

# Likestillingsredegjørelse 2022

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.

## Tilstanden i Enova

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

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall pr. 31.12.2022		Antall pr. 31.12.2022		Gjennomsnitt antall uker pr. 31.12.2022		Antall pr. 31.12.2022			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
37	47	2	2	33	21	2	0	0	0

Stjerneforklaring:

\* Kartlegges hvert år

\*\* Kartlegges annethvert år

Vi har en aktiv målsetting om jevn kjønnsbalanse og arbeider aktivt med å tiltrekke oss kvalifiserte søkere av begge kjønn. Vi har på slutten av året rekruttert flere kvinner som har oppstart i første kvartal 2023.

Enova følger den generelle målsettingen i norsk arbeidsliv om at bruken av midlertidige stillinger skal være begrenset. Vi gjør en konkret vurdering for hver stilling og evaluerer slike stillinger sammen med de tillitsvalgte.

I Enova er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Vi har fleksible arbeidstidsordninger med blant annet 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 ha en mangfoldig virksomhet. Diskriminering skal ikke finne sted verken på arbeidsplassen eller ved rekruttering og ansettelse.

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

I Enova er det nulltoleranse for trakassering, og det er veldig gledelig at medarbeiderundersøkelsen for 2022 viser at det er ikke rapportert om mobbing i Enova. Dette tas ikke for gitt og må hele tiden jobbes forebyggende med. Dersom en ansatt selv opplever eller er vitne til trakassering har man flere muligheter til å varsle fra, både internt og via ekstern varslingskanal.

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.

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. I tiden fremover vil vi se hvordan vi i enda større grad kan synliggjøre dette i våre retningslinjer og policyer slik at ansatte kan være trygge på hvilke rettigheter de har.

### [Slik arbeider vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering](#)

I 2022 nedfelte Enova en partssammensatt arbeidsgruppe som har kartlagt og analysert status for likestilling, satt mål for virksomheten og utarbeidet forslag til konkrete tiltak som skal iverksettes og evalueres. Forslagene til tiltak inneholder diskrimineringsgrunnlag, bakgrunn for tiltak, mål for tiltak og hvem som har ansvaret for å følge opp. I en travel hverdag har vi vært nødt til å prioritere hvilke tema vi skal vie ekstra oppmerksomhet i nærmeste fremtid og hva som skal følges opp tettere på sikt. Vi ser spesielt behovet for å jobbe med rekrutteringsprosessen vår slik at vi tiltrekker oss en mangfoldig søkergruppe. Her ser vi at tiltak vi allerede har igangsett har hatt effekt. Vi ser også behovet for tydeligere retningslinjer og policyer når det kommer til tilrettelegging og rettigheter.

Vi vil inngå et mer aktivt samarbeid med bedriftshelsetjenesten som har kompetanse vi kan nyttiggjøre oss av på feltet. Vi har også et mål om å synliggjøre tjenesten i større grad for våre ansatte.

Enova arbeider aktivt med bevisstgjøring rundt våre etiske retningslinjer som sammen med verdiene våre skal fungere som en rettesnor i vår atferd. I 2022 har vi gjennom det vi kaller «EtikkVeko» satt av en uke til ekstra oppmerksomhet rundt etiske problemstillinger og ansatte har fått god trening i å løse etiske dilemmaer som vi tror vil forsterke den etiske bevisstgjøringen også knyttet til mangfoldsspørsmål.

For at vi skal kunne lykkes med våre mål på feltet er vi avhengig av at våre ledere og ansatte både kjenner til vårt arbeid på feltet, men også hva som skal til for at de selv kan være aktive bidragsytere til å bygge en kultur basert på mangfold og ikke-diskriminering. Vi vil det neste året jobbe systematisk med å øke mangfoldskompetansen i Enova.