneti.

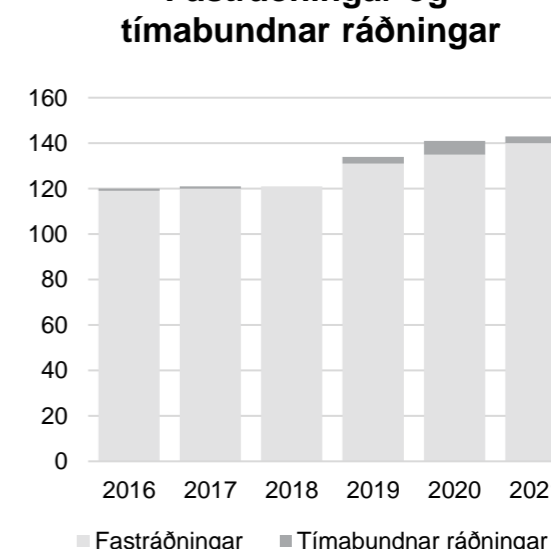
Starfsmannavelta hjá Landsneti var 4,1% árið 2021 samanborið við 2,1% árið 2020. Aukin starfsmannavelta eftir að heimsfaraldurinn skall á má sjá hjá fleiri íslenskum og erlendum fyrirtækjum, svo að ekki er hægt að lesa sérstaklega í breytingu á starfsmannaveltu hjá Landsneti.

Á síðustu fimm árum, frá 1. janúar 2018 til 31. ágúst 2022 hefur alls 34 fastráðið starfsfólk hætt störfum hjá fyrirtækinu, þ.e. 28 karlar og 6 konur. Af þessum 34 hættu 9 vegna aldurs, 6 karlar og 3 konur.

Starfsmannavelta



Fastráðningar og tímabundnar ráðningar



Fastráðningar 2022 (janúar til ágúst)

Í ráðningarferlinu er hægt að stuðla að aukinni fjölbreytni

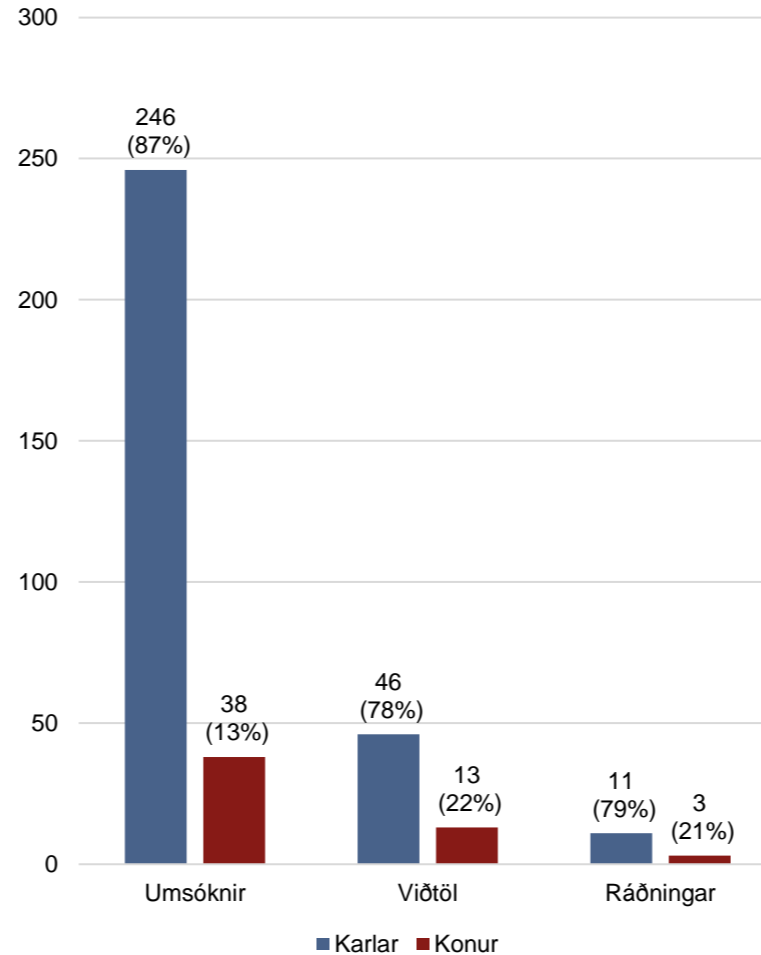
Fram að 31. ágúst 2022 hefur verið auglýst eftir 16 stöðugildum til fastráðningar*. Samtals bárust Landsneti 284 umsóknir í þessi tilteknu störf að frátöldum tveimur störfum sem fóru í gegnum ráðningarskrifstofur. Þar af voru umtalsvert fleiri karlmenn sem sóttu um störf hjá Landsneti, eða um 87% umsækjanda. 19% af öllum karlkyns umsækjendum fengu viðtal en 34% kvenna. Samt sem áður voru karlmenn 78% þeirra sem komu í viðtal. 24% af þeim körlum sem fóru í viðtal voru í kjölfarið ráðnir samanbörð við 23% þeirra kvenna sem fóru í viðtal. Af þeim sem voru ráðnir inn á fyrri helming ársins 2022 voru 79% karlar og 21% konur, 11 karlar og 3 konur. Taka þarf inn í niðurstöðurnar að margar umsóknir uppfylla ekki þær kröfur sem settar eru og það getur skekkt niðurstöðurnar að einhverju leyti.

