

Eidsiva.

# Mangfoldsrapport.

2023



Vårt arbeid for  
mangfold og like  
muligheter

## Innhold

1. Innledning .....	3
2. Kartlegging 2023 .....	5
Kjønnsbalanse .....	5
Lønn .....	6
Arbeidsforhold .....	9
Foreldrepermisjon .....	11
Rekruttering og turnover .....	11
Organisasjonsgrad .....	11
Alderssammensetning .....	11
3. Likestillingsredegjørelsen .....	12
Eidsiva-konsernets arbeid for likestilling og mangfold .....	12
Gjennomførte tiltak i 2023 .....	13
Vurdering av resultatene av tiltakene gjennomført i 2023 .....	14
Eidsiva-konsernets arbeid med å hindre diskriminering .....	14
Risikovurdering og identifiserte tiltak i Eidsiva-konsernet .....	15
Plan for videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Eidsiva ...	16



## 1. Vårt arbeid for mangfold og like muligheter

Eidsiva-konsernet har som en stor og offentlig eid aktør et samfunnsansvar for å vise vei i arbeidet med mangfold, inkludering og likestilling. Inkludering i arbeidslivet er viktig for å utjevne forskjeller, skape opplevelse av tilhørighet og verdighet for mennesker. Eidsiva-konsernet bidrar til