

Eidsiva.

# ARP- rapport.

2022



## Innhold

1. Innledning .....	3
2. Kartlegging 2022 .....	5
Kjønnsbalanse .....	5
Lønn .....	6
Arbeidsforhold .....	9
Foreldrepermisjon .....	11
3. Likestillingsredegjørelsen .....	12
Eidsiva-konsernets arbeid med likestilling .....	12
Gjennomførte tiltak i 2022 .....	13
Vurdering av resultatene av tiltakene gjennomført i 2022 .....	14
Eidsiva-konsernets arbeid med å hindre diskriminering .....	14
Identifiserte risiko i Eidsiva-konsernet .....	14
Våre mål med likestillings- og mangfoldsarbeidet .....	15



## 1. Innledning

Eidsiva-konsernet har de siste årene hatt et økt fokus på mangfold, inkludering og likestilling. I 2022 ble det etablert en strategisk forankring av arbeidet som gjøres gjennom å utarbeide en langsiktig plan med konkrete mål som understøttes av tiltak. Gjennom å etablere strategiske mål, kan vi måle konsernets utvikling og modenhet i arbeidet med å øke mangfoldet. Eidsiva-konsernet vedtok høsten 2022 et langsiktig mål mot 2030 om å bli en av landets mest attraktive arbeidsplasser. Mangfold, inkludering og likestilling står sterkt i arbeidet for å nå dette målet.

Eidsiva har som en stor og offentlig eid aktør et samfunnsansvar for å vise vei i arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering. Inkludering i arbeidslivet er viktig for å utjevne forskjeller, skape tilhørighet og verdighet for mennesker. Eidsiva-konsernet ønsker å bidra til samfunnsutviklingen gjennom å være en etablert aktør som tar tydelig standpunkt ved verdsette mangfold gjennom konkrete tiltak, og som jobber målrettet med inkludering og å hindre diskriminering.

I Eidsiva tror vi på at et mangfold på arbeidsplassen har en positiv innvirkning på både trivsel og nyskaping. Vi skal derfor stimulere til å utvikle et arbeidsmiljø som både verdsetter og anerkjenner verdien av et økt mangfold i konsernet. Eidsiva har som mål å i større grad speile samfunnet rundt oss enn det vi gjør i dag.

I denne rapporten viser vi resultatene av Eidsivas arbeid med mangfold, likestilling og inkludering, samt tiltak for å forhindre diskriminering. Vi er i ferd med å ta stegene oppover i modenhetstrappa for mangfoldsarbeidet som et ledd i å nå målet om å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). ARP-rapporten er utarbeidet i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt, og med involvering av tillitsvalgte på de aktuelle områdene. Det er utarbeidet tilsvarende rapport for hvert av datterselskapene basert på oppsettet i denne rapporten. Tall i parentes angir tilsvarende verdier for 2021.

### Hovedfunn

- o Kjønnbalanse 22 % kvinner, 78 % menn
- o 32 % av nytilsatte var kvinner
- o Lønnsbalanse 4,1 %
- o Kvinner tar ut lengre gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn det menn gjør
- o Det er ingen ansatte med ufrivillig deltidsstilling i konsernet

## Definisjon av stillingsnivåer

For å kunne vurdere om konsernets ansatte diskrimineres lønnsmessig er det sammen med de tillitsvalgte definert stillingsnivåer som grunnlag for sammenligning. Hensikten med inndelingen er å kunne avdekke kjønnsbaserte lønnsforskjeller og diskriminering. Vi har derfor arbeidet sammen med de tillitsvalgte for å vurdere hvilke stillinger som har «lik verdi» etter myndighetenes anbefalte metodikk. Inndelingen har tatt utgangspunkt i alle selskapets stillinger som først er kategorisert og deretter delt inn i nivåer i samsvar med den anbefalte metoden fra BUFDIR. Inndelingen i de åtte nivåene skal gjenspeile stillingenes vektning etter kriteriene ansvar, kompetanse samt arbeidsforhold og anstrengelse. I tråd med loven er det innholdet i stillingen og krav til arbeidet som er vurdert og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet. Nivåene tilsvarer ikke den organisasjonsmessige tilhørigheten\*.



NIVÅ 1	
Daglig ledere	Konsernsjef, administrerende direktør, daglig leder,

NIVÅ 2	
Direktører	Direktør

NIVÅ 3	
Fagspesialister og gruppeledere	Avdelingsleder, fagspesialist, gruppeleder

NIVÅ 4	
Funksjonærer	Økonom (controller), HR-medarbeider, ingeniør, IKT-medarbeider, kommunikasjonsmedarbeider, innkjøper

NIVÅ 5	
Fagansvarlige og arbeidsledere	Fagansvarlig, arbeidsleder

NIVÅ 6	
Operative stillinger 1	Økonomimedarbeider (regnskap), energimontør, driftsoperatør, selger, teamleder

NIVÅ 7	
Operative stillinger 2	Driftsplanlegger, teknisk saksbehandler, målerkontrollør, sekretær, sjåfør, medarbeider MA/fagarbeider eiendom, kundebehandler

NIVÅ 8	
Lærlinger	Lærlinger

\* Nivåinndelingen er tilsvarende 2021-rapporteringen med noen mindre justeringer av nivåinnplasseringer, dette gjelder spesielt i Elvia

