

Eidsiva.

Mangfoldsrapport.

2025



Vårt arbeid for
mangfold og like
muligheter

Innhold

Vårt arbeid for mangfold og like muligheter.....	3
Del 1. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling	5
Lønn	7
Del 2. Eidsivas arbeid med aktivitetsplikten	9
Tiltak og aktiviteter	10
Vurdering av resultater av arbeidet	12
Risikovurdering og identifisering av tiltak	12
Videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Eidsiva	14



Vårt arbeid for mangfold og like muligheter

Eidsiva er en arbeidsplass hvor vi bryr oss - om hverandre, om samfunnet og om fremtiden. Konsernet har ambisjoner om å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser, og skal skape og opprettholde et sosialt bærekraftig arbeidsmiljø som fremmer medarbeidernes trivsel og tilhørighet. Eidsiva ønsker å være en arbeidsplass som tar vare på og utvikler folk gjennom hele karrieren, og hvor alle føler seg inkludert og trygge uavhengig av hvem de er.

Mangfold, likestilling og inkludering er viktig for Eidsiva, og vi tror sterkt på at våre ulikheter gir oss flere perspektiver og styrker vårt fellesskap. Lykkes vi med dette står vi enda sterkere i møte med fremtidens utfordringer og vil også evne å øke vår innovasjonskraft.

I denne rapporten presenteres resultatene av Eidsivas arbeid med mangfold, likestilling og inkludering, samt fokusområder for å forhindre diskriminering. Dette er et

langsiktig arbeid som har en naturlig og sentral plass i arbeidet med å nå målet om å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser.

Rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt, og med involvering av tillitsvalgte på de aktuelle områdene. Første del av rapporten presenterer en kartlegging av faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Eidsiva-konsernet i 2025. Andre del beskrives Eidsivas arbeid med aktivitetsplikten og fire-steps modellen, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Tiltakene som beskrives er felles for konsernet som helhet.

Det er utarbeidet tilsvarende rapport for hvert av datterselskapene basert på oppsettet i denne rapporten. Tall i parentes angir tilsvarende verdier for 2024.



Definisjon av stillingsnivåer

For å kunne vurdere om konsernets ansatte diskrimineres lønnsmessig, er det sammen med de tillitsvalgte definert stillingsnivåer som grunnlag for sammenligning. Hensikten med inndelingen er å kunne avdekke kjønnsbaserte lønnsforskjeller og diskriminering. Konsernet har derfor arbeidet sammen med de tillitsvalgte for å vurdere hvilke stillinger som har «lik verdi» etter myndighetenes anbefalte metodikk. Inndelingen har tatt utgangspunkt i alle selskaps stillinger som først er kategorisert og deretter delt inn i nivåer i samsvar med den anbefalte metoden fra Bufdir. Inndelingen av de ulike nivåene skal gjenspeile stillingenes vektning etter kriteriene ansvar, kompetanse samt arbeidsforhold og anstrengelse. I tråd med loven er det innholdet i stillingen og krav til arbeidet som er vurdert og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet. Nivåene tilsvarer ikke den organisasjonsmessige tilhørigheten*



Nivå 0	
Konsernledelse og daglig ledere	Konsernsjef, konserndirektør, daglig leder
Nivå 1	
Tyngre lederroller	Direktør
Nivå 2	
Ledere og fagspesialister	Direktør, divisjonsleder, avdelingsleder, fagspesialist
Nivå 3	
Funksjonærer 1	Gruppeledere, fagspesialist, seniorrådgiver, senior prosjektleder, senioringeniør, analytiker, senior utvikler, prosjektutvikler
Nivå 4	
Funksjonærer 2	Prosjektleder, fagansvarlig, forretningsutvikler, senior prosjektingeniør, rådgiver, utvikler, tech lead
Nivå 5	
Funksjonærer 3	Driftstekniker, driftsingeniør, prosjektingeniør, teamleder, sikkerhetsingeniør
Nivå 6	
Operative stillinger 1	Byggleder, arbeidsleder, produksjonsleder, feilretter, kontrollør, driftsoperatør, senior kunderådgiver, prosjektingeniør, saksbehandler
Nivå 7	
Operative stillinger 2	Kunderådgiver, kundebehandler, energimontør, driftsoperatør, sekretær

*Nivåinndelingen er tilsvarende 2023 rapporteringen, med noen justeringer på kategorinavn og nivåinnplasseringer.