samfunnsutviklingen gjennom å være en etablert aktør som tar tydelig standpunkt ved å verdsette mangfold gjennom konkrete aktiviteter og 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, verdi- og nyskaping. Vi skal derfor stimulere til å utvikle et arbeidsmiljø som både verdsetter og anerkjenner verdien av et variert 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 fokusområder for å forhindre diskriminering. Vi er i ferd med å ta stegene oppover i modenhetstrappen 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 redegjøringsplikten (ARP). Mangfoldsrapporten er utarbeidet i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt sett opp mot ARP, 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 2022.

### Hovedfunn

- o Kjønnsbalanse 23 (22) % kvinner, 77 (78) % menn
- o 31 (32) % av nytilsatte var kvinner
- o Lønnsbalanse 1,28 (4,1) %
- 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

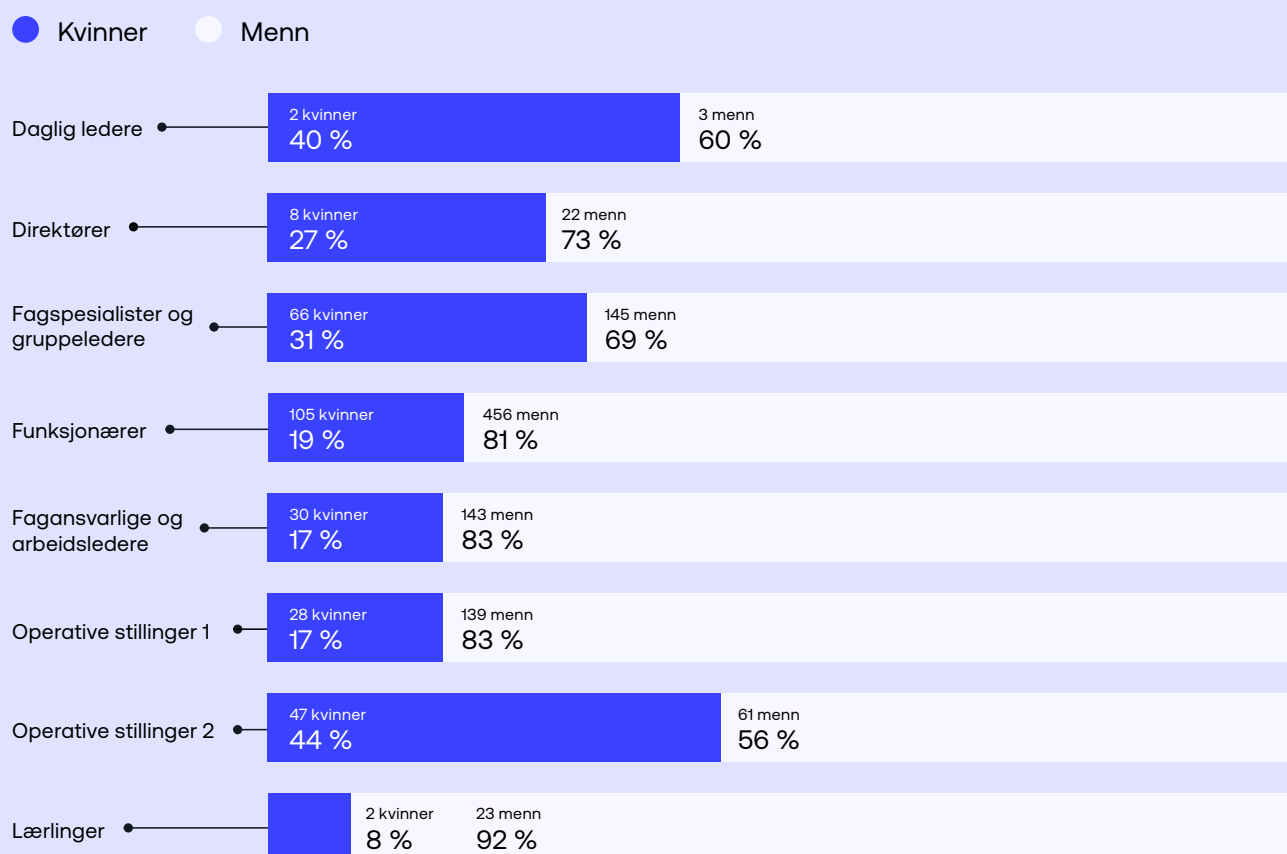
\* Nivåinndelingen er tilsvarende 2022-rapporteringen med noen mindre justeringer av nivåinnplasseringer, dette gjelder spesielt i Elvia