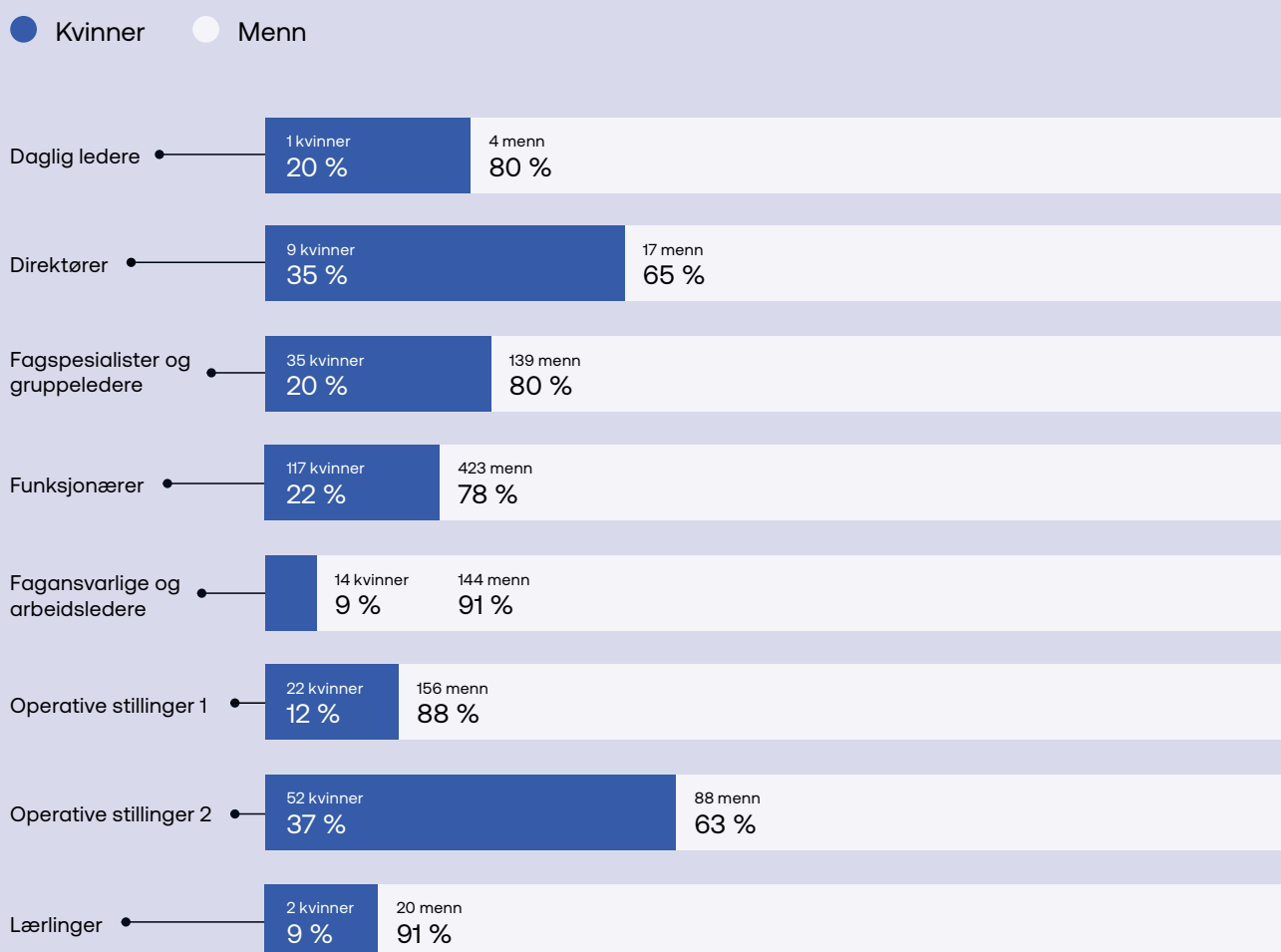
## 2. Kartlegging 2022

### Kjønnsbalanse

Formålet med å vise kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer er å vise om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører kjønnsbalanse. For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 22 %/78 %. Kvinneandelen har økt med 1 % siden 2021. Kjønnsbalansen i de respektive stillingsnivåene varierer fra 9 %/91 %

til 37 %/63 %. Det er overvekt med menn på alle nivåer. Det er noe bedre kjønnsbalanse i de øverste nivåene i inndelingen. Endringene i kjønnsbalansen har vært størst for nivåene Funksjonærer og Fagansvarlige og arbeidsledere.

Vises som prosent og tall i grafen under.\*



\* Alle tabellene i denne rapporten er basert på datagrunnlag i henhold til myndighetenes veiledning. Rapporteringen gjelder data for ansatte på rapporteringstidspunktet 31.12.2022, og er ikke nærmere periodisert eller omregnet. For stillingsnivåer med lave antall av hvert kjønn kan det gi store utslag for forskjeller i gjennomsnittsverdier. Særsilt stort utslag kan dette gjøre dersom ansettelsesforholdet har vart i kort tid ved rapporteringstidspunktet. I veiledningen forutsettes slike utslag å utjevnes i påfølgende års rapport.

