

Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Tilstand for kjønnslikestilling

I Skagerak har vi tradisjonelt hatt en overvekt av typiske «mannsykker» og gjennom flere år har vi aktivt forsøkt å rekruttere kvinner, spesielt innenfor yrker hvor disse er underrepresentert. Kvinneandelen har økt fra 22% i 2013 til 27% i 2022. 32% av de nyansatte i 2022 er kvinner.

Kjønnsbalansen totalt i virksomheten

Av konsernets 709 ansatte er 188 kvinner, en andel på 27 % og gir en økning på 1%-poeng fra i fjor. Konsernet har 83 ledere med en kvinneandel på 22 % som er en nedgang på 1,5 %-poeng fra fjorårets tall. Konsernledelsen bestod i 2022 av 7 menn og 1 kvinne. Konsernstyret har 9 medlemmer, hvorav 4 er kvinner. Av kvinnene er 3 aksjonærvalgt og 1 valgt av de ansatte.

Midlertidig ansatte

Av selskapets 16 midlertidig ansatte er 38% kvinner. Nær halvparten av de midlertidig ansatte er studenter som ønsker relevant praksis som et ledd i utdannelsen, og arbeider litt ved siden av studiene.

Ansatte i deltidsstillinger

15% av kvinnene og 8% av menn arbeider deltid.

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon

3,2% av kvinner og 3,1% av menn tok ut foreldrepermisjon i 2022. I snitt tok kvinner og menn ut 10 uker. Menn tok i større grad ut gradert fødselspermisjon over en lengere periode enn kvinner.

Likelønn

Lønnsystemet i Skagerak Energi inkluderer objektive kriterier for lønnsinnplassering og -regulering, og er iverksatt på tvers av virksomheten. Hver stilling vurderes etter objektive kriterier, som vektlegger hva stillingen innebærer av ansvar, kompleksitet og kompetansebehov.

Den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner avgjør den enkeltes lønnsnivå. Lønnsinnplassering ved tiltredelse er basert på stillingsvurdering. Lønn justeres gjennom årlige lønnsforhandlinger. Alle medarbeidere og ledere er del av det samme prestasjonsvurderingssystemet. Prestasjonsnivå fastsettes på grunnlag av leveranse i henhold til avtalte mål og etterlevelse av medarbeiderprinsippene. Prestasjonsnivå har en direkte påvirkning på lønnsregulering av den enkelte medarbeider.

Tabellen nedenfor viser gjennomsnittlig lønnsnivå i % for kvinner og menn sammenlignet mot totalt gjennomsnitt for ulike stillingsgrupper. De forskjellene som eksisterer på lønnsnivå er vurdert å være et resultat av variasjoner i utdanning, erfaringer, prestasjoner, innsats og rolle i konsernet — og ikke et spørsmål om kjønn, etnisk bakgrunn eller andre diskriminerende kriterier.

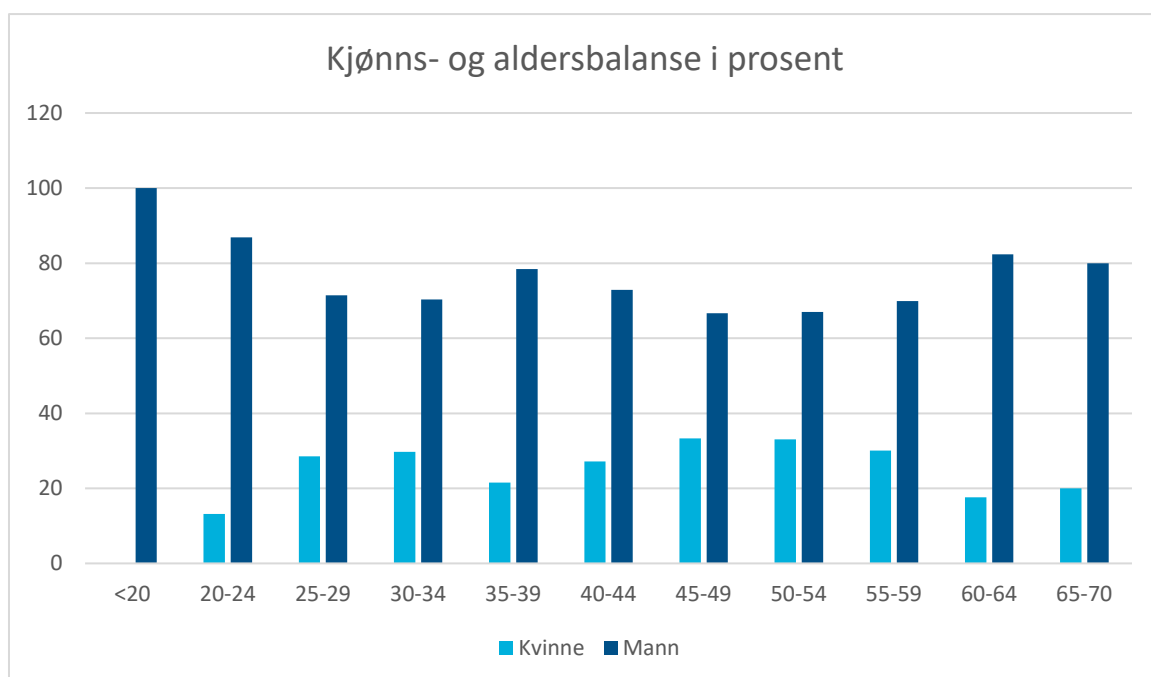
Stilling	Kvinne i %	Mann i %
Seksjonsleder	97	103
Avdelingsleder	107	93
Teamleder	97	103
Overingeniør	100	100

