

# Likestillingsredegjørelse for 2021

Enova skal ha et arbeidsmiljø som er preget av likeverd og mangfold. Enova aksepterer ingen former for trakassering og vi jobber aktivt 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 kombinasjoner av disse grunnlagene.

## Status i Enova

Tabellen nedenfor viser kjønnsbalansen i Enova, hvor mange midlertidige ansatte det er, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og den faktiske deltiden.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Antall Kvinner	Antall Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	41	45	92 %					
Ledere	6	7	103 %					
Rådgivergruppe 1*	8	8	83 %					
Rådgivergruppe 2**	8	14	95 %					
Rådgivergruppe 3 ***	12	11	93 %					
Rådgivergruppe 4****	7	3	●					

Stjerneforklaring:

- \* Uteksaminert for 1-10 år siden
- \*\* Uteksaminert for 11-20 år siden
- \*\*\* Uteksaminert for 21-30 år siden
- \*\*\*\* Uteksaminert for 31+ år siden

I Enova operer vi ikke med rigide stillingskategorier og ansatte under ledernivå er en sammensatt ansattgruppe med relativt flat struktur og spredt ansvarsdeling. For å best mulig sammenligne lik lønn for likt arbeid har vi derfor utformet stillingsnivåene basert på antall års erfaring etter endt utdanning (se stjerneforklaring) og kombinert ulike stillinger fra ulike avdelinger inn i ulike "rådgivergruppe"-nivåer.

Det er små ulikheter i lønnsnivå mellom kjønnene, og vi har stort fokus på å unngå forskjellbehandling i de årlige lønnsjusteringene og da særlig med tanke på kjønn.

I Rådgivergruppe 1 ser vi en større skjevfordeling mellom kvinner og menn. En viktig årsak til dette er at det er flere kvinner som har lavere ansiennitet og yrkeserfaring. Gjennomsnittlig antall år etter endt utdanning for kvinner er 5,3 år og tilsvarende for menn er 6,6 år, noe som kan forklare noe av kvinnenes lavere andel av menns lønn i denne stillingsgruppen.

I Rådgivergruppe 4 er det færre enn fem menn og vi kan av personvern hensyn ikke rapportere på konkrete tall i denne gruppen. Det fremkommer at menn tjener bedre enn kvinner. Dette kommer i hovedsak av at mennene i denne gruppe har høyere ansiennitet og yrkeserfaring enn kvinnene.

Enova arbeider aktivt med vår lønnspolitikk for å utjevne kjønnsforskjeller og har i 2021 satt i gang et arbeid for å øke bevisstheten rundt lønnsforskjeller allerede i rekrutteringsprosessene. Vi ser at inngangslønnen er svært viktig for videre lønnsutvikling, og det vil være hensiktsmessig å bevisstgjøre alle ledd i rekrutteringsprosessene på forskjeller i lønnstilbud gitt til kvinner og til menn slik at vi unngår ulikheter.

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte			Foreldre- permisjon Gjennomsnitt antall uker pr. 31.12.2021		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær	
Antall pr. 31.12.2021		Antall pr. 31.12.2021			Gjennomsnitt antall uker pr. 31.12.2021		Antall pr. 31.12.2021					
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
41	45	1	1		0*	12	3	1	0	0		

\* Ingen kvinner i foreldrepermisjon i 2021

Enova har en tilnærmet jevn kjønnsbalanse og arbeider aktivt med å tiltrekke oss kvalifiserte søkere av begge kjønn. Ved årsslutt 31. desember 2021 besto toppledergruppen av like mange menn som kvinner og fire av ni områdeledere var kvinner, og Enova har en aktiv målsetting om jevn kjønnsbalanse også blant ledere.

Enova følger den generelle målsettingen i norsk arbeidsliv om at bruken av midlertidige stillinger skal være begrenset. Vi gjør en konkret vurdering ved hver vakanse og evaluerer slike stillinger sammen med de tillitsvalgte. Vi har de siste årene hatt en nedgang i bruk av midlertidige stillinger.

I Enova er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Vi har fleksible arbeidstidsordninger med bl.a. mulighet for avspasering. Deltidsstillingene er primært knyttet til at stillingsinnehaveren ikke har mulighet til å jobbe fulltid på grunn av delvis uførhet eller andre behov som gjør at det er hensiktsmessig med redusert arbeidstid. Bruken av slike stillinger er begrunnet i å legge til rette for arbeid i ulike livsfaser og situasjoner.

### Enovas arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

Enova ønsker å være en mangfoldig virksomhet der diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion eller seksuell legning ikke skal finne sted på arbeidsplassen eller ved rekruttering og ansettelse. Det arbeides med ulike initiativ for mangfold og inkludering i hele organisasjonen.