## Lønn

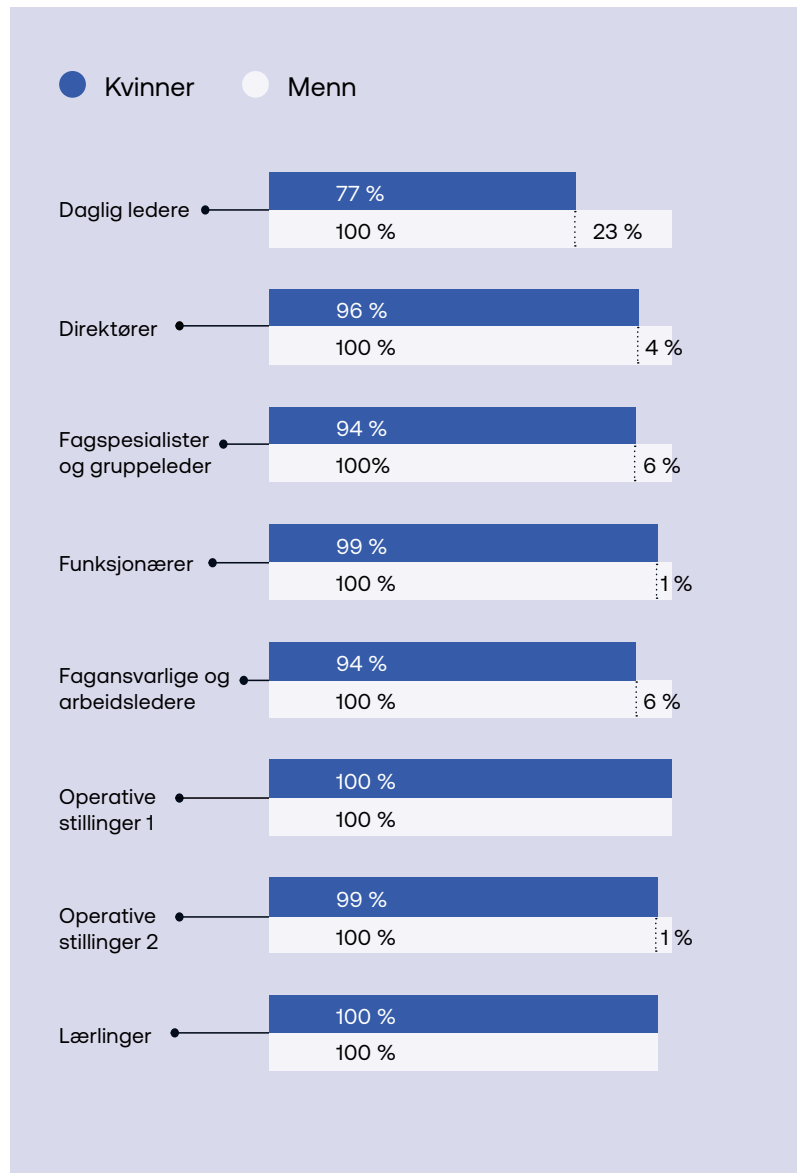
### Lønn

Eidsivas lønnspolitikk er forankret i konsernets HR policy. Eidsiva skal tilby konkurransedyktig vilkår og betingelser, men skal ikke være lønnsledende i de arbeidsmarkedene vi opererer i. Lønn skal stå i forhold til det markedet stillingen opererer i, samt stillingens ansvars- og arbeidsområde og krav til kompetansenivå og erfaring.

Eidsiva gjennomfører årlige lønnsforhandlinger med fagforeningene. Alle ansatte får et minimumsoppgjør som er forhandlet med fagforeningene. Lønnsøkning utover dette foreslås av nærmeste leder basert på prestasjoner og måloppnåelse, og godkjennes på direktørnivå. Dette sikrer to par øyne i lønnsfastsettelsen. Kompensasjons- og lederutviklingsutvalget fremmer forslag om konsernsjefens lønn som endelig besluttes av konsernstyret. Utvalget får også informasjon om lønnsutviklingen til konserndirektørene.

Lønnsutviklingen skal i tillegg til ovennevnte stillings- og kvalifikasjonskriterier stå i forhold til i kompetanse, erfaring og prestasjon. I lønnsoppgjøret for 2022 hadde median ansatt lønnsøkning på 4,45 %, konsernsjef hadde en lønnsøkning på 3,1 %. Forholdet mellom lønn median ansatt og konsernsjefens lønn er 22 %. Lønnsoppgjøret i 2022 ga kvinner i gjennomsnitt 0,25 % høyere lønnsøkning enn det menn fikk.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn for hele organisasjonen er på 4,1 (6,3) %. Lønnsforskjellen er tydeligst i de øverste rapporteringsnivåene. Verdiene vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn innenfor hvert nivå. Hensikten med sammenligningen er å kunne påvise om det er systematiske forhold som gir grunnlag for å vurdere om det foreligger diskriminering. Dataene er illustrert i grafen ved siden av.

