

# Likestillingsredegjørelse 2023

Enova skal ha en organisasjon preget av likeverd og mangfold. Enova aksepterer ingen former for trakassering og vi jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn 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

Tabell: Lønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper for 2023:

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller					
	Antall Kvinner	Antall Menn	Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					Naturallytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturallytelser
Total	43	55	98 %					
Ledere	6	10	100 %					
Rådgivergruppe 1*	12	15	113 %					
Rådgivergruppe 2**	9	14	92 %					
Rådgivergruppe 3 ***	7	10	102 %					
Rådgivergruppe 4****	9	5	85 %					

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 klare stillingskategorier. Ansatte under ledernivå er en sammensatt gruppe med stor bredde i fagområder og ansvar. 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 plassert ulike stillinger fra ulike avdelinger inn i ulike "rådgivergruppe"-nivåer.

Vi har hatt en gledelig utvikling i lønnsnivået mellom kjønnene. For to år siden tjente kvinner i Enova 92 % av menn, mens det nå er 98 %.

Enova arbeider aktivt med lønnspolitikken for å utjevne kjønnsforskjellene og satte i 2021 i gang et arbeid for å øke bevisstheten rundt lønnsforskjeller allerede i rekrutteringsprosessene. Vi så at inngangslønn var svært viktig for den videre lønnsutviklingen og det ser ut til at det arbeidet har båret frukter.

Tabellen nedenfor viser kjønnsbalansen i Enova, antall midlertidige ansatte, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og den faktiske deltiden.

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall pr. 31.12.2023		Antall pr. 31.12.2023		Gjennomsnitt antall uker pr. 31.12.2023		Antall pr. 31.12.2023			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
43	55	2	3	33	21	2	1	0	0

Stjerneforklaring:

\* Kartlegges hvert år

\*\* Kartlegges annethvert år

Vi har en målsetting om jevn kjønnsbalanse og arbeider aktivt med å tiltrekke oss kvalifiserte søkere av begge kjønn. Vi har de siste årene rekruttert flere menn enn kvinner og dette kommer i hovedsak av dette kommer av at vi har opprettet en ny avdeling for digital transformasjon hvor vi har rekruttert til flere nye stillinger. I dette markedet er det en overvekt av mannlige søkere. Selv om vi aktivt har gått inn for å tiltrekke oss flere kvinnelige søkere til disse stillingene, er dette er arbeid som tar tid og som vi forhåpentligvis vil se gevinsten av etter hvert.

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. De midlertidige stillingene i 2023 har vært knyttet til vikariater, studentstillinger eller konkrete, midlertidige prosjekter.

I Enova er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Vi har fleksible arbeidstidsordninger med mulighet for avspasering. Deltidsstillingene er basert på frivillighet og har vært ønsket av arbeidstakerne selv. 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 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 forsterke en organisasjonskultur kjennetegnet av mangfold og respekt for andres holdninger og meninger.

I Enova er det nulltoleranse for trakassering. Dersom en ansatt selv opplever eller er vitne til trakassering har man flere muligheter til å varsle fra, både internt og via ekstern varslingskanal.

Vi 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, og vi har i 2023 satt i gang flere tiltak basert på innspill fra ansatte.

Vi har nedfelt 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 har prioritert å jobbe med rekrutteringsprosessen vår slik at vi tiltrekker oss en mangfoldig søkergruppe, og har sett at vi har effekt av dette. Vi har også sett behovet for tydeligere retningslinjer og policyer for å informere om tilrettelegging og rettigheter. I 2023 har vi derfor satt i gang en revidering av personalhåndboken for å oppdatere retningslinjene og gjøre de mer forståelige.

Vi har inngått et mer aktivt samarbeid med bedriftshelsetjenesten som har kompetanse vi kan nyttiggjøre oss av på feltet. Blant annet har vi i år arrangert et foredrag for alle våre ansatte med tema "psykisk helse" som ble holdt av vår bedriftshelsetjeneste.

Våre etiske retningslinjer skal sammen med verdiene våre fungere som en rettesnor for riktig holdning og handling. I 2023 har vi gjennom det vi kaller «EtikkVeko» satt av en uke til å diskutere etiske dilemmaer som vi tror vil forsterke bevissthet også knyttet til mangfoldsspørsmål. Årets tema var "psykologisk trygghet", som vi ser som grunnlaget for å kunne gjøre etiske, gode valg når de oppstår; vi må kunne si fra dersom noe oppleves ugreit.

For at vi skal kunne lykkes med våre mål innen likestilling og ikke-diskriminering er vi avhengig av at ledere og ansatte kjenner til vårt arbeid på feltet, og at de selv er aktive bidragsytere til å bygge en kultur basert på mangfold og ikke-diskriminering. Vi vil også i fremtiden jobbe med å øke kompetanse til å fremme og ivareta mangfold i Enova.