Þessar niðurstöður sýna að konum eru sérstaklega gefin tækifæri til þess að komast í viðtöl hjá Landsneti, í takti við stefnu Landsnets að jafna kynjahlutföll ef það eru jafn hæfir einstaklingar. Í viðtölum er markmiðið að hæfasti einstaklingurinn sé valinn í starfið óháð kyni.

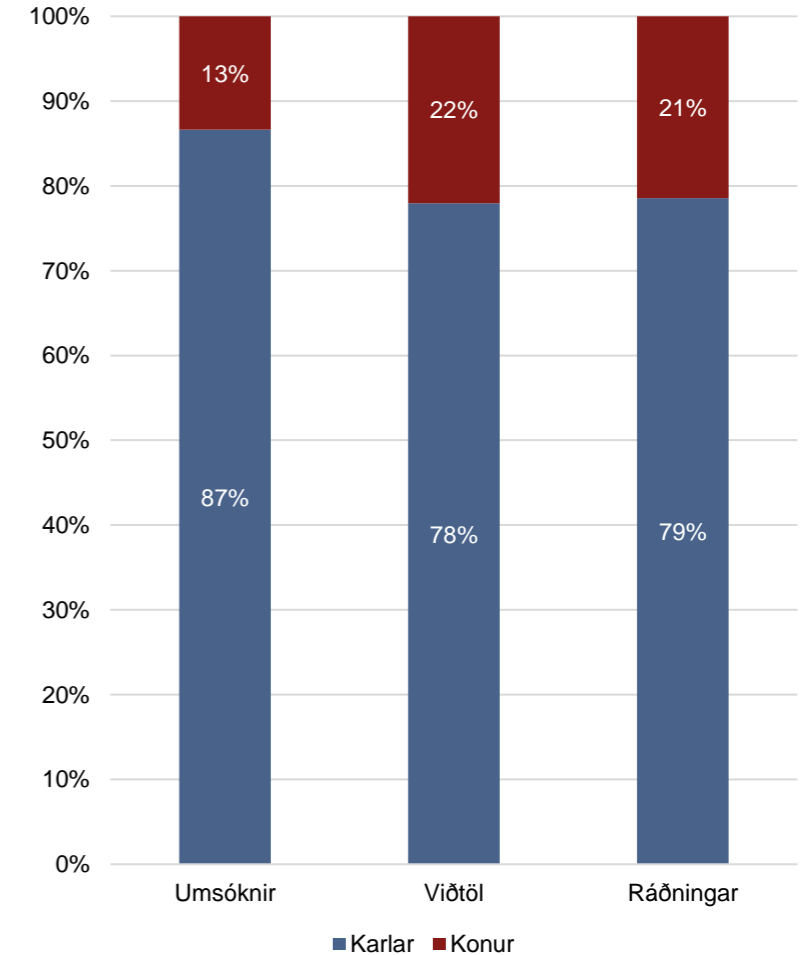
Störf eru í flestum tilfellum auglýst í dagblöðum og á ráðningarvefnum Alfreð. Einstaka sinnum er notast við ráðningarskrifstofur.