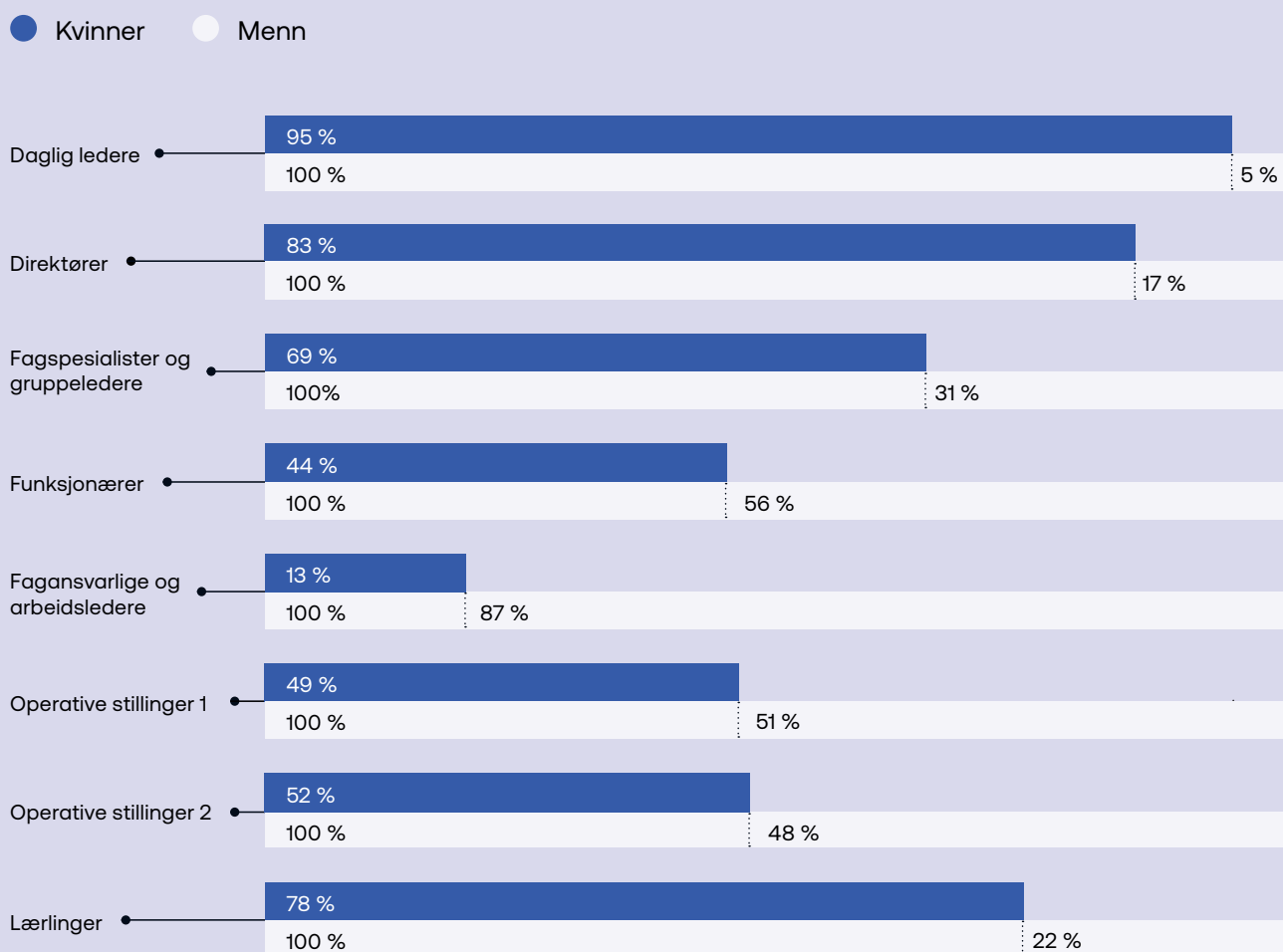


## Lønn

### Bonus og overtid

Eidsiva-konsernet avviklet resultatbasert avlønning i 2021 for Elvia og Eidsiva Energi. Eidsiva Bioenergi er den eneste virksomheten som har individuell resultatlønn, mens Eidsiva Bredbånd har en kollektiv ordning med utgangspunkt i årslønn. Forskjellene som vises i tallene under, kan i svært liten grad tilskrives ulik verdsettelse av arbeid i forhold til kjønn. Resultat- og bonuslønn som kommer frem i denne rapporten, er opptjent i 2021 og utbetalt i 2022.

Kvinner utfører gjennomgående vesentlig mindre overtidarbeid enn det menn gjør, og mottar derfor i snitt bare 31(31) % overtidskompensasjon av det menn mottar. Dette fremkommer ikke av tabellen under, men er en årsak til forskjellene. Tallene vises som kvinners bonus- eller overtidstillegg sammenlignet med menns for å vurdere risikoen for diskriminering på hvert nivå. Dataene er illustrert i grafen under.

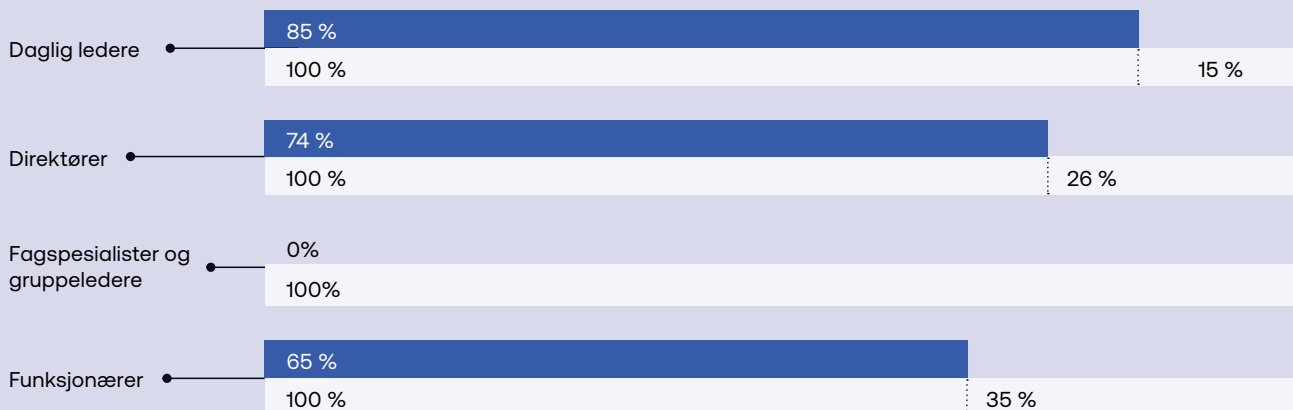


## Lønn

### Andre goder

Grafen vises som kvinners goder sammenlignet med menns på hvert nivå for å kartlegge lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under. Kategorien andre goder inkluderer fordeler den ansatte mottar som ikke er i form av kontanter. Under andre goder har vi valgt å begrense rapporteringen til goder som ikke alle har. Godene som er omfattet er individuelle pensjonsavtaler, firmabil og låneordning tilknyttet bilfinansiering. Flere av disse godene er under avvikling og det gir store utslag i rapporten. Tallene er basert på rapporterte data for ansatte pr. 31.12.2022.

