



ØSTFOLD
ENERGI

Likestillingsredegjørelse 2022
Østfold Energi



"I begynnelsen av 2021 besluttet ledelsen sammen med tillitsvalgte i selskapet å jobbe videre for likestilling og mot diskriminering gjennom å etterleve lovens 4-trinns metode gjennom aktivitetsplikt og redegjøringsplikt. Etter to år med systematisk arbeid, begynner vi så smått å se resultater.

Det er gledelig å notere at andelen kvinner i Østfold Energi har økt fra 26 til 27 prosent det siste året, og hele 4 prosentpoeng siden 2020. I tillegg har vi ansatt vår første kvinnelige driftsoperatør ved vårt kraftverk i Borgund, Lærdal, en rolle hvor vi finner svært få kvinner i bransjen.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjon av disse grunnlagene. I tillegg har vi utvidet mangfoldsbegrepet.

For oss er nemlig mangfoldsbegrepet bredere enn dette. Mangfold handler også om egenskaper, kvaliteter eller ferdigheter som ikke nødvendigvis er synlige. Det utfordrer oss på å tenke nytt når vi skal tiltrekke og rekruttere mennesker som er ulike oss. Økt bevissthet, holdningsendring og nye måter å tenke på gir viktig grobunn for å lykkes med arbeidet. Bedre kjønnsbalanse og økt mangfold vil gi oss et bedre arbeidsmiljø, flere perspektiver på problemstillinger og til slutt bedre beslutninger og resultater.

Under følger en redegjørelse for vårt arbeid for økt mangfold for året 2022. Alle tall viser tilstanden pr. 31.12.2022. "



"Vi har satt oss et mål om å ha en kvinneandel på 35 prosent i løpet av 2027. Det er et hårete mål, men det gir oss noe å strekke oss etter samtidig som det understreker alvoret bak budskapet.

For oss er det ikke noe alternativ å ikke ta dette på alvor."

Hege Håkonsen
Direktør HR og samfunn,
Østfold Energi

Tilstand for kjønnslikestilling

I Østfold Energi skal det være reell likestilling og alle medarbeidere skal sikres like muligheter uavhengig av kjønn. Pr. 31.12.2022 har selskapet 52 fast ansatte, hvor ingen jobber deltid. Selskapet hadde **27 % kvinner** ved utgangen av året (26 % i 2021), og vil øke med én kvinne i løpet av første kvartal 2023.

Totalt tjener kvinner **92 % av menn** (94 % i 2021) når alle tillegg er inkludert. Generelt ser vi ingen noen systematiske forskjeller basert på kjønn. Resultatet kan forklares i forskjeller knyttet til stillingsgruppe (flest menn i gruppe 1), ulikheter i utdanningsnivå og ulik ansiennitet, samt at andelen kvinner i selskapet totalt sett er lav. Årsaken til nedgangen fra 2021 kan forklares i en betydelig økning av overtid i grupper med størst andel menn.

Som et ledd i arbeidet med å jobbe mot diskriminering og for likestilling, har Østfold Energi definert følgende stillingsnivåer i virksomheten:

Nivå	Funksjon
1	Ledere med forretnings - og personalansvar og som tilhører selskapets ledergruppe
2	Mellomledere med personalansvar
3	Prosjektledere og fagspesialister uten personalansvar
4	Driftsoperatører i vannkraft og fjernvarme
5	Administrative støttestrukturer

	Kjønnsfordeling pr. nivå		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser samlet
Total	14	38	92 %
Nivå 1	2	5	N/A*
Nivå 2	1	5	N/A*
Nivå 3	6	13	96 %
Nivå 4	1	15	N/A*
Nivå 5	4	0	N/A*

* Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å offentliggjøre tallene (anonymitetshensyn).