## 2. Kartlegging 2023

### Kjønnsbalanse

Formålet med å vise kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer er å vise om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører kjønnsubalanse. For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 23 %/77 %. Kvinneandelen har økt med 1 % siden 2022. Siden 2021 har kvinneandelen økt med ett prosentpoeng per år. Kjønnsbalansen i de respektive stillingsnivåene varierer fra 8 %/92 % til 44 %/56 %. Det er overvekt med menn på

alle nivåer. Det er noe bedre kjønnsbalanse i de øverste nivåene i inndelingen, samt for kategorien Operative stillinger 2. Kvinneandelen har siden 2022 økt mest innenfor kategorien Daglig ledere\* til 40 (20) %, Fagspesialister og gruppeledere til 31 (20) %, og Fagansvarlige og arbeidsledere til 17 (9) %. Andel kvinner i konsernledergruppen er 44 (29) %, og består av fire kvinner og fem menn. Viser som prosent og tall i grafen under.\*\*



\*Kategorien Daglig ledere består av et lite utvalg medarbeidere, totalt fem.

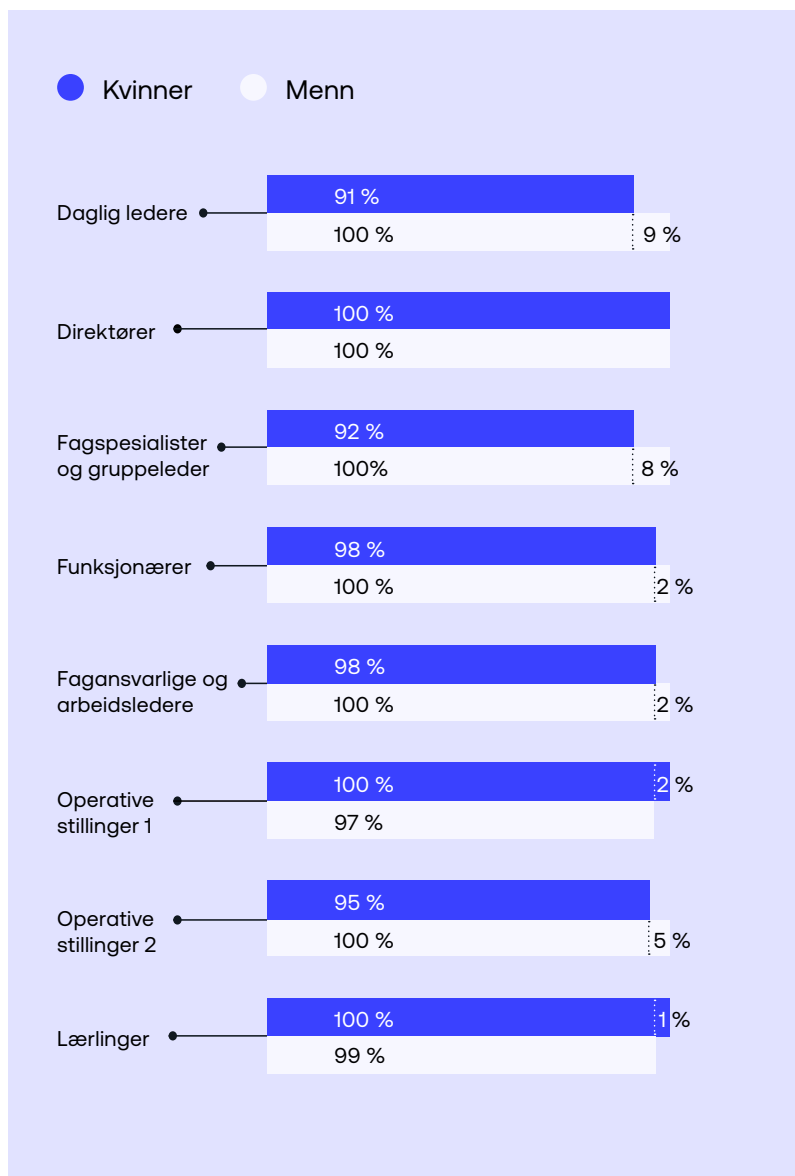
\*\* Alle tabellene i denne rapporten er basert på datagrunnlag i henhold til myndighetenes veiledning. Rapporteringen gjelder data for ansatte på rapporteringstidspunktet 31.12.2023, og er ikke nærmere periodisert eller omregnet. For stillingsnivåer med lave antall av hvert kjønn kan det gi store utslag 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. Lønnsfastsettelsen i konsernet tar utgangspunkt i objektive kriterier som stillingens ansvarsområde og kompleksitet, sammenlignet med tilsvarende stillinger internt og eksternt. Eidsiva gjennomfører årlige lønnsforhandlinger med fagforeningene. Alle ansatte får et oppgjør som tar utgangspunkt i lønnsrammen som er fremforhandlet, samt som står i forhold til kompetanse, prestasjoner og måloppnåelse. Lønnsutviklingen i konsernet følger lønnsutviklingen i det norske samfunnet. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn for hele organisasjonen er på 1,28 (4,1) %, med variasjoner på tvers av stillingsnivåene. Det er en tydelig positiv trend siden vi begynte med ARP-rapportering på utligning av lønnsforskjeller i konsernet. Totalt har lønnsbalansen blitt redusert med fem prosentpoeng siden 2021.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i konsernet er tydeligst i kategoriene Daglig ledere med en differanse på 9 %, og Fagspesialister og gruppeledere med 8 %. 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.

