



Likestillingsredegjørelse 2024

Siden januar 2021 har Østfold Energi aktivt arbeidet for likestilling og mot diskriminering ved å følge lovens 4-trinns metode gjennom aktivitets- og redegjøringsplikt. Og innsatsen gir resultater!

I 2020 var kvinneandelen i selskapet på 23 prosent, og per 31.12.2024 har den økt til **32 prosent**.

Vi nærmer oss målet om 35 prosent kvinneandel innen 2027. Den største utfordringen ligger i å øke andelen kvinner i driftsoperatørroller ved våre vannkraftverk i Lærdal og vår varmevirksomhet i Rakkestad, men vi er på riktig vei. Fra ingen kvinner da vi startet arbeidet til 13 % kvinneandel pr. 31.12.2024, viser at systematisk arbeid hjelper. Ved hovedkontoret i Sarpsborg er kvinneandelen 46 %. Ledergruppen består av 29 % kvinner, men målet vårt er 40 % kjønnsbalanse i ledelsen, så vi har fortsatt en vei å gå.

Å jobbe systematisk for mangfold og like muligheter for alle, uavhengig av alder, kjønn, etnisitet eller perspektiv, er en viktig og meningsfull oppgave for oss. Økt bevissthet, endring av holdninger og nye måter å tenke på legger grunnlaget for suksess. En bedre kjønnsbalanse og større mangfold bidrar til et bedre arbeidsmiljø, flere perspektiver på utfordringer og til syvende og sist bedre beslutninger og resultater.

Nedenfor følger en redegjørelse for vårt arbeid med økt mangfold i 2024. Alle tall viser tilstanden per 31.12.2024.

Hege Håkonsen

Direktør HR og samfunn, Østfold Energi



## Tilstand for kjønnslikestilling - resultater

| Kjønnsfordeling per nivå |           |           | Lønnsforskjeller      |                       |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------------------|
|                          | Kvinner   | Menn      | Kontante ytelser 2024 | Kontante ytelser 2023 |
| <b>Total</b>             | <b>20</b> | <b>43</b> | <b>90 %</b>           | <b>89 %</b>           |
| Nivå 1                   | 2         | 5         | N/A*                  | N/A*                  |
| Nivå 2                   | 1         | 6         | N/A*                  | N/A*                  |
| Nivå 3                   | 11        | 17        | 93 %                  | 91 %                  |
| Nivå 4                   | 2         | 14        | N/A*                  | N/A*                  |
| Nivå 5                   | 4         | 0         | N/A*                  | N/A*                  |

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

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    | Driftoperatører i vannkraft og fjernvarme  |
| 5    | Administrative støttefunksjoner  |

| Kjønnsbalanse  |             | Midlertidig ansatte |             | Uttak foreldrepermisjon (uker) |                          |
|----------------|-------------|---------------------|-------------|--------------------------------|--------------------------|
| Antall kvinner | Antall menn | Antall kvinner      | Antall menn | Antall uker kvinner (snitt)    | Antall uker menn (snitt) |
| 20             | 43          | 0                   | 0           | 17                             | 11                       |



## Tilstand for kjønnslikestilling - kommentarer

I Østfold Energi skal det være reell likestilling og alle medarbeidere skal sikres like muligheter uavhengig av kjønn. Per 31.12.2024 har selskapet 63 fast ansatte, en lærling og en person i ulønnet permisjon. Ingen jobber deltid. Selskapet hadde **32 % kvinner** ved utgangen av året (30 % i 2023).

Totalt **tjener kvinner 90 % av menn** (89 % i 2023 og 92 % i 2022) når alle tillegg er inkludert. Generelt ser vi ingen systematiske forskjeller basert på kjønn. Følgende faktorer kan bidra til å forklare forskjellen:

- Relativt høy prosentvis lønnsvekst de siste årene bidrar til økte forskjeller i lønn
- Fortsatt høyere andel menn i ledende stillinger
- Betydelig overtid i grupper med størst andel menn

Økningen fra 89 til 90 % av kvinners lønn i forhold til menns lønn, tilskrives en økt bevissthet ved lønnsfastsettelsen i 2024.



## Tilstand for kjønnslikestilling – Nøkkeltall og kommentarer

63

FAST ANSATTE

0

DELTID

32 %

KVINNEANDEL

KVINNER  
TJENER

90 %

AV MENN

Generelt ser vi **ingen systematiske forskjeller** basert på kjønn.