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
14	38	0	0	0	17	0	0	0	0

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets konsernstrategi med konkrete målsettinger for 2022 -2027
- Vårt system for virksomhetsstyring inneholder personalpolitiske retningslinjer som ivaretar både holdninger og prinsipper med hensyn til likestilling og mangfold
- Vi har årlige medarbeiderundersøkelser hvor vi kartlegger diskriminering, trakassering og seksuell trakassering
- Vi har et etablert varslingsystem med flere måter å varsle på, både åpent og anonymt

Struktur for likestillingsarbeidet

- Likestillingsarbeidet vårt er godt forankret i styret og i ledelsen
- Det er nedsatt en gruppe bestående av HR og tillitsvalgte som jobber med likestillingsarbeidet
- Ledergruppa diskuterer løpende ulike likestillingstiltak i fellesskap, spesielt knyttet til alle rekrutteringsprosesser og i lederutviklingsprosesser
- Øvrige støttefunksjoner er involvert i det praktiske arbeidet ved behov
- Vi har årlige gjennomgang av arbeidet i ledergruppa, i styret og i AMU

Beskrivelse av arbeidet med å kartlegge risiko

- Gjennomgang av virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene
- HR og tillitsvalgte gjennomførte kartlegging av kjønnslikestilling
- Opplevelse av eller vitne til mobbing, diskriminering eller annen uønsket atferd ble undersøkt i årlig medarbeiderundersøkelse
- Opplevelsen av hjemmekontor og økt fleksibilitet ble undersøkt i årlig medarbeiderundersøkelse
- Spørsmål rundt likelønn og diskriminering var tema i alle individuelle medarbeidersamtaler



Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Beskrivelse av risiko

Medarbeiderundersøkelsen viste at ingen av våre medarbeidere opplever at virksomheten ikke tilrettelegger godt nok for å kombinere arbeid, familieliv og omsorgsoppgaver. Ingen rapporterte om egen opplevelse eller å være vitne til noen form for trakassering eller diskriminering, noe som har vært gjennomgående de siste årene.

En gjennomgang av de fysiske forholdene på arbeidsplassen avdekket flere hindre for personer med nedsatt funksjonsevne, men dette gjelder kun to av våre tre lokasjoner, i Borgund og i Rakkestad. Arbeidets art tilsier at våre medarbeidere på disse lokasjonene må være funksjonsfriske for å kunne utføre stillingsoppgavene. Selskapet mangler garderobeløsning for kvinnelige operatører ved vårt fjernvarmeanlegg i Rakkestad (p.t. ingen kvinnelige ansatte).

Til sist fant vi noen forskjeller mellom kvinner og menns lønn. I Østfold Energi tjener kvinner 92 % av menn. Forskjellen er lavere enn samfunnet for øvrig som viser at kvinner tjener 87,9 % sammenlignet med menn (SSB, 2021). Vår kartlegging viser lav risiko for systematisk diskriminering.



Årsaker til risiko

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger.
- Bransjen har over flere år vært en mannsdominert bransje og årsaksforklaringen er sammensatt. Det er flere menn enn kvinner som velger denne type utdanningsløp og yrker og selv om det også er en endring i vår bransje, preges endringstakten av langsom utvikling som starter med holdningsarbeid i tidlig alder for fremtidige potensielle arbeidstakere for Østfold Energi.
- Vi erkjenner at kontinuerlig arbeid med tiltak og holdninger er kritisk for å lykkes med vårt mangfoldsarbeid og at sterk forankring i vår strategi og målsettinger har betydning for å lykkes fremover.

Mål, tiltak og resultater

Østfold Energi definerte i 2022 mål og tiltak under følgende områder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Livsfaseperspektiv
- Ledelse og utviklingsmuligheter
- Trakassering og diskriminering
- Samfunnsansvar

Vi har i 2022 jobbet med tiltak under ovennevnte områder. Mange av tiltakene våre vil vi jobbe med videre i 2023.

Under følger en oversikt over tiltak og resultater i våre definerte områder.



Mål

Innen 2027 skal vi øke andelen kvinner til 35 %, samt fremme mangfold

Vi skal være den mest attraktive arbeidsgiveren i våre regioner

Målene er en del av selskapets konsernmål

Holdningsskapende tiltak

I 2022 har vi jobbet aktivt med forankring, bevissthet og holdningsendring knyttet til temaene likestilling og mangfold, både gjennom interne og eksterne tiltak. I tillegg til høyt fokus og konkrete tiltak i alle våre rekrutteringsprosesser, har vi i 2022 også gjennomført små og store tiltak som bidrar til å styrke vårt engasjement og holdninger til verdien av økt mangfold og ulikhet.