Del 1. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Dette avsnittet inneholder en redegjørelse for kjønnsbalanse, midlertidig ansatte, deltid, ufrivillig deltid, foreldrepermisjon, og lønnsforskjeller i Eidsiva.

Kjønnsbalanse

I Eidsiva-konsernet jobber det per 31.12.2025 1386 ansatte (1369,8 årsverk). For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 24/76 (23/77) prosent. Kvinneandelen har økt med ett prosentpoeng siden forrige rapportering i 2024. Andel kvinner i konsernledergruppen er 50 (50) prosent, og består av fire kvinner og fire menn.

Gjennom året fikk konsernet 115 (150) nye medarbeidere på tvers av alle virksomhetsområdene fordelt på 38 (52) kvinner og 77 (98) menn (ekstern rekruttert). Andel kvinnelige søkere på utlyste stillinger i 2025 var ca. 26 (29) prosent. I 2025 var 33 (35) prosent av de nyansatte kvinner. Kvinneandelen for nytilsatte er 2 prosentpoeng lavere i 2025 enn i 2024. Bransjen Eidsiva opererer i har tradisjonelt en lav kvinneandel, og det er få kvinnelige søkere til konsernets tradisjonelle fagområder, særlig innenfor operativ drift og tekniske roller. Til tross for at

det er relativt få kvinnelige søkere til ledige stillinger, evner konsernet å ansette flere kvinner enn det søkermassen skulle tilsi. Eidsiva jobber systematisk for å øke kvinneandelen innenfor alle virksomhetsområder, blant annet gjennom målrettet arbeid med arbeidsgiverprofilering og rekruttering, samt gjennom interne karriere- og utviklingsmuligheter.

I 2025 var total turnover for konsernet 6,0 (7,6) prosent. Turnover blant kvinner var 6,2 (10,9) prosent, mens den blant menn var på 6,0 (6,6) prosent. I turnover tallet inkluderes alle faste ansatte som har sluttet i et selskap uavhengig årsak. Liten utskifting i arbeidsstokken påvirker også utviklingstakten i kjønnsbalansen.

Kjønnsfordeling per stillingsnivå vises som antall og prosent i tabell side 7.



Midlertidig ansatte

Eidsiva følger målsetning i norsk arbeidsliv om at bruken av midlertidige ansettelser skal være begrenset. Konsernet har etablerte rutiner for periodiske drøftinger med tillitsvalgte om bruk av midlertidige stillinger, deltid og innleie. Utbredelse av midlertidige arbeidsforhold i Eidsiva-konsernet utgjør 1 (1) prosent av den totale arbeidsstokken, fordelt på 3 (25 prosent) kvinner og 9 (75 prosent) menn. I tillegg har konsernet hatt 26 lærlinger ansatt gjennom året, fordelt på én kvinne og 25 menn, hvorav ni ble rekruttert i 2025.

Deltid

Eidsiva legger til rette for at ansatte har hele stillinger. Det er 3,75 (3,9) prosent av de ansatte i konsernet som har deltidsstilling, fordelt på 22 (42 prosent) kvinner og 30 (58 prosent) menn. Alle deltidsstillinger er opprettet med utgangspunkt i tilpasninger til den ansattes forhold, eksempelvis delvis uførhet, delvis alderspensjon eller arbeidsmarkedstiltak. Tilretteleggingen er en del av en helhetlig livsfasetilpasning av arbeidsplassen. Det er ikke avdekket ufrivillig deltid blant faste ansatte med deltidsstillinger.