● Kvinner ● Mann





## Arbeidsforhold

### Oversikt over antall deltid, faste og midlertidige ansatte i Eidsiva-konsernet

#### Midlertidige ansatte

Utbredelse av midlertidige arbeidsforhold i Eidsiva-konsernet utgjør i underkant av 2(1) % av den totale arbeidsstokken. Økningen i bruken av midlertidig ansettelse er størst i Eidsiva Bredbånd, som i hovedsak er knyttet til midlertidige og tidsavgrensede behov eller vikariater. Det er gjennomført drøftelser med de tillits-

valgte i forhold til bruk av midlertidig arbeidskraft i 2023, og det er etablert rutiner for periodiske drøftelser med tillitsvalgte om bruk av midlertidige stillinger, deltid og innleie. Rekruttering og faste ansettelse, samt endringer i arbeidsorganisering skal lede til reduksjon i bruken av midlertidig arbeidskraft.

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Mann



● Kvinner ● Menn



## Deltid

I Eidsiva har vi en heltidskultur, og vi legger til rette for at ansatte har hele stillinger. Det er ca. 3,7(3,8) % av de ansatte i konsernet som har deltidsstilling, og det er ingen av disse som har ufrivillige deltid. Alle deltidsstillinger er opprettet med utgangspunkt i tilpasninger til den ansattes forhold, eksempelvis delvis uførhet, delvis alderspensjon eller arbeidsmarkedstiltak.

Tilretteleggingen er en del av en helhetlig livsfasetilpasning av arbeidsplassen.

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen over.

## Ufrivillig deltid

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.



## Foreldrepermisjon

I Eidsiva-konsernet ønsker vi å motivere til at både far og mor benytter seg av foreldrepermisjon. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling.

Det gjennomsnittlige uttaket av foreldrepermisjon i 2022 blant kvinner og menn er henholdsvis 20 (19) og 13 (9) uker. Dette er kun medregnet den del av permisjonen som ble avvirket i kalenderåret 2022, og tar ikke hensyn til permisjon avvirket over årsskiftene. I 2022 tok kvinner i Eidsiva i gjennomsnitt ut 7 (10) uker lengre foreldrepermisjon enn det menn gjorde. Tallene er sammenlignbare med tall på nasjonalt nivå. Av ansatte som avsluttet fødselspermisjon i løpet 2022 vendte 100 % tilbake til arbeid etter endt permisjon. 12 måneder etter endt permisjon var 92,3 % av kvinnene og 90,3 % av mennene fortsatt ansatt. Eidsiva legger til rette for at våre ansatte kan ta ut så mye foreldrepermisjon som de ønsker innenfor tildelt kvote. Vi har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjon legger vi til rette for en god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.

## Turnover og rekruttering

I 2022 var total turnover for hele konsernet 6,75 (7,75) %. Turnover blant kvinner var 5,76 %, mens den blant menn var på 7,03 %. I turnover tallet inkluderes alle som har sluttet i et selskap uavhengig av årsak. Liten utskifting av arbeidsstokken påvirker utviklingstakten i kjønnsbalansen. Eidsiva har fokus på å rekruttere riktig kompetanse og kontinuerlig og målrettet utvikle arbeidstakernes kompetanse i tråd med konsernets og selskapenes behov

Gjennom året fikk vi 125 (104) nye medarbeidere på tvers av alle virksomhetsområdene fordelt på 40 (29) kvinner og 85(75) menn. Andel kvinnelige søkere på utlyste stillinger i 2022 var 25 (31) %. I 2022 var 32 (28) % av nytilsatte kvinner, mens av de som sluttet var det 19 (25) % kvinner.

## Organisasjonsgrad

Totalt er ca. 68 (72) % av ansatte fagorganisert, fordelt med 54 % for kvinner og 73 % for menn.

## Alderssammensetning

Alderssammensetningen i konsernet er forholdsvis jevnt fordelt. 45 (45) % av ansatte er mellom 30-50 år, 43 (43) % er over 50 år og 13(12) % er under 30 år. Av andelen i intervallet over 50 år er 15,4 (15,3) % eller 193 (178) medarbeider 60 år eller eldre. Gjennomsnittsalder for kvinner ansatt i konsernet er 42(42) år for menn er den 46 (46) år. Blant ledelsen er 0 (14) % under 40 år, 43 (43) % mellom 40-49 år, 29 (17) % mellom 50-59 år og 14 (14) % over 60 år. Andel kvinner konsernledergruppen er 29 (29) %.