Senioringeniør	98	102
Fagingeniør	98	102
Fagleder	92	109
Fagspesialist	95	105
Fagkonsulent	100	100
Konsulent	99	101

Lønnsforskjell totalt i virksomheten

Lønnsforskjellen totalt i virksomheten viser at kvinner tjener 95% av hva menn tjener i konsernet.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper



Ansatte som jobber ufrivillig deltid

Selskapet har som hovedregel at alle ansettes i heltidsstilling, men at deltid er en mulighet i forbindelse med uttak av gradert AFP, AAP (arbeidsavklaringspenger), gradert uførepensjon, eller ønsker opp mot konsernets livsfasepoltikk. Det blir også lagt til rette for at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i redusert stilling. Det gjennomføres årlige møter med de tillitsvalgte hvor det drøftes bruk av deltid i konsernet.

Definisjon av ulike stillingsnivåer

Alle stillinger i Skagerak er vurdert og vektet med HAY-metodikk, og er innplassert i et stillingsnivå som beskriver "tyngden" av stillingen. Metoden er med på å sikre en kjønnsnøytral kartlegging av stillinger av lik verdi. Bruk av metoden er beskrevet i lederhåndboken som er tilgjengelig for alle ansatte. Metoden skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. I forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene blir det gjort analyser som viser

forholdet mellom stillingsnivå og lønn opp mot tilgjengelig statistikk. Dette blir også drøftet med de tillitsvalgte i forbindelse med lønnsforhandlingene.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Våre konsernprinsipper og etiske retningslinjer omhandler ikke-diskriminering, toleranse og likebehandling og det arbeides fortløpende med tiltak for bevisstgjøring. Alle retningslinjer og prosedyrer er forankret hos konserndirektør og er drøftet med de tillitsvalgte.

Gjennom konsernets avvikssystem vil eventuelle brudd på våre interne retningslinjer identifiseres og følges opp gjennom tiltak. Skagerak har også tydelige rutiner for varsling, som kan benyttes ved brudd på de etiske retningslinjene, herunder bestemmelsene om ikke-diskriminering, toleranse og likebehandling.

Historisk har Skagerak Energi vært mannsdominert og lite diversifisert i forhold til etnisitet. For å lykkes i det pågående generasjonsskiftet som konsernet befinner seg i og få tak i nok kvalifisert kompetanse, er vi avhengig av å være attraktive for flere grupper enn de man tradisjonelt har ansatt. I forhold til kjønnsbalanse er denne god i de tradisjonelle fagområdene for kvinner, som internservice og økonomi og administrasjon, men lav i øvrige fagdisipliner. Likeledes ser vi av analysene at unge kvinner også er underrepresentert i konsernet. Det jobbes derfor med målrettede tiltak på disse områdene. Utvikling av disse områdene er langsiktig arbeid og resultatene av målrettede tiltak vises over tid. Eksempler på tiltak er f.eks.:

- Bevisst fokus på mangfold i rekruttering av lærlinger
- Det er gjort analyser av språket i stillingsannonserne (maskuline, feminine vs nøytrale ord)
- Analyse av kjønnsbalansen i søkermassen til de forskjellige ledige stillingene
- Skagerak er representert i styret i kvinnenettverket «Kraftkvinnene»
- Synliggjøring av våre dyktige kvinner i interne og eksterne fora
- Sørge for at sommerprosjektet representerer mangfold

Dette er et viktig kontinuerlig arbeid for konsernet og hvor det i dialog med tillitsvalgte vil jobbes videre med å skape en positiv utvikling. Med høy innovasjon og utviklingstakt i konsernet, parallelt med generasjonsskifte gir dette en mulighet for å vri både kompetanse- og mangfolds profilen i konsernet.

I styrene i konsernets selskaper er det klare mål om minst 40% kvinnedeltagelse.