Foreldrepermisjon

I Eidsiva-konsernet motiveres begge foreldre til å benytte seg av foreldrepermisjon. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling. Det gjennomsnittlige uttaket av foreldrepermisjon i 2025 blant kvinner og menn er henholdsvis 24 (27) og 13 (13) uker. Dette er kun medregnet den del av permisjonen som ble avvirket i kalenderåret 2025. I 2025 tok kvinner i Eidsiva i gjennomsnitt ut 11 (14) uker lengre foreldrepermisjon enn det menn gjorde. Av ansatte som avsluttet fødselspermisjon i løpet 2025 vendte 98,5 (93,8) prosent tilbake til arbeid

etter endt permisjon. Etter endt permisjon var 100 (85,7) prosent av kvinnene og 98 (96,2) prosent av mennene fortsatt ansatt. Eidsiva legger til rette for at ansatte kan ta ut så mye foreldrepermisjon som de ønsker innenfor tildelt kvote. Ved å tilby fleksibilitet rundt foreldrepermisjon legger konsernet til rette for god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.



Oversikt over kjønnsbalanse og kjønnsfordeling for midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon, faktisk deltid og ufrivillig deltid i Eidsiva-konsernet

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker permisjon		Antall som jobber deltid		Antall kvinner og menn	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
327	1059	3	9	24	13	22	30	0	0

Lønn

Eidsivas lønnspolitikk er forankret i konsernets HR policy. Eidsiva skal tilby konkurransedyktige vilkår og betingelser, men skal ikke være lønnsledende i de arbeidsmarkedene konsernet opererer i. Lønnsfastsettelsen i konsernet tar utgangspunkt i objektive kriterier, som stillingens ansvarsområde og kompleksitet, sammenlignet med tilsvarende stillinger internt og eksternt. Eidsiva gjennomfører årlige lønnsforhandlinger med fagforeningene. Det er individuelt lønnsoppgjør med utgangspunkt i den enkeltes kompetanse, prestasjoner og måloppnåelse, innenfor den lønnsrammen som er fremforhandlet for konsernet som helhet. Lønnsutviklingen i konsernet følger lønnsutviklingen i det norske samfunnet.

Tabell presentert under viser lønnsfordeling mellom kvinner og menn per stillingsnivå*. For å gi best mulig innsikt er både gjennomsnittsverdi og median oppgitt i tabellen. Etter Eidsivas vurdering gir medianen ofte et mer presist statistisk grunnlag, da metoden reduserer effekten av større lønnsavvik som kan ha historiske årsaker og som ikke er knyttet til dagens rolle. Verdier vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn innenfor hvert nivå. Hensikten med sammenligningen er å kunne påvise om det er systematiske forhold som gir grunnlag for å vurdere om det foreligger diskriminering.

For konsernet totalt utgjør kvinners lønn 98 prosent av menns gjennomsnittlige lønn, tilsvarende et lønnsgap på 2 prosent. Dette er lavere enn landsgjennomsnittet, der kvinners lønn er ca. 88,2 prosent av menns gjennomsnittslønn (SSB, 2024). Målt etter medianlønn ligger kvinner i Eidsiva-konsernet på 100 prosent av menns lønn. Det er variasjoner på tvers av de ulike stillingsnivåene.

Gjennomgangen av lønn og stillingsstruktur i konsernet viser at de største lønnsforskjellene mellom kvinner og menn oppstår i de operative stillingsnivåene, særlig nivå 1 og nivå 2. Disse kategoriene omfatter et bredt spekter av funksjoner med forskjellig innhold og noe variasjon i kompleksitet og ansvar, og kvinner og menn fordeler seg på funksjoner som ligger på ulike nivåer i lønns spennet. Det er et tilsvarende lønnsgap for kategorien *Tyngre lederroller*. Dette gapet må ses i sammenheng med at kategorien omfatter et svært begrenset antall ansatte. Når utvalget er lite, vil enkeltstillinger og individuelle lønsplasseringer få stor utslagseffekt. I tillegg består kategorien av roller med noe variasjon i ansiennitet, ansvar og kompleksitet.