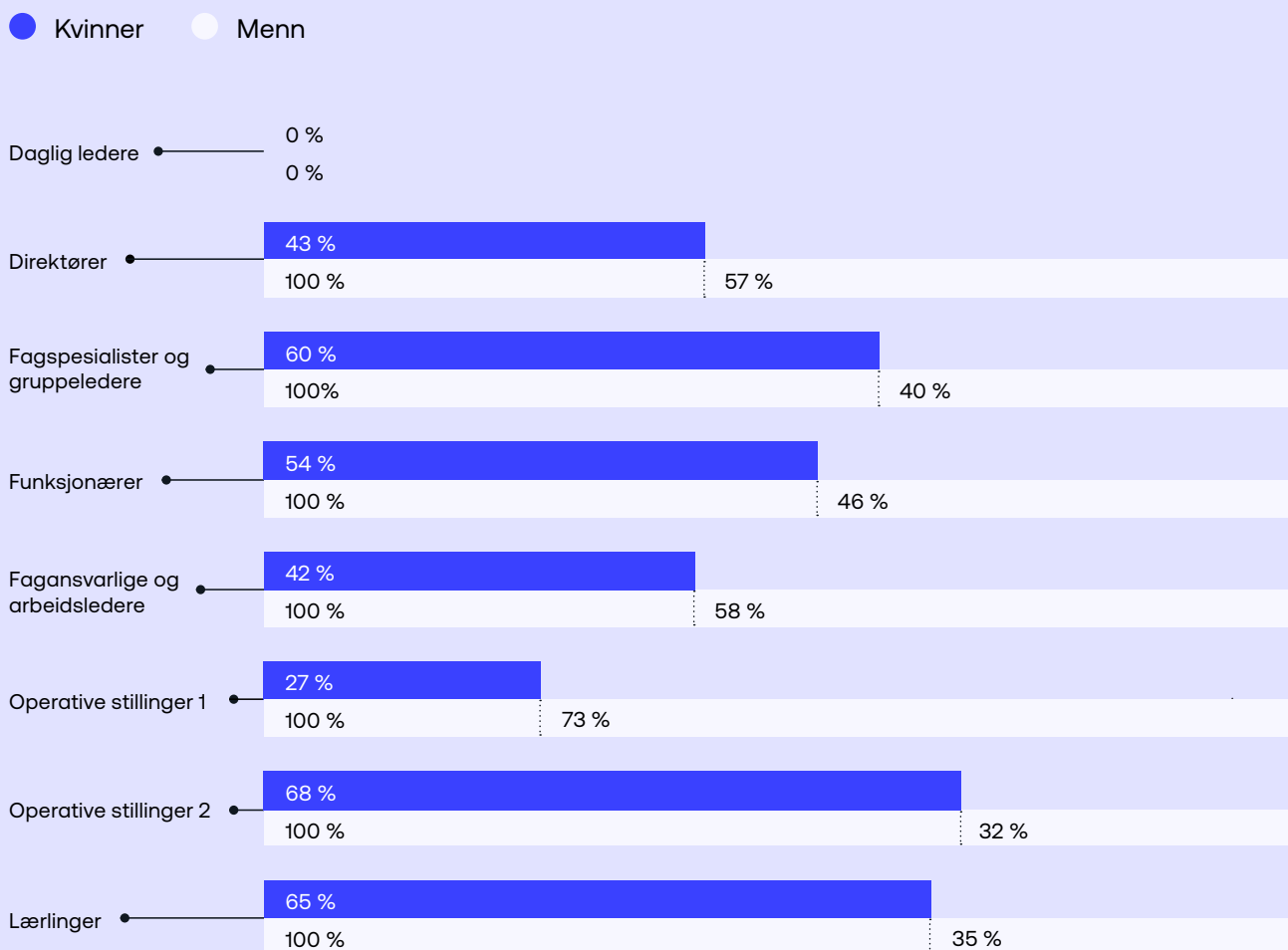


## Lønn

### Bonus og overtid

Eidsiva-konsernet avviklet resultatbasert avlønning i 2021 for Elvia og Eidsiva Energi. Eidsiva Bredbånd avviklet sin kollektive ordning i 2023. Ledergruppen i Eidsiva Bioenergi, ekskludert administrerende direktør, hadde en resultatlønsordning på maksimalt 10 prosent av årslønn ut 2023. Er under avvikling med effekt fra 1.1.2024.

Forskjellene som vises i tallene under, kan i svært liten grad tilskrives ulik verdsettelse av arbeid i forhold til kjønn. Tallene vises som kvinners bonus eller overtids-t tillegg sammenlignet med menns for å vurdere risikoen for diskriminering på hvert nivå. Dataene er illustrert i grafen under.