Følgende faktorer kan bidra til å forklare forskjellen

- Relativt høy prosentvis lønnsvekst de siste årene bidrar til økte forskjeller i lønn
- Fortsatt høyere andel menn i ledende stillinger
- Betydelig overtid i grupper med størst andel menn

# 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

## 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, men nye garderober vil ferdigstilles i Q1 i 2025.

Til sist fant vi fortsatt forskjeller mellom kvinner og menns lønn. I Østfold Energi tjener kvinner 90 prosent av menn i 2024, en liten økning fra 89 prosent i 2023.

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.

## Årsaker til risiko

- Vi finner ingen systematisk forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn.
- Selskapet har stort sett hatt kollektive prosentvise lønnsoppgjør som bidrar til å forklare forskjellene.
- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes videre at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger, samt at det er betydelig overtidstillegg blant operatørgruppene hvor det er flest menn.
- Bransjen har over flere år vært mannsdominert og årsaksforklaringen er sammensatt. Det er flere menn enn kvinner som velger denne type utdanningsløp og yrker. Selv om det også er en endring i vår bransje, er endringstakten langsom. Holdningsarbeid i tidlig alder for fremtidige potensielle arbeidstakere for Østfold Energi er et viktig stikkord for videre arbeid.

# Mål, tiltak og resultater

Østfold Energi videreførte i 2024 mål og tiltak under følgende områder:

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

Vi har i 2024 jobbet med tiltak under ovennevnte områder.

På de neste sidene 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*





# 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, samt sørge for kjønnsnøytrale stillingstitler
- Tilpasse krav i stillingsutlysninger slik at det tiltrekker flere kvinnelige søkere
- Bruk tid og ressurser på å søke etter kvinnelige kandidater i utradisjonelle kanaler
- Være minimum en av hvert kjønn som bidrar i ansettelsesprosessene

### Resultater

- Av ansettelser i 2024 er tre av ti nyansatte kvinner
- Andelen kvinner i selskapet har økt fra 30 prosent til 32 prosent
- Vi hadde minst to representanter fra arbeidsgiver under intervjuer for å redusere graden av subjektivitet, samt en fra hvert kjønn i alle ansettelsesprosesser
- Vi opplevde en økning i antall søkere, både totalt og økt andel kvinner

# 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., Kvinnens andel av menns lønn har sunket gradvis de siste årene grunnet relativt høye prosentvise lønnsoppgjør, men bevissthet på dette under lønnsoppgjøret
- Det ble ikke rapportert inn forskjeller i lønn knyttet til diskrimineringsårsaker under medarbeidersamtalene

## 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 utviklet og implementerte en seniorpolitikk i selskapet med mål om å utvikle og beholde medarbeidere så lenge som mulig
- Vi innvilget en søknad om betalt etterutdanning på bachelornivå
- Vi videreførte muligheten for frivillig hjemmekontor inntil 2 dager pr. uke.

## 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 til 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 til 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 med ansvar for rekruttering har hatt flere samtaler med sin leder om kvinneandel og mangfold, og rapportert om status underveis i prosessene
- Alle ledere har gjennomført medarbeidersamtaler og regelmessige 1 til 1-samtaler hvor mål og utvikling har vært viktige tema
- Alle ledere har deltatt på ledersamling med kompetansepåfyll innen relasjonell ledelse
- Flere medarbeidere og ledere takket ja til tilbud om personlig utvikling med ekstern coach

# 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 våre varslingskanaler
- Selskapet scorer generelt godt over landsgjennomsnittet på trivsel og ingen rapporterer om å selv oppleve eller være vitne til noen form for trakassering eller diskriminering

# 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 ha kommunikasjonsaktiviteter som fremmer våre mål

### Resultater

- Vi stiller krav til alle nye samarbeidspartnere om å konkretisere og gjennomføre tiltak innen mangfold og inkludering
- Vi inngikk samarbeid med Inspiria om en ny utstilling med fornybar energi som tema, som skal stå ut 2028
- Vi støttet arbeidet til Ungt Entreprenørskap med hovedfokus på ungdomsbedrifter og bærekraft
- Vi fortsatte sponsoratet til fotballarrangementet «Alle jenter å banen»
- Vi tilbød sommerjobber til fem ungdommer hvorav to var jenter
- En kvinnelig toppleder ble intervjuet om psykisk helse og delte rundt selskapets fokus på temaet