## 3. Likestillingsredegjørelsen

### Eidsiva-konsernets arbeid med likestilling

I Eidsiva-konsernet jobber 1253 ansatte fordelt på tre virksomhetsområder og ett morselskap. Som et av landets største energi- og telekomkonsern, har vi et samfunnsansvar som strekker seg langt utover leveranser og tjenester. Det innebærer å bidra til bærekraftig utvikling for våre egne kunder, befolkningen i vårt område, våre eiere, samarbeidspartnere og innbyggere, og mangfold er en viktig del av dette.

Et mangfoldig arbeidsmiljø handler for oss om likestilling, inkludering og mangfold i vid forstand. Det handler om like muligheter uavhengig av faktorer som kjønn, etnisitet, alder, legning, kjønnsuttrykk, funksjonsgrad, omsorgsoppgaver også videre. Alle arbeidsgivere har en lovpålagt plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Forskning viser at dette arbeidet bidrar til gode resultater for selskaper som har en bevisst holdning til inkludering og mangfold. Et mangfoldig arbeidsliv oppleves inkluderende, utviklende og bidrar til fellesskap. Eidsiva-konsernet vil være en arbeidsgiver som spiller samfunnet rundt oss og har et mangfold i arbeidsmiljøet. I arbeidet med å øke mangfoldet vil en dra nytte av styrken

i å være et stort konsern, og legge til rette for læring og samarbeid på tvers i konsernet for å nå målene.

Eidsiva-konsernets HR policy og vår langsiktige mangfoldsplann setter rammene for konsernets likestillings- og mangfoldsarbeid. Eidsivas bedriftskultur skal være mangfoldig, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere, og legge til rette for samhandling, engasjement, profesjonalitet og gode resultater. I Eidsiva legges det til rette for at ansatte kan utøve et aktivt medarbeiderskap. Alle i Eidsiva skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene åpen, skikkelig og djerv, og vi skal respektere og verdsette hverandres meninger og ulike perspektiver. Eidsiva skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikre kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.

Eidsiva-konsernet har jobbet strukturert med likestillings- og mangfoldsarbeidet gjennom 2022. Hvert av virksomhetsområdene og morselskapet har hatt ansvar for å gjennomføre minst 2 mangfoldstiltak i løpet av året. I 2022 ble det for konsernet etablert en mangfoldsplann med fire strategiske fokusområder. Arbeidet har vært forankret konsernledelsen, rapportert til konsernstyret og koordinert gjennom konsernets forum for inkluderende arbeidsliv (IA-forum), hvor det er avholdt seks møter gjennom året.





Eidsiva.

## Gjennomførte tiltak i 2022

I løpet av 2022 er blant annet følgende tiltak gjennomført:

Løft av organisasjonens kompetanse og modenhet innen mangfoldsområdet har vært et av fokusområdene i 2022. Det ble utarbeidet en plan for markeringer av viktige merkedager som blant andre som kvinnedagen, Pride og verdensdagen for Psykisk helse, og gjennomført arrangementer i forbindelse med markeringene. Alle ansatte ble i 2022 oppfordret til å gjennomføre spillbasert opplæring i mangfold, likestilling og ubevisst diskriminering. I forbindelse med lanseringen av opplæringen ble det for alle ansatte også avholdt et digitalt seminar med utdypning av fokuset i opplæringen.

For at Eidsiva-konsernet skal tiltrekke seg den ønskede arbeidskraften og påvirke hvem som søker seg til oss er har vi i løpet av 2022 vært til stede ved karrieredager og tilsvarende på en rekke aktuelle utdanningsinstitusjoner fra ungdomsskole til høyskolenivå. Eidsiva-konsernet har i 2022 hatt til sammen fem traineer gjennom Trainee Innlandet.

Det har i forbindelse med alle stillingsutlysninger blitt etablert en praksis for vurdering av annonseutforming, bildebruk og stillingskrav for sikre økt mangfold blant søkere. Det er også etablert en retningslinje for å vurdere mangfold der søkere ellers står likt i forhold til kvalifikasjoner.

Eidsiva har i løpet av året deltatt i relevante fora for å synliggjøre muligheter for de som ellers ikke kommer inn

i arbeidslivet. Flere av virksomhetene har tilbudt og gjennomført praksisperioder for kandidater.

I 2022 ble det etablert en rutine for håndtering av mistanke om lønnsdiskriminering i forhold til kjønn. Rutinen er beskrevet i personalhåndboken. Det ble ikke håndtert noen saker på mistanke om lønnsdiskriminering i 2022.

Strukturelt er arbeidet med likestilling og mangfold forankret med både ledelsen og de tillitsvalgte i konsernets samarbeidsutvalg. Det videre arbeidet i henhold til den lovbestemte 4-stegsmetoden er gjennomført med tillitsvalgte og vernetjenesten i konsernets IA-forum. Her er stillingsinndeling, risikovurdering, tiltaksarbeid og vurderinger av arbeidet utført. Konsernet har benyttet rapportering og analyseverktøy aktivt for sikre samsvar med lovgivningen i dette arbeidet og for å stimulere til videre utvikling.

I konsernets policyer, regelverk og rutiner er grunnlaget for arbeidet godt forankret. Aktiv bruk av konsernets verdier åpen, skikkelig og djerv, samt prinsipper for god ledelse er medvirkende til god etterlevelse. Bærekraft har stort fokus i konsernet og det har vært en bevisst holdning for å modne organisasjonen på likestillings og mangfoldsområdet.