I Skagerak Energi handler mangfold om å verdsette alle aspekter ved det å være menneske. Konsernet ønsker å fremme og berømme forskjellene mellom oss og sikre rettferdig behandling. Mangfold tilrettelegger for nytenkning og kreativitet, og bidrar til å skape gode løsninger. Økt mangfold vil gi organisasjonen et bredere perspektiv, og er også en del av virksomhetens sosiale ansvar. Større mangfold og inkluderende miljøer resulterer i bedre beslutninger, stimulerer innovasjon og øker smidigheten i organisasjonen.

Skagerak Energi ønsker å spille samfunnet som vi er en del av, og er opptatt av å gi like muligheter til ansettelse, kompetanseutvikling, avansement og øvrige arbeidsvilkår uavhengig av kjønn, funksjonsevne og sosial og kulturell bakgrunn. Alle mennesker har samme verdi og skal ha like muligheter for deltakelse uansett bakgrunn og særpreg. I Skagerak Energi handler inkludering også om å gi muligheter og inkludere mennesker og hindre utenforskap. For å få større mangfold blant de ansatte og ytterligere fokus på inkludering, er det satt i gang et prosjektarbeid for dette som vil pågå i 2023, hvor konsernets

hovedtillitsvalgt også er representert. I dette prosjektarbeidet jobbes det systematisk med å kartlegge hva konkret vi gjør i dag innenfor inkludering, likestilling og mangfold av pågående aktiviteter, etablere et ambisjonsnivå og lage veikart til hvordan vi kan nå ambisjonene.

Konsernet gjennomfører årlig medarbeidersamtale med alle medarbeidere, og det arbeides strukturert med oppfølging av disse gjennom året. Som forberedelse til samtalen bruker medarbeideren 15 minutter på å svare på en undersøkelse ved hjelp av et samtaleverktøy. Dette resulterer i en motivasjonsanalyse som viser medarbeiderens prioritering og oppfatning av 8 motivasjonsfaktorer som er vanlige i arbeidsforhold. Det blir tydelig for begge hva samtalen må dreie seg om, og spørsmålene gir god støtte til å utvikle medarbeiderne. Undersøkelsen har også spørsmål om man kjenner at det forekommer til mobbing, trakassering, nedvurdering eller fordømming på arbeidsplassen.

Bedriften har et godt og formalisert samarbeid med de tillitsvalgte, og har også en godt utbygd vernetjeneste.

Konsernet har mulighet for fleksitid for alle ansatte, og det er lagt til rette for bruk av hjemmekontor der dette er forenlig med den daglige driften. Det er en overvekt av menn i operative stillinger, og disse har noe begrenset mulighet for å benytte seg av fleksitid i forhold til ansatte i typiske kontoryrker.

Toalettforhold for ansatte i operative stillinger kan være en utfordring for kvinnelige medarbeidere, dette forholdet har fremkommet gjennom arbeidshelseundersøkelse gjennomført av bedriftshelsetjenesten.

Årsaker og risiko

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens ledende stillinger.
- Tradisjonelt mannsdominert bransje.
- Konsernet har norsk som arbeidsspråk, noe som kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.

Tiltak

- Vi har etiske retningslinjer, internkontroll og et ledelsessystem som skal sikre at alle får like muligheter. Dette blir revidert jevnlig.
- For å få større mangfold blant de ansatte og ytterligere fokus på inkludering, er det satt i gang et prosjektarbeid for dette som vil pågå i 2023, hvor konsernets hovedtillitsvalgt også er representert. I dette prosjektarbeidet jobbes det systematisk med å kartlegge hva konkret vi gjør i dag innenfor inkludering, likestilling og mangfold av pågående aktiviteter, etablere et ambisjonsnivå og lage veikart til hvordan vi kan nå ambisjonene.
- Det gjennomføres en årlig anonym medarbeiderundersøkelse hvor det blant annet blir undersøkt om noen opplever trakassering eller andre uønskede forhold. I tillegg har vi en undersøkelse i forbindelse med mål- og utviklingssamtalen som ikke er anonym, hvor ansatte kan si fra direkte til sin leder.

Forventinger til arbeidet fremover

- Det jobbes med målrettede tiltak innen rekruttering av kvinner til Skagerak, men utfordringen har også fokus i bransjen generelt. Dette er langsiktig arbeid og resultatene vil vises over tid.
- Det vil bli iverksatt tiltak for å øke bevisstheten om hva mobbing, trakassering, seksuell trakassering mv. er, hvordan man kan motvirke det og hvordan eventuelle situasjoner skal håndteres.
- Arbeide proaktivt for å sikre at varslingsrutiner er kjent blant arbeidstakere, innleide og oppdragstakere, og å sikre en enda sterkere åpenhetskultur.