Oversikt over kjønnsfordeling og lønnsforskjeller per stillingsnivå for Eidsiva-konsernet totalt

Stillingsnivå	Totalt antall	Antall kvinner/menn	Andel kvinner/menn	Kvinnens andel av menns gjennomsnittlige lønn	Kvinnens andel av menns medianlønn	Kvinnens andel av menns gjennomsnittlige overtidsgodtgjørelse
Konsernledelse og daglig ledere	9	4/5	44/56 %	92 %	98 %	Ingen overtid
Tyngre lederroller	9	3/6	33/67 %	86 %	78 %	Ingen overtid
Ledere og fagspesialister	125	40/85	32/68 %	94 %	96 %	29 %
Funksjonærer 1	168	37/131	22/78 %	96 %	100 %	61 %
Funksjonærer 2	226	59/167	26/74 %	96 %	100 %	33 %
Funksjonærer 3	312	67/245	21/79 %	95 %	94 %	22 %
Operative stillinger 1	314	53/261	17/83 %	92 %	93 %	13 %
Operative stillinger 2	223	64/159	29/71 %	88 %	78 %	15 %

*Tabellen er basert på datagrunnlag i henhold til myndighetenes veiledning. Rapporteringen gjelder data for ansatte i Eidsiva-konsernet på rapporteringstidspunktet 31.12.2025.



Lønnsforskjellene i konsernet gjenspeiler variasjoner i stillings- og funksjonsfordeling, og ikke lønnsforskjeller basert på kjønn. I de høyere stillingsnivåene er lønnsforskjellene betydelig mindre, og lønnsnivåene følger samme struktur for begge kjønn. Samlet sett indikerer grunnlaget at konsernets lønnsforskjeller er strukturelle og knyttet til hvilke typer funksjoner kvinner og menn typisk innehar, og ikke ulik lønn for likt arbeid. Konsernet jobber målrettet og systematisk for å øke kvinneandelen innenfor alle fagområder og stillingsnivåer.

Overtid og andre goder

I Eidsiva er balanse mellom jobb og fritid viktig, og arbeidet planlegges slik at oppgaver kan løses innenfor ordinær arbeidstid. Selv om enkelte deler av virksomheten har behov for ekstra innsats i perioder, er det totalt sett moderat bruk av overtid i konsernet. Medarbeidere får betalt for pålagt overtid i tråd med gjeldende avtaleverk.

I 2025 fikk 57 prosent av de ansatte utbetalt overtid. Blant dem som fikk utbetalt overtid var 83 prosent menn og 17 prosent kvinner, og andelen var høyere blant menn (63 prosent) enn blant kvinner (40 prosent). Bakgrunn for lønns-gap knyttet til overtid (presentert i tabell side 5) handler primært om stillingsstruktur og fordeling av arbeidsoppgaver, der menn i større grad arbeider i driftspregede og operativt orienterte roller med høyere forekomst av overtid. Gapet gjenspeiler dermed ulikt omfang av overtid i ulike funksjoner, ikke ulik kompensasjon for samme type arbeid eller forskjellsbehandling basert på kjønn.

Kategorien andre goder inkluderer fordelene den ansatte har rett på som ikke er i form av kontanter. Andre goder er goder som gjelder alle ansatte eller er av minimal art. Derfor er rapporteringen under andre goder begrenset til goder som gjelder ledende ansatte. Disse er beskrevet i konsernets lønnsnote i årsrapporten.



Del 2. Eidsivas arbeid med aktivitetsplikten

Dette avsnittet inneholder en redegjørelse for Eidsiva-konsernets arbeid med aktivitetsplikten og fire-steps modellen, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Eidsiva-konsernet har som mål å ha et sosialt bærekraftig arbeidsmiljø hvor medarbeidere har like muligheter, opplever inkludering og tilhørighet uavhengig av faktorer som blant annet kjønn, etnisitet, alder, legning, kjønnsuttrykk, funksjonsgrad og omsorgsoppgaver. Arbeidet med å motvirke diskriminering, øke likestilling og mangfold styres av blant annet konsernets rammeverk for Etsiske regler og Etikklakaten, Konsernpolicy HR, instruks for styrets kompensasjons- og lederutviklingsutvalg i Eidsiva Energi AS, samt operative retningslinjer som beskrevet i konsernets personalhåndbok.