## Prosedyrer for likestilling og ikke-diskriminering

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert iblant våre policyer og etiske retningslinjer. Vi jobber aktivt med en åpen organisasjonskultur som skal kjennetegnes av mangfold og respekt for andres holdninger og meninger.

I Enova er det nulltoleranse for trakassering. Dersom man selv opplever eller er vitne til trakassering har man flere muligheter til å varsle om dette. Det er utarbeidet gode beskrivelser av varslingsrutinene som ansatte finner på intranettet. Ansatte kan varsle enten internt eller gjennom en ekstern varslingskanal. Vi gjennomfører hvert år en medarbeiderundersøkelse hvor trakassering og arbeidsmiljø er noen av temaene vi undersøker. Medarbeiderundersøkelsen for 2021 viser fortsatt gode resultater, og det utarbeides tiltak der det er behov for forbedring. I 2021 ble det også gjennomført en pulsundersøkelse relatert til arbeidsmiljø og arbeidssituasjon i forbindelse med pandemien med stabilt gode resultater og tilbakemeldinger fra ansatte.

## Slik arbeider vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering.

Enova har gjort en evaluering av arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i 2021 og ser muligheter for å jobbe enda mer strukturert fremover. Vi har nedfelt en arbeidsgruppe bestående av representanter fra arbeidsgiver, de tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalget som skal jobbe med årsaksanalyser og tiltak for 2022. Gjennom å sette konkrete mål på likestilling i alle ledd av organisasjonen, kan Enova også rapportere på måloppnåelse i større grad. Vi vil gjennom dette arbeidet analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultatene på alle diskrimineringsgrunnlag.

Enova har fokus på hvordan mangfolds- og inkluderingsverdier skal inkluderes i hele organisasjonen, og i 2022 har vi satt i gang et initiativ med å utarbeide handlingsplan for implementering av Enovas mangfold- og inkluderingspolicy, samt revidert vår HR-policy for å gjenspeile dette. For å løfte Enovas mangfolds- og inkluderingsarbeid har vi sett et behov for en mer strukturert tilnærming til temaet og vi arbeider i første omgang med å definere hva mangfold betyr for Enova. Mangfold skal synliggjøres fra rekruttering til drift og reflekteres også i tjenestene vi leverer.

Enova har et stort fokus på likebehandling i rekrutteringsprosessene, og profesjonelle og grundige rekrutteringsprosesser er et prioritert område. Vi har påbegynt et arbeid for å utvikle en strukturert prosess for «Ansattreisen i Enova», hvor blant annet rekruttering og seleksjon er prioriterte områder. Det skal stilles krav til de som rekrutterer i Enova, samt våre eksterne rekrutteringspartnere om vurdering av likestilling og mangfold. I 2021 har vi inngått avtale med nytt rekrutteringsbyrå. I anbudsprosessen stilte vi tydelige krav til mangfoldsrekruttering. Vi ønsker å arbeide enda mer bevisst i søknads-, rekrutterings- og seleksjonsprosessen slik at vi kan tiltrekke oss et enda større mangfold av søkere.

Enova tilrettelegger for personer med nedsatt funksjonsevne. Vi sitter i moderne lokaler som er godt tilpasset ulike behov. Arbeidsplassen er universelt utformet og lett tilgjengelig. Vår aktivitetsbaserte arbeidsplass med ulike soner gjør at vi i stor grad kan legge til rette for skjerming og andre behov. Enova samarbeider med bedriftshelsetjenesten med mål om at tilretteleggingen tilpasses den ansattes behov der det er aktuelt.

Vi jobber nå med en ny kompetansestrategi og vil der være oppmerksomme på at alle skal ha utviklingsmuligheter og at ingen diskrimineres i arbeidet. Muligheter for forfremmelse og faglig karrierevei m.m. skal utelukkende være basert på saklige hensyn.

I Enova har vi fokus på at det skal være mulighet for å kombinere arbeids og familieliv. Vi har gode ordninger for dette og er oppmerksomme på mulige problemstillinger. Vi har arbeidstidsordninger med fleksitid og gode muligheter for ansatte og planlegge med sin leder slik at hverdagen best mulig går opp.

Enova arbeider aktivt med bevisstgjøring rundt våre etiske retningslinjer som sammen med verdiene våre skal fungere som en rettesnor i vår atferd. I 2021 har vi arbeidet med etisk dilemmatrening. I den forbindelse har vi kjørt samlinger med ulike avdelinger og grupper for å sammen gjennomgå etiske dilemma og spørsmål. Denne aktive tilnærmingen er med på å forsterke den etiske bevisstgjøringen knyttet til mangfoldsspørsmål.