* Niðurstöðurnar munu breytast þegar staðan verður tekin í lok árs 2022

Fjöldi kynja í ráðningarferli



Kynjahlutfall í ráðningarferli



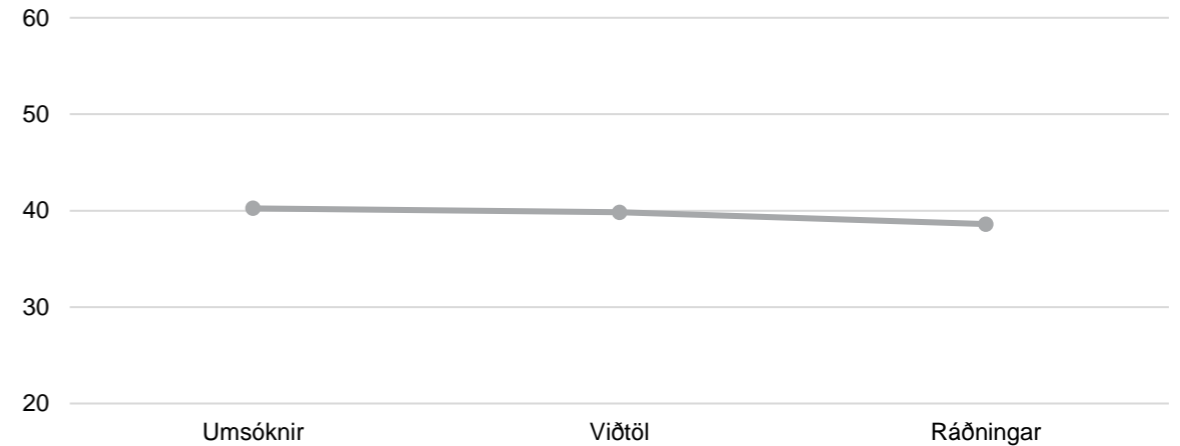
Fastráðningar

Meðalaldur í ráðningaferlinu

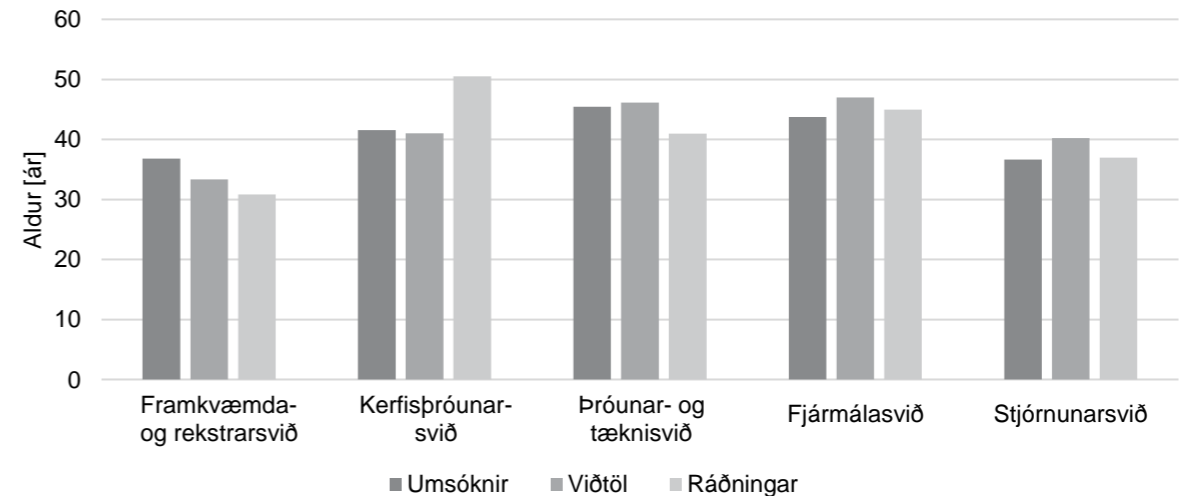
Þegar skoðaður er meðalaldur í gegnum ráðningaferlið þá sýna niðurstöður litlar sem engar breytingar. Mismunurinn er það lítil að hægt er að draga þá ályktun að Landsnet sé ekki markvisst að reyna að ráða eldri frekar en yngri og öfugt. Það má því áætla út frá niðurstöðum að umsækjendur eru að öllum líkindum ekki valdir út frá aldri, heldur hafa þeir jafna möguleika út frá þeirri tilteknu breytu.

Þegar horft er á ráðningarnar eftir starfssviðum má sjá aðeins stærra aldursbil en þar sem ráðningarnar voru eingöngu 14 (ekki meðtalið frá ráðningarskrifstofum) á tímabilinu að þá er lítið hægt að túlka niðurstöðurnar þar sem úrtakið er lítið. En heilt yfir þá er frávikið í meðalaldri í ráðningaferlinu lítið sem ekkert.

Meðalaldur í ráðningaferlinu



Svið meðalaldur í ráðningaferli



Tímabundnar ráðningar

Kynjahlutfall er nokkuð jafnt í sumarráðningum Landsnets

Margt ungt fólk stígur sín fyrstu spor á vinnumarkaði meðan á námi stendur sem sumarstarfsfólk innan orkugeirans. Þetta opnar á tækifæri til þess að stuðla að fjölbreyttum umsóknum í föst störf seinna meir auk þess að laða að fólk með einhverja reynslu innan fyrirtækisins.

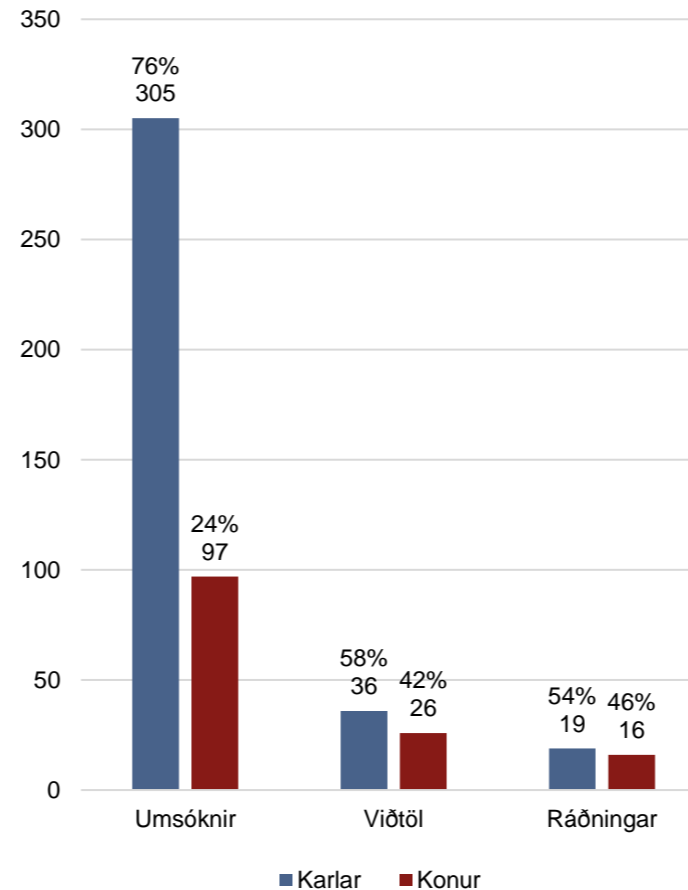
Fyrir sumarið 2022 var auglýst eftir sumarstörfum hjá ungmennum annars vegar og háskólanemum hins vegar. Samtals bárust Landsneti 384 umsóknir í þessi tilteknu störf (sumarstörf). Líkt og í fastraráðningum voru umtalsvert fleiri karlmenn sem sóttu um en þeir voru 76% umsækjanda. 11% karlmanna sem sóttu um fengu viðtal en 26% kvenna. 56% þeirra karla sem fóru í viðtal voru ráðnir samanborið við 64% kvenna. Af þeim sem voru ráðnir inn sumarið 2022 voru 18 karlmenn, 53%, og 16 konur, 47%.

Þá var einn rafiðnaðarnemi ráðinn á árinu og flokkast hann einnig undir tímabundnar ráðningar.