I Eidsiva skal alle medarbeidere oppleve å bli sett for den de er, og få både utviklende og stimulerende muligheter. Alle ansatte i Eidsiva har ansvar for og skal bidra til et sosialt bærekraftig arbeidsmiljø, som etterlever verdiene

åpen, skikkelig og djerv. Dette innebærer å respektere og verdsette hverandres meninger og ulike perspektiver. Eidsiva skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikre kompetanseutvikling og tilrettelegging i ulike livsfaser.

Konsernet har jobbet strukturert med aktivitetsplikten gjennom 2025. Arbeidet har vært forankret i konsernledelsen, rapportert til konsernstyret og koordinert gjennom konsernets forum for inkluderende arbeidsliv (IA-forum). IA-forum består av representanter fra ver-netjenesten, tillitsvalgte, HMS og virksomhetsområdene. Arbeidet med den lovbestemte fire-steps modellen er gjennomført i samarbeid med IA-forum, hvor det har vært avholdt to fysiske arbeidsmøter gjennom året.

Tiltak og aktiviteter

I løpet av 2025 har det blitt gjennomført flere tiltak og aktiviteter på konsern- og selskapsnivå, for å sikre kontinuerlig og godt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering. Tiltakene er i hovedsak knyttet til områdene arbeidsgiverprofilering, rekruttering, leder- og medarbeiderutvikling, arbeidsmiljø og tilrettelegging. I tillegg har konsernet revidert eksisterende mangfoldsplan.

Arbeidsgiverprofilering

Arbeidet med arbeidsgiverprofilering i 2025 har vært bevisst og strukturert. Selskapene med representanter har vært til stede på relevante fysiske arenaer, hvor konsernets mangfold har vært synliggjort blant annet gjennom variasjon i kompetanse, roller, kjønn og alder. I tillegg har konsernet deltatt på karrieredager, holdt bedriftspresentasjoner på høyskoler og universiteter, hatt tilstedeværelse på ungdomskoler og videregående skoler, samt hatt skolebesøk i egne lokaler. Eidsiva og Elvia har samarbeidsavtaler med initiativer som Ungt Entreprenørskap og ADA-nettverket, og økt tilstedeværelsen på digitale plattformer med kampanjer for å vise frem medarbeidere og hvordan det er å jobbe i konsernet. For å styrke den interne forankringen og utvide rekkevidden er det etablert et ambassadørprogram på LinkedIn, der ansatte deler fra sin arbeidshverdag i egne nettverk.

Rekruttering

For å forebygge både bevisst og ubevisst diskriminering i rekrutteringsprosesser, har Eidsiva i løpet av de siste årene etablert en beste praksis og struktur som har til hensikt å sikre likebehandling og objektive vurderinger. I 2025 har konsernet gjennomført flere målrettede tiltak for å redusere risikoen for opplevd diskriminering og samtidig øke mangfoldet blant søkere til våre stillinger. Konsernet har revidert maler for jobbanalyser og stillingsannonser for å sikre en mer inkluderende tilnærming, etablert en digital ressurside for ledere med tydelige retningslinjer og støtteverktøy. Det ble også utviklet og gjennomført både digital og fysisk lederopplæring knyttet til rekruttering. Disse tiltakene skal styrke bevisstheten og kvaliteten i rekrutteringsarbeidet, senke terskelen for å søke på ledige stillinger, og bidra til å tiltrekke kandidater med variert bakgrunn og kompetanse.

Leder- og medarbeiderutvikling

I Eidsiva-konsernet skal alle medarbeidere oppleve å ha muligheten til å utvikle seg gjennom hele karriereløpet. Ledere og medarbeidere skal ha jevnlig dialog om faglig og personlig utvikling. Hyppighet og prosess for dette varierer fra selskap til selskap, men som en del av konsernets strategi skal alle ansatte ha en mål- og utviklingsplan.