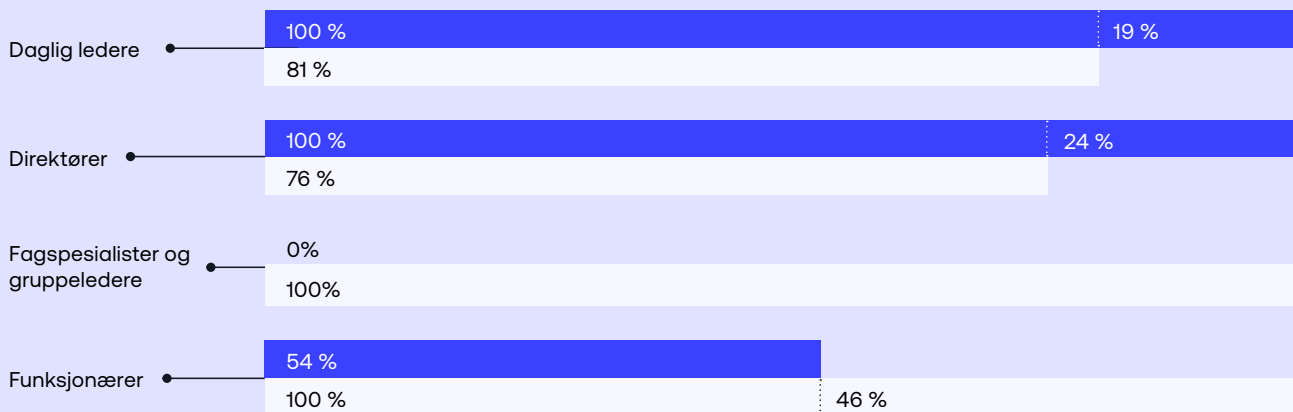
## Lønn

### Andre goder

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. 31.12.2023.

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.

● Kvinner ● Menn





## Arbeidsforhold

### Midlertidige ansatte

Utbredelse av midlertidige arbeidsforhold i Eidsiva-konsernet utgjør 1 (2) % av den totale arbeidsstokken. Det har vært jobbet systematisk i Eidsiva Bredbånd for å redusere antall knyttet til midlertidige og tidsavgrensede behov eller vikariater, som er hovedårsak til reduksjonen. Det har i 2023 blitt gjennomført drøftelser med de tillitsvalgte rund bruk av midlertidig arbeidskraft,

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

● Kvinner ● Menn



● Kvinner   ● Menn



## Deltid

I Eidsiva har vi en heltidskultur, og vi legger til rette for at ansatte har hele stillinger. Det er ca. 3,8 (3,7) % 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 prosent og antall kvinner og menn 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 begge foreldre 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 15 (20) og 9 (13) uker. Dette er kun medregnet den del av permisjonen som ble avviklet i kalenderåret 2023, og tar ikke hensyn til permisjon avviklet over årsskiftene. I 2023 tok kvinner i Eidsiva i gjennomsnitt ut 6 (7) uker lengre foreldrepermisjon enn det menn gjorde. Av ansatte som avsluttet fødselspermisjon i løpet 2023 vendte 93,3 % tilbake til arbeid etter endt permisjon. 12 måneder etter endt permisjon var 100 % av kvinnene og 92 % 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 livsfase-tilpasning og en likestilt hverdag.

## Rekruttering og turnover

Gjennom året fikk vi 141 (125) nye medarbeidere på tvers av alle virksomhetsområdene fordelt på 44 (40) kvinner og 97 (85) menn. Andel kvinnelige søkere på utlyste stillinger i 2023 var ca. 27 (25) prosent. I 2023 var 31 (32) % av nyansatte kvinner. Kvinneandelen for nytilsatte er ett prosentpoeng lavere i 2023 enn i 2022. Dette handler i hovedsak om at det har vært en overvekt av rekruttering inn i roller i våre drifts- og produksjonsmiljøer, hvor kjønnsbalansen samsvarer med tilgjengelige kandidater i markedet, samt kjønnsbalanse ved relevante studieretninger.