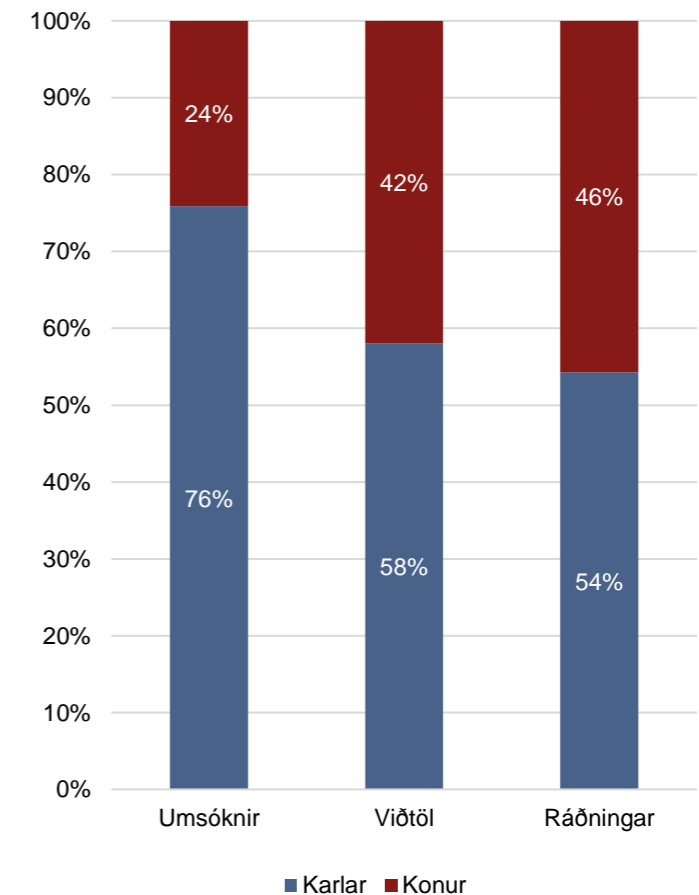
Kynjahlutfall er því nokkuð jafnt í sumarráðningum Landsnets og má áætla að það sé vegna þess að kröfur um sérþekkingu í sumarstörf eru litlar sem engar og því jafnari tækifæri fyrir breiðan hóp umsækjanda.

Markmið Landsnets í sumarráðningum er að ráða jafnt hlutfall kvenna og karla í sumarstörf.