- Vi støttet **Pride** gjennom et samarbeid med Sarpsborg Kommune og markerte dette både internt og i sosiale medier
- På vår årlige fagsamling med hele selskapet, inviterte vi **Aiman Shaqura** som inspirerte oss til å jobbe videre med mangfold og inkludering
- Vi arrangerte et kurs i "**Rosa kompetanse**" i regi av foreningen **FRI** (foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold) for våre medarbeidere
- Vi arrangerte et 8 ukers kurs i **mental trening & mindfulness** hvor stressbelastning, psykisk helse og personlig utvikling var hovedtema
- Vi konkretiserte vår sponsorstrategi hvor vi **stiller krav til alle nye samarbeidspartnere** om å redegjøre for konkrete tiltak innen mangfold og inkludering



Rekruttering

MÅL

Østfold Energi skal øke andelen kvinner til 35 %
Minst 40 % av selskapets ledergruppe skal bestå av hvert kjønn

Tiltak

- Tydelig oppfordre kvinner og andre til å søke uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonshemming, seksuell orientering, osv.'
- Tilpasse språk, utforming, bildebruk, o.l. ved utlysning av stillinger
- Tilpasse krav i stillingsutlysninger slik at det tiltrekker flere kvinnelige søkere
- Vurdere ansettelse uten nødvendig kvalifikasjoner ved å tilby dette gjennom opplæring/etterutdanning i Østfold Energi
- Bruk tid og ressurser på å søke etter kvinnelige kandidater i utradisjonelle kanaler
- Regelmessig oppfølging av rekrutteringsmål i ledermøter og avdelingsmøter

Resultater

- Av ansettelse i 2022 er to av fire ansatte kvinner
- Vi har ansatt vår første kvinnelige driftsoperatør i Borgund
- Vi gir nødvendig opplæring til fagbrev etter ansettelse som et alternativ til å ha dette som kvalifikasjonskrav til søkere
- Vi hadde minst to representanter fra arbeidsgiver under intervjuer for å redusere graden av subjektivitet, og hvis mulig en fra hvert kjønn

Lønns- og arbeidsvilkår

MÅL

Østfold Energi skal tilby lik lønn og arbeidsvilkår for likt arbeid uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og andre vesentlige forhold ved en person.

Tiltak

- Årlig gjennomgang og vurdering av lønns – og stillingsnivåer, heltid/deltidsansatte, bruk av overtid, ubekvem arbeidstid, sykefravær, velferd – og omsorgspermisjoner
- Likelønn er tema under årlige medarbeidersamtaler
- Medarbeidere som er i lønnet permisjon behandles som alle andre ved lønnsoppgjør

Resultater

- Det ble ikke oppdaget systematiske ulikheter i gjennomgangen av lønn, bruk av overtid, sykefravær, osv.
- Det ble ikke rapportert inn forskjeller i lønn knyttet til diskrimineringsårsaker under medarbeidersamtalene

"I 2022 har andelen kvinner i selskapet økt fra 26 % til 27 %

Livsfaseperspektiv

MÅL

Østfold Energi skal tilrettelegge for medarbeidernes ulike behov i ulike livsfaser uten at det negativt påvirker medarbeideres utviklingsmuligheter og likelønn

Tiltak

- Tilrettelegge for en god onboardingsplan ved nyansettelse
- Alle skal ha en tilpasset karriere - og utviklingsplan uavhengig av livssituasjon
- Alle som kan ha hjemmekontor har mulighet til dette ved behov
- Selskapet tilbyr relevant etterutdanning etter vurdering
- Mulighet for å jobbe i redusert stilling ved behov
- Gode ordninger for lønnet velferdspermisjon
- Individuelt tilpasset uttak av foreldrepermisjon og feriedager
- Vurdering av tilpassede oppgaver i ulike livsfaser

Resultater

- Vi inngikk individuelle avtaler om mulighet for frivillig hjemmekontor inntil 2 dager pr. uke.
- Vi oppdaterte onboardingsrutinene våre
- Vi har igangsatt en videreutvikling av selskapets langsiktig karriereutviklingsplan
- 7,5 % av medarbeiderne våre holder på med utdanning finansiert av selskapet (bachelor, master og fagbrev). Av disse er 50 % kvinner.