I 2023 var total turnover for hele konsernet 6,6 (6,75) %. Turnover blant kvinner var 8,1 (5,76) %, mens den blant menn var på 6,1 (7,03) %. I turnover tallet inkluderes alle faste ansatte som har sluttet i et selskap uavhengig årsak. Liten utskifting i 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.

## Organisasjonsgrad

Totalt er 71 (68) % av ansatte fagorganisert, fordelt med 55 % for kvinner og 75 % for menn.

## Alderssammensetning

Alderssammensetningen i konsernet er forholdsvis jevnt fordelt. 45 (45) % av ansatte er mellom 30-50 år, 42 (43) % er over 50 år og 13 (13) % er under 30 år. Av andelen i intervallet over 50 år er 15,4 (15,4) % eller 198 (193) medarbeider 60 år eller eldre. Gjennomsnittsalder for kvinner ansatt i konsernet er 43 (42) år, og for menn er den 46 (46) år. Blant ledelsen er 14 (0) % under 40 år, 43 (43) % mellom 40-49 år, 37 (29) % mellom 50-59 år og 6 (14) % over 60 år. I konsernledergruppen er 78 % i aldersgruppen 40 til 49 år, og 22 % i aldersgruppen 50 til 59 år.



## 3. Likestillingsredegjørelsen

### Eidsiva-konsernets arbeid for likestilling og mangfold


I Eidsiva-konsernet jobber 1286 ansatte (1267 årsverk), fordelt på fire 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.

Eidsiva-konsernet ønsker å være en arbeidsgiver som speiler samfunnet rundt oss, og har et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø. I Eidsiva er et mangfoldig arbeidsmiljø, et miljø hvor medarbeidere har like muligheter, opplever inkludering og tilhørighet uavhengig av faktorer som blant annet kjønn, etnisitet, alder, legning, kjønnsuttrykk, funksjonsgrad og omsorgsoppgaver. I arbeidet med mangfold og inkludering drar vi nytte av styrken i å være et stort konsern, og legger til rette for læring og samarbeid på tvers i konsernet for å nå målene våre.

Arbeidet med å motvirke diskriminering, øke likestilling og mangfold styres av bl.a. konsernets rammeverk for Etiske regler og Etikklakaten, Konsernpolicy HR, instruks for styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg i Eidsiva Energi AS, samt operative retningslinjer som beskrevet i konsernets personalhåndbok. Eidsiva-konsernets HR policy og vår langsiktige mangfoldsplan setter rammene for konsernets likestillings- og mangfoldsarbeid. I Eidsiva skal alle medarbeidere oppleve å bli sett for den de er, og at de får både utviklende og stimulerende muligheter. Da legger vi til rette for høyere engasjement, samhandling, verdiskaping og gode resultater. Alle ansatte i Eidsiva har ansvar og 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 2023. Arbeidet har vært forankret konsernledelsen, rapportert til konsernstyret og koordinert gjennom konsernets forum for inkluderende arbeidsliv (IA-forum), hvor det er avholdt fire møter gjennom året. IA-forum består av representanter fra vernetjenesten, tillitsvalgte, HMS og virksomhetsområdene.





Eidsiva.

## Gjennomførte aktiviteter i 2023

I løpet av 2023 har det blitt gjennomført en rekke aktiviteter på konsern- og selskapsnivå, for å sikre kontinuerlig og godt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering. Tiltakene er i hovedsak knyttet til områdene arbeidsgiverprofilering, rekruttering, leder- og medarbeiderutvikling, og bevisstgjøring.