Konsernet tilbyr mange utviklingsmuligheter, samtidig kan det være utfordrende for ansatte å få oversikt over bredden av tilbud. Interne karrieresider og sosiale samhandlingsplattformer synliggjør muligheter og tilgjengelig informasjon om hvordan internmobilitet kan se ut på tvers av selskaper.

Med ambisjonen om å sikre at alle medarbeidere har mulighet til å tilegne seg relevant ny kunnskap, har konsernet i 2025 videre implementert og tilgjengeliggjort digital læring for alle ansatte. Dette gir medarbeidere enkel tilgang til kompetanseutvikling som møter dagens og fremtidens behov.

Gjennom 2025 har konsernet jobbet for å styrke prosessen for mål- og utviklingssamtaler gjennom blant annet systemstøtte og ledertreninger. I tillegg til disse tiltakene fortsetter konsernet å tilby en bred og variert verktøykasse for å styrke leder- og medarbeiderutvikling.

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

I løpet av 2025 har konsernet markert flere sentrale merkedager, blant annet Kvinnedagen, Pride og Verdensdagen for psykisk helse. I tillegg har selskapene under HMS-uka hatt fokus på temaer som berører arbeidsmiljø og den enkelte medarbeiders trygghet og trivsel. Intensjonen er å øke bevissthet hos alle medarbeidere omkring egen og andres atferd, og hvordan dette påvirker arbeidsmiljøet.

Eidsiva har også flere faste sosiale arenaer, som bedriftsidrettslag med en rekke aktiviteter tilgjengelig for alle ansatte, og Young Ones som jevnlig arrangerer sosiale og faglige samlinger. Målet med markeringer og aktiviteter er å styrke fellesskapet i organisasjonen, skape en tryggere og mer inkluderende arbeidshverdag.

For å tilrettelegge for familiesituasjon og skape fleksibilitet for ansatte med barn i skolealder har Eidsiva arrangert Mini-Gnist, som er en tre-dagers «SFO for barn av ansatte» på slutten av sommerferien. Totalt deltok 45 barn i aldersspennet 6 til 10 år, både på kontoret på Hamar og i Oslo.

Varsling og etiske regler

Konsernet har en etablert varslingsrutine, der varslinger i utgangspunktet søkes løst på lavest mulig nivå. Det er lagt til rette for at ansatte lett skal ha tilgang til informasjon om hvordan varslinger håndteres i konsernet. Det er etablert en ekstern varslingskanal for varsler som ikke kan håndteres av nærmeste leder.

I 2025 har konsernet implementert nytt etisk regelverk med tydelige henvisninger til varslingsrutiner. Det er gjennomført opplæring i etikk for nyansatte, og det har vært søkelys på bevisstgjøring av ledere på både fysiske og digitale arenaer. Med et klart etisk kompass er det enklere for medarbeidere å ta gode beslutninger og levere samfunnsoppdraget åpent og ansvarlig. Etikken er også viktig for å skape et positivt arbeidsmiljø, sørge for rettferdig behandling og forebygge konflikter. Hver enkelt ansatt har både ansvar for og mulighet til å bygge en kultur der vanskelige situasjoner og dilemmaer diskuteres åpent, og der Eidsivas verdier alltid holdes høyt.

Mangfoldsplan

Vinteren 2025 ble konsernets mangfoldsplan revidert, med intensjonen om å tydeliggjøre rammene for mangfoldsarbeidet i konsernet. Planen oppsummerer de aktiviteter og satsningsområder som er viktige for Eidsiva-konsernet i arbeidet. Den tydeliggjør sammenhengen mellom et godt arbeidsmiljø, psykologisk trygghet og rom for å vise raushet i innspill, perspektiver og kompetanse.

Mangfoldsplanen bygger på tre sentrale satsningsområder:

1. Eidsiva som en arbeidsgiver som verdsetter mangfold – internt og utad
2. Eidsiva som en arbeidsgiver som satser på målrettet og motiverende kompetanse- og lederutvikling
3. Eidsiva som en arbeidsgiver som tilrettelegger for livets ulike faser

Mangfold og inkludering

4,2/5,0



«Arbeidsplassen min har fokus på verdien av en mangfoldig arbeidsstyrke.»