Ledelse og utviklingsmuligheter

MÅL

Østfold Energi skal ha ledere som bidrar til å fremme likestilling, mangfold og likeverd

Tiltak

- Alle ledere skal jobbe for å fremme likestilling og mangfold, og dette arbeidet skal årlig tas opp i lederens medarbeidersamtaler og 1:1-samtaler
- Alle ledere skal ha opplæring og trening i kognitive ferdigheter (evne til å forstå og anerkjenne ulikheter)
- Alle ledere skal gjennomføre medarbeidersamtaler og 1:1-samtaler med fokus på den enkeltes utviklingsmuligheter og løpende tilrettelegge for dette
- Det skal tilrettelegges for læring og utvikling for alle gjennom kurs, etterutdanning og arbeidsoppgaver
- Alle nye stillinger skal utlyses internt

Resultater

- Alle ledere som har hatt ansvar for rekruttering har hatt flere samtaler med sin leder med kvinneandel og mangfold som tema, samt har løpende rapportert om status underveis i prosessene, både til egen leder og i selskapets ledergruppe
- Alle ledere har gjennomført medarbeidersamtaler og regelmessige 1:1-samtaler med sine medarbeidere hvor mål og utvikling har vært viktige tema
- Alle ledere har fullført ekstern ledertrening som har gått over to år
- Alle ledere har deltatt på intern ledersamling med kompetansepåfyll innen psykologi og utvikling

Trakassering og diskriminering

MÅL

Østfold Energi godtar ingen former for trakassering eller diskriminering og all form for negativ handling eller ytring til dette skal håndteres umiddelbart

Tiltak

- Opplæring og bevisstgjøring av alle medarbeiderne i selskapet
- Ha gode rutiner for håndtering av saker
- Kartlegge hendelser og holdninger gjennom årlig medarbeiderundersøkelse og gjennomføre tiltak når nødvendig

Resultater

- Selskapet har ikke mottatt noen rapportering om uønskede hendelser gjennom medarbeiderundersøkelsen eller varslingskanaler
- Vi har hatt en negativ ytring som ble håndtert umiddelbart
- Vi har holdt kurs i Rosa kompetanse i regi av foreningen FRI som omhandler seksuell orientering

Samfunnsrollen

MÅL

Østfold Energi skal aktivt bidra til å fremme likestilling og mangfold i samfunnet vi er en del av. Vi skal bidra til at flere jenter og personer med minoritetsbakgrunn velger høyere utdanning innen ingeniørfagene, realfag og miljø- og bærekraft. Vi skal bidra til å skape oppmerksomhet rundt kvinner i energibransjen.

Tiltak

- Vi skal ha konkrete samarbeidsprosjekt med Ungt Entreprenørskap med fokus på jenter og realfag på videregående og høyskole
- Vi skal ha samarbeid med aktuelle høyskoler og universitet rundt utvikling og skriving av masteroppgaver
- Vi skal vurdere inernship med studenter med mål om å rekruttere flere kvinner og andre med mangfoldsbakgrunn

Resultater

- Vi konkretiserte vår sponsorstrategi hvor vi stiller krav til alle nye samarbeidspartnere om å redegjøre for konkrete tiltak innen mangfold og inkludering
- Vi har inngått et samarbeid med Ungt Entreprenørskap om to til tre konkrete arrangement som skal gjennomføres i 2023
- Vi har deltatt med stand på karrieredag på Høyskolen i Østfold
- Vi har i gang satt et konkret prosjekt for å vurdere å tilby trainee-stillinger i selskapet



ØSTFOLD
ENERGI