For at Eidsiva-konsernet skal oppleves som en attraktiv arbeidsplass for alle, har vi i 2023 jobbet bevisst og strukturert med å være til stede på relevante fysiske og digitale arenaer. Vi etterstreber å representere konsernets mangfold, sett opp mot faktorer som for eksempel kompetanse, roller, kjønn og alder når vi er til stede på eksterne arenaer. Vi har blant annet vært representert ved flere ungdomskoler, videregående skoler, samt høyskoler og universiteter, og samarbeidet med initiativer som Girl Tech Fest, ADA-nettverket, samt Kraftkvinnene, hvor Elvia var vertskap for nettverkskonferansens medlemmer ved en av samlingene.

I 2023 har Eidsiva hatt fokus på å løfte organisasjonens kompetanse og modenhet innen mangfoldsområdet, både for ledere og ansatte. Det har blitt holdt foredrag, publisert podcast, gjennomført arbeidsmøter, lederseminarer, samt obligatorisk spillbasert opplæring i mangfold, likestilling og ubevisst diskriminering for alle nyansatte. En høyere bevissthet rundt diskrimineringsgrunnlagene bidrar også til større grad av objektivitet i konsernets rekrutteringsprosesser og ved internmobilitet.

Det har blitt utarbeidet en plan for markeringer av sentrale merkedager, som blant annet Kvinnedagen, Pride, Verdensdagen for Psykisk helse, og gjennomført arrangementer i forbindelse med markeringene. I tillegg hadde vi et arrangement rundt markeringen av Verdensdagen for kulturelt mangfold, med fokus på bevisstgjøring og kunnskapsheving for alle ansatte gjennom intern podcast og foredrag om mangfold. I løpet av 2023 har fem medarbeidere, som har falt utenfor arbeidslivet av ulike årsaker, jobbet hos oss for å få relevant praksis og arbeidstrening. Eidsiva har også flere sosiale arenaer, blant annet Young Ones som har gjennomført jevnlig arrangementer, hvor alle under 35 år er inkludert i et sosialt og faglig nettverk.

Strukturelt er arbeidet med likestilling og mangfold forankret med både ledelsen og tillitsvalgte i konsernets. Arbeidet med den lovbestemte 4-stegsmetoden er gjennomført sammen med blant annet tillitsvalgte og vernetjenesten i konsernets IA-forum. Her er stillingsinndeling, risikovurdering, tiltaksarbeid og vurderinger av arbeidet utført.

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.

## Vurdering av resultatene av tiltakene gjennomført i 2023

Konsernets arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten og plan for mangfoldsarbeid behandles i konsernets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg. Konsernets mangfoldsplan er 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. Konsernet har vist en positiv utvikling de seneste årene. Årets rapport viser også en positiv trend på mange områder, og understreker betydningen av at arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering har lang tidshorisont.

## Eidsiva-konsernets arbeid med å hindre diskriminering

Konsernet gjennomfører årlig kartlegging og 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, alder, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

I 2023 har vi undersøkt og kartlagt en rekke områder, som vi har kategorisert innenfor tre hovedgrupper; Tiltrekke, Utvikle og Ivareta og beholde. Kartleggingen er gjennomført i samarbeid med vernetjenesten, tillitsvalgte og representanter for virksomhetsområdene.

### Områder undersøkt og kartlagt i 2023

TILTREKKE	UTVIKLE	IVARETA OG BEHOLDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsgiverprofilering</li> <li>Rekruttering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faglig og personlig utvikling / kurs og videreutdanning</li> <li>Utviklingsprogrammer</li> <li>Forfremmelse og karriereutvikling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lønn og arbeidsvilkår</li> <li>Deltid og midlertidighet</li> <li>Innleide vs. fast ansatte</li> <li>Tilrettelegging</li> <li>Arbeidsmiljø</li> <li>Foreldrepermisjon</li> <li>Mulighet for kombinere arbeid og familieliv</li> <li>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</li> </ul>
<p><b>Diskrimineringsgrunnlag:</b> Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder.</p>		

*\*Minimumskravet i henhold til myndighetenes veiledning er: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg skal vi jobbe for å hindre seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.*



## Risikovurdering og identifiserte tiltak i Eidsiva-konsernet

Eidsiva skal oppleves som en attraktiv arbeidsplass for alle eksisterende og potensielle fremtidige medarbeidere, uavhengig diskrimineringsgrunnlag. Konsernet har godt etablerte policyer, retningslinjer og prosesser, som hver for seg og sammen skal bidra til å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. I et stort konsern som Eidsiva, vil det dog alltid være risiko for tilfeller av diskriminering, trakassering og uakseptabel atferd.