Fjöldi kynja í ráðningarferli



Kynjahlutfall í ráðningarferli

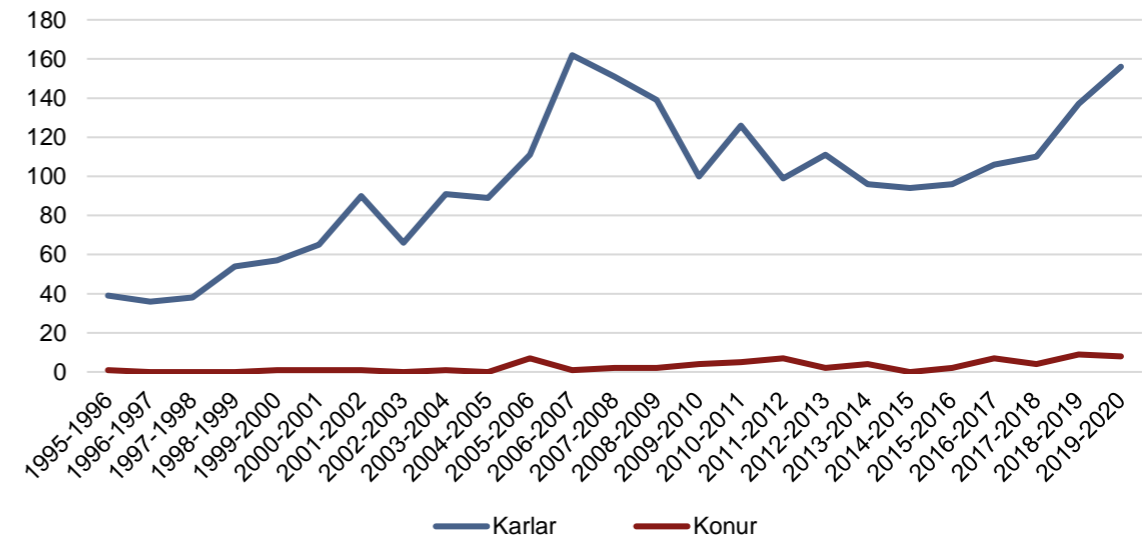


Kynjahlutfall útskrifaðra í rafvirkjun

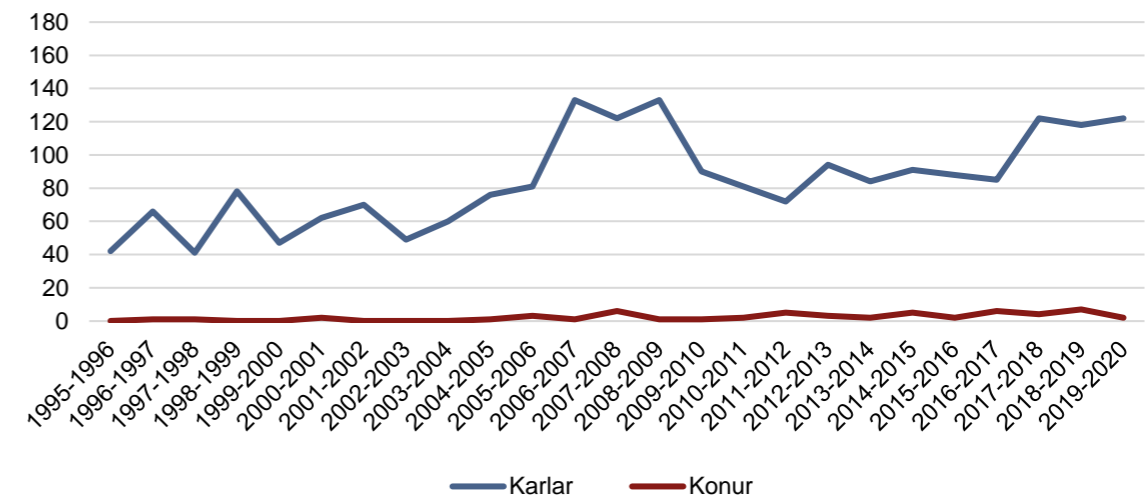
Konur eru eingöngu 26% starfsfólks hjá Landsneti. 24% alls starfsfólks er með iðnmenntun. Þá eru karlar 92% starfsfólks með iðnmenntun. Á sama tíma sjáum við að hlutfallslega eru fleiri konur sem eru ráðnar til Landsnets heldur en sækja um. Þetta bendir því til ójafns kynjahlutfalls annað hvort í umsóknum hjá Landsneti eða einfaldlega á markaðnum.

Á tímabilinu 1996-2020 voru 2419 karlar sem útskrifuðust með burtfararpróf í rafvirkjun samanborett við 69 konur, eða 2,8%. Á sama tímabili voru 2107 karlar sem útskrifuðust með sveinspróf í rafvirkjun samanborett við 55 konur, eða 2,5%. Þetta hlutfall er ennþá lægra heldur en hlutfall kvenna meðal iðnmenntaðra hjá Landsneti.

Burtfararpróf í rafvirkjun



Sveinspróf í rafvirkjun



Kynjahlutfall útskrifaðra í verk- og tæknifræðigreinum

Konur eru eingöngu 26% starfsfólks hjá Landsneti. 52% starfsfólks er með menntun í verkfræði og raunvísindum. Af því starfsfólki eru konur 23% og karlar 77%. Á sama tíma sjáum við að hlutfallslega eru fleiri konur sem eru ráðnar til Landsnets heldur en sækja um. Þetta bendir því til ójafns kynjahlutfalls annað hvort í umsóknum hjá Landsneti eða einfaldlega á markaðnum.

Kynjahlutfall útskrifaðra úr verk- og tæknifræðigreinum

Á tímabilinu 1996-2020 voru 3174 karlar sem útskrifuðust úr grunnnámi í verk- og tæknifræði, samanborið við 1362 konur, eða 30%. Á sama tímabili voru 575 karlar sem útskrifuðust úr meistaranámi samanborið við 261 konur, eða 31%. Vert er að hafa í huga að stór hluti þeirra sem ljúka meistaranámi hafa einnig farið í gegnum grunnnám í tilteknum greinum og eru þ.a.l. talin í báðum hópum.

Landsnet er þannig með lægra hlutfall af konum með verk- og tæknifræðimenntun en útskrifaðir nemendur á síðustu 25 árum úr verk- og tæknifræðimenntun.

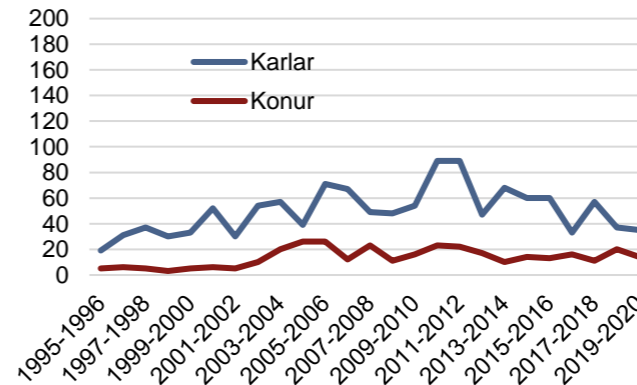
Kynjahlutfall útskrifaðra úr rafmagns- og byggingartengdum verk- og tæknifræðigreinum

Þar sem verk- og tæknifræðinám er mjög fjölbreytt voru einnig sérstaklega skoðaðar þær námslínur sem eru beintengdar við starfsemi Landsnets, þ.e. rafmagns- og tölvuverkfræði, orkutæknifræði, rafmagnstæknifræði, rafmagnsverkfræði, umhverfis- og byggingarverkfræði, byggingartæknifræði og byggingarverkfræði.

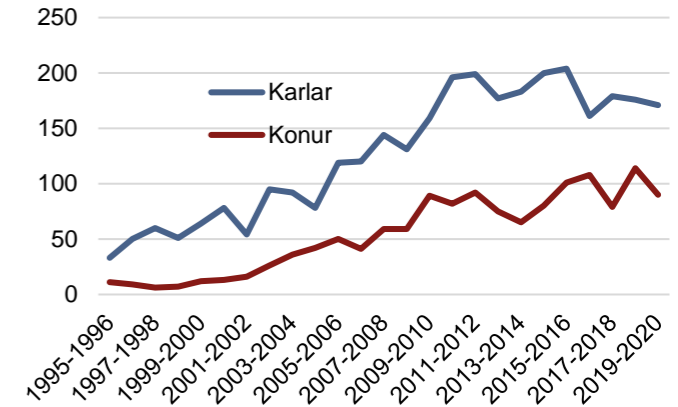
Á tímabilinu 1996-2020 voru 1246 karlar sem útskrifuðust úr grunnnámi í þessum tilteknu námslínunum í verk- og tæknifræði, samanborið við 339 konur, eða 21%. Á sama tímabili voru 232 karlar sem útskrifuðust úr meistaranámi samanborið við 68 konur eða 23%. Vert er að hafa í huga að stór hluti þeirra sem ljúka meistaranámi hafa einnig farið í gegnum grunnnám í tilteknum greinum og eru þ.a.l. talin í báðum hópum.