Det er i Eidsiva-konsernet nulltoleranse i forhold til mobbing eller seksuell trakassering og vi ønsker en arbeidskultur

hvor vi erkjenner og verdsetter at alle mennesker er verdifulle. Konsernets etiske regler regulerer personlig adferd, varsling og håndtering av eventuelle brudd. I 2021 reviderte konsernet de interne varslingsrutinene og etablerte en ny ekstern varslingskanal gjennom BDO. Varslingskanalen er tilgjengelig via både intranett og konsernets internettside, og kanalen skal sikre anonymitet i varslingen. Det ble mottatt tre varsler i 2022 gjennom ekstern varslingskanal. Varslingene ble håndtert i henhold til rutiner og er avsluttet. I 2022 ble det også gjennomført en spillbasert opplæring i varsling, både tematikken og interne retningslinjer.

## Vurdering av resultatene av tiltakene gjennomført i 2022

Konsernets styreutvalg for kompensasjons- og lederutvikling reviderte i 2022 sin instruks til å også omhandle konsernets arbeid med mangfold. Styreutvalget skal fremover være informert og rådgje administrasjonen i arbeid med å øke mangfoldet i konsernet. Konsernets ARP rapport og plan for mangfoldsarbeid behandles i utvalget. I 2022 ble konsernets mangfoldsplan, et strategisk arbeidsdokument, behandlet i utvalget sammen med en presentasjon av konsernets pågående tiltak for å øke og ivareta mangfoldet og for å hindre diskriminering. Tiltakene er etablert som en del av måloppnåelse innen KPI for å øke mangfold.

Konsernets IA-forum understreker at arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering har lang tidshorison. Denne rapporten viser positiv trend på mange områder. Det er likevel for tidlig å trekke konklusjon av effekten av de tiltakene som er gjennomført i 2022, utover at de er i samsvar med det identifiserte risikobildet.

## Eidsiva-konsernets arbeid med å hindre diskriminering

Konsernet gjennomfører årlige vurderinger rundt risikofaktorer knyttet til likestilling og diskriminering. Diskrimineringsgrunnlagene som vurderes er: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver,

etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Risikovurderingen gjøres i konsernets IA-forum hvor det er representanter fra alle virksomhetsområdene og tillitsvalgte. Risikofaktorene som trekkes frem peker på forhold som er begrensende for å nå målsetningen om å øke mangfoldet i konsernet, og er et grunnlag for tiltak for å øke mangfold og forhindre diskriminering. Det ble i 2022 ikke avdekket noen konkrete tilfeller av diskriminering

## Identifiserte risiko i Eidsiva-konsernet

Eidsiva har i dag et avvik i kjønnsbalanse i forhold til arbeidslivet ellers, og det er betydelig færre kvinnelige enn mannlige søkere til utlyste stillinger. I utdanningsretningene konsernet tradisjonelt har rekruttert fra er det fortsatt en mannlige dominans, som igjen påvirker vårt rekrutteringsgrunnlag. Ujevn kjønnsbalanse kan være en risikofaktor for ubevisst diskriminering, og er også en risikofaktor for at en ikke får ut hele potensialet i kreativitet og forskjellige perspektiver. Som det illustrert i kartleggingsdelen over vises at kvinner i konsernet har lengre fødselspermisjoner enn menn, noe som kan skape forskjeller i karriereutvikling. Dette skiller seg ikke ut fra samfunnet for øvrig, men er en indikator for å kunne iverksette tiltak for å redusere risikoen dette kan medføre for kvinner i, eller som er tilbake fra, fødselspermisjon.

Konsernet i dag har en homogen etnisitet, og vi speiler ikke samfunnet vi er en del av. Det at sammensetningen av konsernets ansatte er relativt homogen kan medføre en risiko for ubevisst diskriminering som vi må hensynta.

Eidsiva har relativt lav turnover og flertallet av våre ansatte har lang ansiennitet i konsernet. 43 % av ansatte er i aldersgruppen 50-69 år, noe som gjør at vi står overfor et generasjonsskifte. Samtidig vet vi at mange eldre arbeidstakere etter hvert vil stå lenger i jobb som følge av endring i pensjonsbetingelsene. Vi vil de nærmeste årene ha flere generasjoner i arbeid enn tidligere. Det er i Eidsiva-konsernets retningslinjer godt innarbeidede reguleringer av balansen mellom arbeid og fritid tilpasset ansatte i ulike livsfaser.



I Eidsiva har vi lykket godt med, og har erfaring gjennom mange år, med i å tilrettelegge for ansatte som får redusert arbeidsevne. Dette viser at vi har gode muligheter til å tilrettelegge for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Når det gjelder nyansettelser har vi per i dag i få eller ingen søkere som har behov for tilrettelegging, og det indikerer at vi ikke er tydelige nok utad om Eidsivas inkluderingsarbeid og mulighetene hos oss.

Det er i Eidsiva-konsernet sammen med de tillitsvalgte vurdert at regelverk, policyer og retningslinjer er gode og presise, og det samme gjelder etterlevelsen på dette området.

## Våre mål med likestillings- og mangfoldsarbeidet

### Eidsiva skal speile samfunnet vi er en del av

Konsernet har som ambisjon å i større grad speile samfunnet rundt oss. For å oppnå dette må vi arbeide målrettet og systematisk for å utvikle og modne organisasjonen i arbeidet for å øke mangfoldet. I 2030 har Eidsiva-konsernet som mål å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser og vi skal ha etablert ny virksomhet med milliardomsättning. Å ha et bevisst og

målrettet arbeid for å øke mangfold vil støtte opp under dette målbildet

Med bakgrunn i risikovurderingen og innsikt fra forskning innen mangfold er det satt konkrete mål som skal bidra til at konsernet utvikler seg i riktig retning. Målene rapporteres gjennom konsernets KPI'er og i konsernets ARP rapport. I tillegg til konsernfelles mål og tiltak, utarbeider virksomhetene egne tiltak som skal bidra til måloppnåelse. Tiltakene som er etablert er forankret i konsernets IA-forum, og av konsernledelsen. Tiltakene oppdateres gjennom året og revideres årlig.

