

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

2025

MÅLRETTET INNSATS GIR RESULTATER

Siden januar 2021 har Østfold Energi jobbet systematisk for likestilling og mot diskriminering, i tråd med lovens firetrinns metode for aktivitets- og redegjøringsplikt. Innsatsen gir resultater.

Siden 2020 har vi økt kvinneandelen fra 23 til 35 prosent. Dermed har vi allerede i 2025 nådd målet som opprinnelig var satt for 2027. På bakgrunn av dette har vi fastsatt et nytt mål om kvinneandel på 40 prosent innen 2035.

Av fem nyansettelser i 2025 var fire kvinner, noe som viser at målrettet og systematisk arbeid gir resultater. Den største utfordringen ligger fortsatt i å øke andelen kvinner i driftsoperatørroller ved våre vannkraftverk i Lærdal og vår varmevirksomhet i Rakkestad, men utviklingen går i riktig retning.

Ved hovedkontoret i Sarpsborg er kvinneandelen 47,5 prosent. Ledergruppen består fortsatt av 29 prosent kvinner. Vårt mål er 40 prosent kjønnsbalanse i ledelsen, og dette arbeidet har derfor høy prioritet også fremover.

Arbeidet med likestilling i Østfold Energi handler om å sikre like muligheter, forebygge diskriminering og fremme kjønnsbalanse og likelønn. Samtidig mener vi at likestilling også må ses i en bredere sammenheng. Å arbeide systematisk for mangfold og like muligheter, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og livssituasjon, er en viktig del av vårt samfunnsansvar.

I forbindelse med Verdensdagen for psykisk helse løftet vi offentlig frem arbeidsgivers rolle i å forebygge stress og sykefravær. For oss handler likestilling også om å bli møtt med respekt og forståelse som et helt menneske. I tråd med dette har vi hatt en kandidat i arbeidstrening, og det er gjennom slike tiltak at vi tar et konkret samfunnsansvar og bidrar til at flere får mulighet til å delta i arbeidslivet. Under følger en redegjørelse for vårt arbeid med økt mangfold i 2025. Alle tall viser tilstanden per 31.12.2025.



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.

Per 31.12.2025 har selskapet 68 fast ansatte, en lærling og en person i ulønnet permisjon. Selskapet hadde 35 prosent kvinner ved utgangen av året, mot 32 prosent i 2024.

Totalt tjener kvinner 89 prosent av menn (90 prosent i 2024 og 89 prosent i 2023) når alle tillegg er inkludert. Generelt ser vi ingen systematiske forskjeller basert på kjønn.

Følgende faktorer kan bidra til å forklare forskjellen:

- Nyansatte i 2025 hadde i gjennomsnitt lavere lønn enn gjennomsnittet for sitt kjønn. Siden 4 av 5 nyansatte var kvinner, trekker dette kvinners gjennomsnittslønn mer ned enn menns.
- 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

	Kjønnsfordeling per nivå		Lønnsforskjeller	
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser 2025	Kontante ytelser 2024
Total	24	44	89 %	90 %
Nivå 1	2	5	N/A*	N/A*
Nivå 2	1	5	N/A*	N/A*
Nivå 3	15	18	93 %	93 %
Nivå 4	2	14	N/A*	N/A*
Nivå 5	4	1	N/A*	N/A*

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

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak foreldrepermisjon (uker)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
	24	44	0	1	23	9

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 støttefunksjoner

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 2025 -2035
- 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
- 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.

Som varslet i forrige redegjørelse ble ny garderobeløsning for kvinnelige operatører ved fjernvarmeanlegget i Rakkestad ferdigstilt i 2025. Dette er et konkret tiltak i vårt arbeid med å sikre likeverdige arbeidsforhold og legge til rette for økt kjønnsbalanse i operative roller.

Til sist fant vi fortsatt forskjeller mellom kvinner og menns lønn. I Østfold Energi tjener kvinner 89 prosent av menn i 2025, en liten nedgang fra 90 prosent i 2024.

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 2025 mål og tiltak under følgende områder:

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

Vi har i 2025 jobbet med tiltak under ovennevnte områder.

På de neste sidene følger en oversikt over tiltak og resultater i våre definerte områder.

STRATEGISKE MÅL MOT 2035	RESULTAT 2025	TILFREDSHET	KOMMENTAR
Øke kvinneandelen i selskapet til 40 %	35%	●	Kvinneandelen har økt jevnt de siste årene, og med 3 prosentpoeng fra 2024
Være den mest attraktive arbeidsplassen i våre regioner	4,6	●	Årlig medarbeiderundersøkelse med score fra 1-5, hvor 5 er best. Til sammenlikning er snittscore i Norge 4

Målene er en del av selskapets konsernmål



REKRUTTERING

MÅL

Østfold Energi skal øke andelen kvinner til 40 %. 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 2025 er tre av fire nyansatte kvinner
- Andelen kvinner i selskapet har økt fra 32 prosent til 35 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 avdekket systematiske ulikheter i gjennomgangen av lønn, bruk av overtid, sykefravær mv. Kvinners andel av menns lønn har likevel sunket de siste årene. En forklaring er at prosentvise lønnstillegg forsterker eksisterende lønnsforskjeller. Dette er det bevissthet rundt i lønnsoppgjørene.
- 4 av 5 nyansatte i 2025 var kvinner. Lavere lønn enn gjennomsnittet bidrar til at forskjeller øker mellom kvinner og menn
- 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 onboarding-plan 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 videreførte vår seniorpolitikk i selskapet med mål om å utvikle og beholde medarbeidere så lenge som mulig
- Vi videreførte muligheten for frivillig hjemmekontor inntil 2 dager per 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, stressmestring og psykologisk trygghet

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 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 publiserte en kronikk i forbindelse med Verdensdagen for psykisk helse, der vi satte søkelys på arbeidsgivers rolle i møte med økende stress og psykiske belastninger i arbeidslivet.
- Vi støttet arbeidet til Ungt Entreprenørskap med hovedfokus på ungdomsbedrifter og bærekraft
- Vi fortsatte sponsoratet til fotballarrangementet «Alle jenter å banen»
- Vi har hatt en kandidat i arbeidstrening gjennom NAV som en del av vårt inkluderingsarbeid