Landsnet er þannig með nánast sama hlutfall hjá sér samanborið við útskrifaða nemendur síðustu 25 árin úr rafmagns- og byggingartengdum verk- og tæknifræðigreinum.

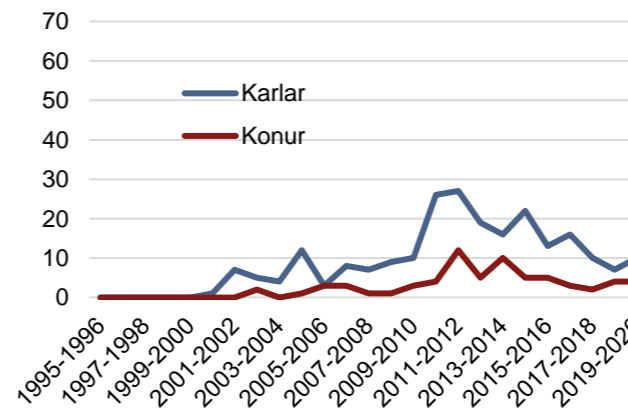
Útskrift úr rafmagns- og byggingartengdum verk- og tæknifræðigreinum í grunnnámi



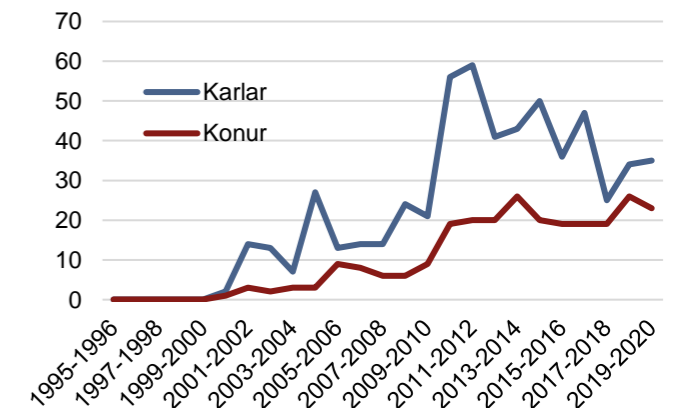
Útskrift úr verk- og tæknifræði grunnnám



Útskrift úr rafmagns- og byggingartengdum verk- og tæknifræðigreinum í meistaranámi



Útskrift úr verk- og tæknifræði meistaranám



Ákvörðunarvald

Aðferðafræði

Til að greina kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan Landsnets var hverjum flokki stjórnenda og stjórnarmanna gefin vigt byggt á alþjóðlegri aðferðafræði EY við mat á kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan fyrirtækja. Þar sem stjórnarhættir og stjórnskipulag á Íslandi er ekki að fullu heimfæranlegt yfir á alþjóðleg fyrirtæki var vigtin leiðrétt með tilliti til þess. Þessi aðferð er sú sama og er notuð í úttektum Kvenna í orkumálum.

Til þess að áætla kynjaskiptingu ákvörðunarvalds Landsnets var stjórnendastöðunum gefin vigt eftir ákvörðunarvaldi og ábyrgð. Hæstu viktina í greiningunni fékk stjórnin, þar af fékk stjórnarformaðurinn vægi á við tvo meðstjórnendur. Næsthæstu viktina fékk forstjórinn og þar á eftir komu aðrir framkvæmdastjórar. Að lokum fengu millistjórnendur fyrirtækjanna lægstu viktina í greiningunni.

Ákvörðunarvaldið er á skalanum 0%-100%. Ef fyrirtæki fá einkunnina 0% þýðir það að hvorki ákvörðunarvald né ábyrgð er hjá kvenkyns starfsfólki innan fyrirtækisins þegar kemur að rekstri og stefnu þess. Einkunnin 50% þýðir að konur eru með helming ákvörðunarvalds fyrirtækisins m.v. þessa tilteknu einkunnargjöf. Einkunnin 100% þýðir að allt ákvörðunarvald sé hjá kvenkyns starfsfólki. Miða má við að vænlegast sé að ná einkunn á milli 40%-60% líkt og kynjahlutfall í stjórnnum íslenskra fyrirtækja.

	Stjórn*	Forstjóri	Aðrir framkvæmdastjórar	Millistjórnendur
Vigt	50%	27,5%	15%	7,5%

*Stjórnarformaður = 2x meðstjórnendur

Ákvörðunarvald Landsnets

Ákvörðunarvald Landsnets um mitt árið 2022 var 38,8%. Stjórn félagsins samanstendur af þremur konum og tveimur körlum, þar af stjórnarformaður sem er kona.

Framkvæmdastjórnina skipa fimm karlar ásamt einni konu, þar af forstjóri sem er karl. Millistjórnendur fyrirtækisins eru 12 talsins, þar af 4 konur. Árið 2020 og 2021 var ákvörðunarvaldið 39,5% en breytingin á milli ára má rekja til þess að ein kona lætur af störfum sem millistjórnandi en karl bætist við sem millistjórnandi.