«Jeg opplever ikke diskriminering på min arbeidsplass.»

«Jeg føler meg verdsatt som person på arbeidsplassen min.»

«På arbeidsplassen min blir en akseptert for den en er, uavhengig av bakgrunn.»

«På arbeidsplassen min har alle like muligheter, uavhengig av bakgrunn.»

Vurdering av resultater av arbeidet

Eidsivas mangfolds- og inkluderingsindeks er et av flere viktige verktøy for å identifisere utfordringer og måle effekt av tiltak. Indeksen bidrar også til å avdekke risiko for diskriminering og eventuelle hindre for likestilling. Indeksen inngår som en del av konsernets organisasjonsmåling, og kartlegger medarbeideres opplevelse av om Eidsiva har et mangfoldig arbeidsmiljø, samt i hvilken grad de opplever å bli verdsatt, likestilt og inkludert. Målingen gjennomføres to ganger i året, og konsernet satte en egen KPI for 2025, hvor måltallet var 4,3 (på en skala fra 1-5, hvor 5 er høyeste skåre). Resultater fra 2025 viser en stabil og god skåre på 4,2 av 5.

Eidsivas ARP-rapport behandles i konsernstyret. Konsernets mangfoldsplan er et strategisk arbeidsdokument som behandles i utvalget sammen med en presentasjon av konsernets pågående tiltak for å øke og ivareta mangfoldet og for å hindre diskriminering. Konsernet vurderer prioriterte fokusområder og gjennomførte tiltak som riktige, og samlet sett er det en grunnleggende tro på de gir god effekt. Samtidig erkjennes det at arbeidet krever bred forankring, tid og kontinuerlig innsats fra hele organisasjonen.

Risikovurdering og identifisering av tiltak

Konsernet gjennomfører årlig kartlegging og vurderinger rundt risikofaktorer knyttet til likestilling og diskriminering. Diskrimineringsgrunnlagene som vurderes er: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

I 2025 har konsernet undersøkt og kartlagt områder kategorisert innenfor tre hovedgrupper; tiltrekke, utvikle, og ivareta og beholde. Kartleggingen er gjennomført i samarbeid med vernetjenesten, tillitsvalgte og representanter for virksomhetsområdene. Som grunnlag for dette arbeidet benyttes medarbeiderundersøkelser, statistikk, tilbakemeldinger fra organisasjonen, samhandling innad i IA-forum, mv.

Områder undersøkt og kartlagt høst 2025 er presentert under.

Undersøkte og kartlagte områder

Tiltrekke

- Arbeidsgiverprofilering
- Rekruttering

Utvikle

- Faglig og personlig utvikling
- Kurs og videreutdanning
- Utviklingsprogrammer
- Forfremmelse og karriereutvikling

Ivareta og beholde

- Lønn og arbeidsvilkår
- Deltid og midlertidighet
- Tilrettelegging
- Arbeidsmiljø
- Foreldrepermisjon
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

*Minimumskravet i henhold til myndighetenes veiledning er: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg skal vi jobbe for å hindre seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Eidsiva skal oppleves som en attraktiv arbeidsplass for alle eksisterende og potensielle fremtidige medarbeidere, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. Konsernet har godt etablerte policyer, retningslinjer og prosesser, som hver for seg og sammen skal bidra til å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. I et stort konsern som Eidsiva, kan det dog alltid være risiko for tilfeller av diskriminering, trakassering og uakseptabel atferd. Risikovurderingen foretas i IA-forum og det ble i 2025 ikke avdekket konkrete tilfeller av diskriminering eller hindre for likestilling i konsernet. Konsernet viderefører fokusområdene som har vært gjeldende de seneste årene innenfor rekruttering, læring og utvikling, arbeidsmiljø og tilrettelegging.