Risikovurderingen foretas 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 øke mangfoldet, samt for å ivareta og utnytte potensialet i det eksisterende mangfoldet i konsernet. Resultatet av risikovurderingen er også grunnlag for videre definerte tiltak knyttet til konsernets arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.

Det ble i 2023 ikke avdekket noen konkrete tilfeller av diskriminering i konsernet. Vi har imidlertid identifisert flere områder vi ønsker å være ekstra oppmerksomme på, og vil igangsette tiltak både på konsern- og selskapsnivå for å ivareta disse i 2024.

På tross av en standardisert rekrutteringsprosess, med bruk av validerte og etablerte metoder og verktøy, er

det fortsatt en risiko for at vi kan ubevisst diskriminere under utvelgelse og ved ansettelse. I tiden fremover er det derfor viktig å jobbe videre med å øke intern kunnskap om ubevisst diskriminering, og sikre objektivitet i våre tilnærminger når vi jobber med rekruttering og intermobilitet.

I Eidsiva skal alle medarbeidere oppleve å ha muligheter til å utvikle seg innenfor kjente og nye områder. Alle medarbeidere skal oppleve å ha en leder som ser og støtter dem, og de skal ha en jevnlig dialog rundt muligheter for læring og utvikling. Likevel viser våre interne målinger at ikke alle medarbeidere opplever dette. Derfor er det viktig å jobbe videre med en strukturert leder- og medarbeiderutviklingsprosess, og tydeliggjøre muligheter for opplæring, kompetanseutvikling og karriere i konsernet.

Konsernet måler regelmessig jobbengasjement, gjennom organisasjonsmålinger, for å få større innsikt og kunnskap om hvordan medarbeidere opplever arbeidsplassen og arbeidshverdagen. Resultatene for 2023 er gjennomgående gode, men med noen variasjoner, som kan tyde på at det finnes steder i konsernet hvor det er miljøer med potensielt høyere risiko for diskriminering eller opplevd hindre for likestilling. Konsernet skal derfor jobbe videre med systematisk oppfølging inn mot dette området for å ivareta og forsterke arbeidsmiljøet og jobbengasjementet. Som et ledd i arbeidet med å bli en av Norges mest attraktive arbeidsplasser er det også satt konkrete målsettinger på engasjementsskår i strategiperioden. Eidsivakonsernet har som ambisjon å skåre på nivå med det de 10 prosent beste arbeidsplassene i Norge skårer.

## Plan for videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Eidsiva

I 2030 har Eidsiva-konsernet som mål å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser. Å ha et bevisst og målrettet arbeid med likestilling, mangfold og inkludering vil støtte opp under dette målbildet. I vår etablerte mangfoldsplan har vi utpekt fire satsningsområder. De er som følger;

### **Eidsiva som en arbeidsgiver som verdsetter mangfold**

Eidsiva ønsker å speile samfunnet vi har rundt oss, og en viktig del i arbeidet for å øke mangfoldet er å jobbe bevisst med arbeidsgiverprofilering 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**

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 spiller 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**

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 utdannings-retninger 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 jobb-analyse 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**

Alle arbeidsgivere må understøtte samfunnsansvaret som ligger i den inkluderings-dugnaden 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.

I 2024 vil vi fortsette arbeidet med å utvikle konsernets mangfoldsplan. Videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Eidsiva-konsernet tar utgangspunkt i mangfoldsplanen, bærekraftsplanen og konsernstrategien, og innebærer involvering, bidrag og engasjement fra hele organisasjonen.



# Eidsiva.

Postboks 4100  
2307 Hamar

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