Ákvörðunarvald Landsnets er rétt tæplega á mörkunum á hinu fyrrnefnda ákjósanlega bili 40%-60%, en fyrirtækið væri innan bilsins ef að kona kæmi í stað karls í annað hvort stjórn eða framkvæmdastjórn. Þá er samt vert að benda á að EY er ekki að hvetja til þess að einkunn ákvörðunarvaldsins sé eini eða aðal drifkraftur ákvörðunarferlisins þegar ráðið verður í stjórnendateymi Landsnets. Það er vænlegast til árangurs ef einstaklingar sem ráðnir eru inn í fyrirtækið séu þeir hæfustu sem völ er á og að á sama tíma komi þeir með aukið vægi í þá menningu sem þegar er til staðar með tilliti til hæfni, þekkingu, reynslu og fjölbreytni.

Ákvörðunarvald Landsnets er

38,8%

hjá konum

Sjálfbærni

Landsnet er þjónustufyrirtæki í eigu þjóðarinnar og er kjarninn í framtíðarsýn þess rafvædd framtíð í takt við samfélagið. Félagið hefur veigamiklu hlutverki að gegna við að viðhalda og reka eina af helstu grunnstoðum nútímasamfélags sem felst í flutningskerfi raforku. Stefna og megináherslur Landsnets í samfélagsábyrgð eru byggðar á alþjóðlegum viðmiðum. Samfélagsábyrgð félagsins hefur verið greind niður í þrjú áherslusvið með það að markmiði að fylgja eftir megináherslum stefnunnar; ábyrgir starfshættir, samfélag og umhverfi.

Sjálfbærni er víðfeðmt hugtak en það snertir ekki eingöngu á umhverfismálum heldur einnig á félagslegu réttlæti, heilsu og velferð, menningarmálum og efnahagslífi. Því er fjölbreytni og kynjajafnrétti mikilvæg stoð í sjálfbærni fyrirtækja.

Mannauðs- og jafnréttisstefna Landsnets er að tryggja sömu laun fyrir sömu vinnu óháð kyni og öðrum þáttum, stuðla að sveigjanleika í starfi, tryggja jafnvægi milli vinnu og einkalífs og skapa jákvæða vinnustaðamenningu. Vottað jafnlaunakerfi er til staðar sem og aðgerðaráætlun jafnréttismála.

Tenging við heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna

Landsnet tengir starfsemi sína við 5 af 17 heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna; Heilsa og vellíðan (3), Jafnrétti kynjanna (5), Sjálfbær orka (7), Nýsköpun og uppbygging (9) og Aðgerðir í loftslagsmálum (13).

Heimsmarkmið númer 5 snýst um að jafnrétti kynjanna verði tryggt og staða allra kvenna og stúlkna styrkt. Landsnet tengir sérstaklega tvö undirmarkmiðin, þ.e. undirmarkmið 5.1; um að mismunun gagnvart konum og stúlkum verði afnumin alls staðar ásamt undirmarkmiði 5.5; um að tryggð verði virk þátttaka kvenna og jöfn tækifæri þeirra til að verða leiðandi við ákvarðanatöku á öllum sviðum stjórn- og efnahagsmála sem og á opinberum vettvangi.

Tenging við UFS viðmið Nasdaq

Nokkrir mælikvarðar UFS (e. ESG) tengjast jafnrétti og fjölbreytni innan vinnustaðanna á einn eða annan hátt, þá einna helst undirflokkar félagslegu þáttanna.

UFS Mælikvarði	Hvers vegna er það mælt?	Landsnet (2021)
S1: Launahlutfall forstjóra	Það varpar ljósi á kostnað fyrirtækisins af forstjóra (og er vísbending um virði hans) samanborið við annað starfsfólk.	2,7:1
S2: Launamunur kynjanna	Þetta mælir umfang þóknana og áhrif hvers og eins „kynjabils“ innan fyrirtækisins.	0,91
S3: Starfsmannavelta	Hlutfall (%) starfsmanna sem segja skilið við skipulagsheildina getur haft bein áhrif á nýtingu auðlinda, fjárhagsáætlanir, skipulagningu og framleiðni.	5,9%
S4: Kynjafjölbreytni	Að efla kynjafjölbreytni getur leitt til aukinnar sköpunar, meiri framleiðni liðsheilda og minnkað kerfisbundið óréttlæti.	Karlar: 74%, Konur: 26%
S6: Aðgerðir gegn mismun	Þetta hlutfall gefur verðmæta innsýn inn í mannauðsstjórnun og -strategíu að því er varðar ákveðnar stéttir eða starfshópa sem njóta tiltekinnar verndar.	Já
G1: Kynjahlutfall í stjórn	Rannsóknir gefa til kynna að fjölgun kvenna í stjórn sé tengd betri viðskiptalegum niðurstöðum, þar með talið: sterkri fjárhagslegri frammistöðu, getu til að laða að og halda í fólk með mikla hæfileika, öflugri nýsköpun, auknum skilningi á viðskiptavinum, góðum árangri við að ná ófjárhagslegum vísum og betri skilvirkni hjá stjórn.	Karlar: 40%, Konur: 60%

Hver er ávinningur þess að huga að jöfnu kynjahlutfalli og aukinni fjölbreytni? Til hvers erum við að þessu?

Í sívaxandi og breytilegum heimi þurfa fyrirtæki stöðugt að bregðast við breyttum rekstraraðstæðum, takast á við fjölbreytt verkefni og styðja við framþróun og nýsköpun.