Rekruttering

Til tross for en standardisert rekrutteringsprosess basert på validerte og etablerte metoder og verktøy, foreligger det alltid en risiko for ubevisst diskriminering ved utvelgelse og ansettelse. For å redusere denne risikoen er det fremover viktig å sikre systematisk bruk av støtteverktøy og rutiner som fremmer objektivitet i konsernets interne og eksterne rekrutteringsprosesser. Parallelt arbeides det med å styrke intern kunnskap om ubevisst diskriminering gjennom etablerte fysiske og digitale arenaer. I løpet av 2026 vil konsernet også ta i bruk flere virkemidler for å annonsere ledige stillinger, blant annet podkast og video, med mål om å gjøre jobbmulighetene mer tilgjengelige for et bredere mangfold.

Enkelte virksomheter i konsernet er underlagt kraftberekspansjonsforskriften, og dette medfører strengere krav og særegne rutiner i rekrutteringsprosesser til utsatte roller i konsernet. Rutinene er utarbeidet for å ivareta personell-sikkerhet samtidig som de bidrar til å unngå diskriminering uten saklig grunnlag.

Læring og utvikling

I Eidsiva skal alle medarbeidere ha en leder som ser og støtter dem, og de skal ha jevnlig dialog rundt muligheter for læring og utvikling. I medarbeideroppfølging innebærer tydelige forventninger til ledere når det kommer til hyppighet for gjennomføring, og innhold i mål- og utviklingssamtalene leder og medarbeider har. Gjennomføringsgraden av samtalene er målsatt på selskapsnivå og det følges opp jevnlig.

Det er sentralt at ledere har god kompetanse i og gode verktøy for å gjennomføre mål- og utviklingssamtaler av høy kvalitet. Medarbeiders opplevelse måles i organisasjonsmålingen. En strukturert leder- og medarbeiderutviklingsprosess, som også tydeliggjør muligheter for opplæring, kompetanseutvikling og karriere, er et viktig satsningsområde for konsernet. For å forsterke gjennomføring av mål- og utviklingssamtaler vil konsernet fra og med 2026 benytte systemstøtte for dokumentasjon av selve samtalen.

Arbeidsmiljø

Konsernet måler regelmessig jobbgasjement, gjennom organisasjonsmålinger, for å få større innsikt og kunnskap om hvordan medarbeidere opplever arbeidsplassen og arbeidshverdagen. Resultatene for 2025 er gjennomgående gode, men med noen variasjoner, som kan tyde på at det finnes steder i konsernet hvor det er miljøer med potensielt høyere risiko for diskriminering eller opplevd hindre for likestilling. Konsernet skal derfor jobbe videre med systematisk oppfølging inn mot dette området for å ivareta og forsterke arbeidsmiljøet og jobbgasjementet.

Foreldrepermisjon og omsorgsansvar

Medarbeidere som tar foreldrepermisjon og har omsorgsansvar kan oppleve hindre for likebehandling sett opp mot lønns- og karriereutvikling dersom vurdering og oppfølging praktiseres ulikt. For å sikre likebehandling er det avgjørende med god ledelse og strukturert oppfølging, blant annet gjennom jevnlig leder- og medarbeiderdialog. Ansatte med behov for tilrettelegging og fleksible løsninger, eksempelvis hjemmekontor eller redusert stilling, skal tilbys samme rammeverk og oppfølging for utvikling som øvrige medarbeidere. I forbindelse med lønnsoppgjør og vurderinger som omfatter perioder med foreldrepermisjon, vil det utarbeides retningslinjer for å sikre praksis som ivaretar likebehandling.

Videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Eidsiva

Eidsiva-konsernet har som mål å være en av Norges mest attraktive arbeidsplasser. Å ha et bevisst og målrettet arbeid med likestilling, mangfold og inkludering vil støtte opp under dette målbildet. Konsernet vil i 2026 videreutvikle og fortsette det systematiske arbeidet med

likestilling, mangfold og inkludering med utgangspunkt i bærekraftsplanen, mangfoldsplanen og mangfolds- og inkluderingsindeksen. Arbeidet innebærer involvering, bidrag og engasjement fra hele organisasjonen.



Eidsiva.

Postboks 4100
2307 Hamar

eidsiva.no