### Eidsiva som en arbeidsgiver som verdsetter mangfold

**Mål: Konsernet skal ha et tydelig uttrykk utad som viser at vi verdsetter og ønsker mangfold på vår arbeidsplass**

Eidsiva ønsker å speile samfunnet vi har rundt oss, og en viktig del i arbeidet for å øke mangfoldet er å jobbe bevisst med employer branding og rekruttering. Konsernet målsetting rundt mangfold må komme tydelig frem i kommunikasjonen utad. Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver og legge til rette for mangfold på arbeidsplassen, og må la dette være en del av beslutningsgrunnlaget når vi rekrutterer nye ansatte.

## **Øke kompetansen om mangfold og ubevisst diskriminering**

**Mål: Alle ansatte skal gjennomføre opplæring i mangfold**

Vi har troen på at vi i Eidsiva har grunnleggende sunne og gode holdninger til mangfold, men som følge av at vi i dag ikke speiler samfunnet kan ubevisst diskriminering være en risikofaktor. Ved å øke kompetansen i organisasjonen rundt mangfold, inkludering og likestilling vil vi redusere denne risikoen. Hensikten med opplæringen er å bygge opp forståelsen for hvorfor mangfold er viktig for Eidsiva og hvordan vi skal opparbeide en kultur som hindrer ubevisst diskriminering. Å legge til rette for en kultur for mangfold, hvor inkludering og ulikheter verdsettes, vil ha positive effekter på arbeidsmiljø og resultater.

## **Kjønnsbalanse**

**Mål: Andelen kvinner rekruttert per år skal være større enn 35%**

Kjønnsbalansen i konsernet har en betydelig overvekt av menn. Det er et mål å styrke kjønnsbalansen og øke andelen kvinner gjennom rekruttering, og sikre at kvinner har like muligheter for karriere- og lønnsutvikling i konsernet. Kjønnsbalansen påvirkes av andelen kvinner som tar utdanning innen relevante fagområder som konsernet rekrutterer fra. For å styrke kjønnsbalansen må en også jobbe med rekrutteringen til relevante utdanningsretninger og være målrettet i arbeidet mot unge som skal ta studie- og karrierevalg.

Gjennom at alle rekrutteringsprosesser baseres på en strukturert tilnærming og objektive bedømminger i alt fra jobbanalyse til intervjuer kan klassiske fallgruver i rekruttering og ubevisst diskriminering reduseres. Strukturerte rekrutteringsprosesser og kompetanse rundt ubevisst diskriminering er blant de viktigste faktorene for å sikre at mangfold er en faktor som er en del av beslutningsgrunnlaget ved rekrutteringer.

## **Eidsiva skal være en inkluderende arbeidsgiver**

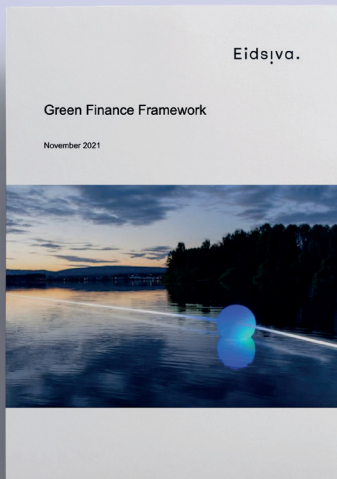
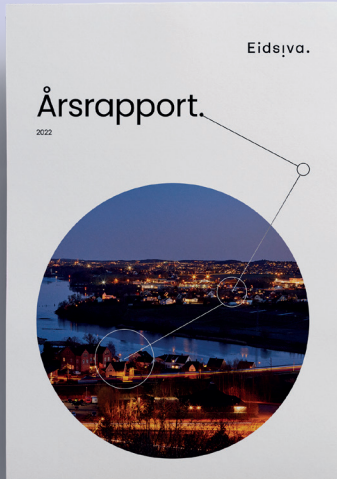
**Mål: Eidsiva skal ha minimum 10 personer inne i arbeidstrening gjennom året**

Alle arbeidsgivere må understøtte samfunnsansvaret som ligger i den inkluderingsdugnaden IA-avtalen legger opp til. Å være med på å forhindre frafall i arbeidslivet er en viktig del av samfunnsansvaret konsernet har. I dette ligger det å tilrettelegge for ansatte, men også arbeidssøkere, som har f.eks. funksjonsnedsettelse, redusert arbeidsevne, språkutfordringer eller på annen måte har behov for tilrettelegging for å delta i arbeidslivet.

## **Mangfold, likestilling og inkludering i Eidsiva-konsernet**

I 2022 ble mangfold og likestilling løftet opp til et strategisk nivå i Eidsiva-konsernet. Innføringen av en overordnet mangfoldsplan er viktig for den videre retningen på arbeidet og resultatene på området. De tiltakene som ble gjennomført ute i virksomhetene er viktige steg i den retningen Eidsiva-konsernet må bevege seg for at vi skal nå våre mål.





# Eidsiva.

Postboks 4100  
2307 Hamar

[eidsiva.no](http://eidsiva.no)