Rannsóknir sýna að fjölbreytt teymi (m.t.t. kynja, aldurs og uppruna) taka betri ákvarðanir samanborið við einstakling í 87% tilvika enda verður sjóndeildarhringurinn mun breiðari. Fjölbreytni veitir víðtækari þekkingu, reynslu og sjónarmið og á slíkum grunni verða ákvarðanir betri og fleiri aðilum og hópum til góðs. Vitsmunalegur fjölbreytileiki er mikilvægur því þá koma fleiri sjónarhorn að borðinu og fleiri raddir fá hlustun.

Starfsfólk er 3,5 sinnum líklegra til að hámarka þátttöku sína í nýsköpun ef teymið sem unnið er í er fjölbreytt. Fyrirtæki sem standa sig vel í könnunum um bestu vinnustaði í heimi eiga það flest sameiginlegt að vera staðföst í að viðhalda fjölbreytni og styðja við jafnvægi milli vinnu og persónulegra skyldna. Þeim fyrirtækjum gengur betur að halda góðu starfsfólki og einnig ráða til sín hæfasta fólkið, en yngri kynslóðir setja nýjar og öðruvísi kröfur á tilvonandi atvinnurekendur.

Kynjafjölbreytileiki er mjög farsæl leið til þess að ýta undir jákvæðar breytingar í starfsumhverfi og er það hagur fyrirtækja að stuðla að fjölbreytni í stjórnunarstöðum, meðal annars með því að viðhalda jöfnu kynjahlutfalli. Fjölbreytni skilar sér beinlínis í auknum fjárhagslegum ávinningi fyrir fyrirtæki. Fjöldi rannsókna um allan heim hefur sýnt fram á fylgni milli jafnara kynjahlutfalls í stjórnunarstöðum og aukinnar arðsemi, betri árangurs í viðskiptum og sterkari fjárhags fyrirtækja. Auk þess eru fyrirtæki 35% líklegri til þess að standa sig betur ef kynjahlutfall þeirra er jafnt.

Þar sem Landsnet starfar í atvinnugrein sem hallar verulega á konur í mörgum störfum eru fjölmörg tækifæri til þess að bæta kynjahlutföll og fullnýta alla þá möguleika sem því fylgir. Til þess að geta unnið markvisst að markmiðum um jöfn kynjahlutföll þurfa að liggja fyrir greiningar og tölulegar upplýsingar um stöðu kynja í fyrirtækinu. Þá er mikilvægt að horfa til annarra þátta en bara kynjahlutfalla þegar talað er um jafnrétti og fjölbreytni, s.s. aldur, reynsla, menntun, uppruni o.fl.

Tækifæri framtíðarinnar

Við hjá Landsneti leggjum áherslu á öflugt umbótastarf og að gera betur í dag en í gær. Það er undirstaða framfara og mikilvægur þáttur í menningunni okkar.

Jafnréttisnefnd vonar að þessi skýrsla gefi góða mynd af stöðunni í dag og sé góður grunnur og hvatning til áframhaldandi umbóta og þróunar í jafnréttismálum hjá Landsneti. Við sjáum tækifæri til að greina stöðuna áfram árlega til að fylgjast með þróun.

Tryggja þarf að Landsnet viðhaldi jafnlaunavottun og nái áfram markmiðum sínum í þeim málum sem og áframhaldandi vegferð varðandi jöfn kynjahlutföll og fjölbreytni í fyrirtækinu.

Huga þarf vel að vinnustaðamenningunni, vellíðan starfsfólks og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Áframhaldandi áhersla á menningarvegferðina hvetur til uppbyggilegra samskipta og starfsfólk til að koma sínum sjónarmiðum á framfæri og hafa áhrif.

Ný jafnréttisáætlun mun taka gildi í byrjun árs 2023 og því er sérstakt tækifæri til að nota skýrsluna til að hjálpa til við að móta áherslur og markmið næstu ára. Lagt er til að hafa fókus, áherslur og ávinning skýran ásamt því að hafa mælanleg markmið þar sem hægt er.

Mikilvægt er fyrir stjórnendur og jafnréttisnefnd Landsnets að kynna sér vel niðurstöður þessarar skýrslu til að hafa áhrif til framtíðar, ná árangri og hreyfast í jákvæða átt í jafnréttismálum hjá Landsneti.



Aðferðafræði

Skýrsla þessi var unnin af EY á Íslandi í nánú samstarfi með fulltrúum Landsnets. Þýði greiningarinnar var skilgreint sem allt starfsfólk Landsnets ásamt stjórn fyrirtækisins. Gagna var aflað úr mannauðskerfum fyrirtækisins. Þá var einnig notast við ársskýrslu, vinnustaðagreiningu og jafnréttisáætlun Landsnets auk niðurstöðu jafnlaunavottunar frá 2021.

EY sá um allar greiningar á gögnunum en ályktanir voru unnar með Landsneti. Þær breytur sem notaðar voru í greiningarnar voru ákveðnar af EY, Jafnréttisnefnd Landsnets og mannauðsdeild Landsnets, en einblínt var á að ná utan um allar þær tölulegar upplýsingar sem eru til staðar um starfsfólk Landsnets sem endurspeglar mismunandi bakgrunn og reynslu þeirra. Þar voru helstu breyturnar kyn, aldur, starfsaldur, menntun, mannaforráð og ábyrgð. Þessar breytur voru þá stilltar upp á móti hver annarri í þeim tilgangi að greina mögulega fylgni eða tilhneiging.

Í fyrstu umferð greiningarinnar voru fleiri greiningar en eru til staðar í útgefinni skýrslu. Greiningarnar voru síjaðar með það í huga að þær væru annað hvort áhugaverðar fyrir starfsfólk Landsnets og/eða þær sýndu tilhneingingu sem hægt væri að bregðast við.

