



# AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT 2022

Haugaland Kraft-konsern



# Innledning

De ansatte er Haugaland Krafts viktigste ressurs, og vi jobber aktivt for et inkluderende arbeidsmiljø.

I Haugaland Kraft skal det være reell likestilling, og våre ansatte skal ha de samme rettighetene og mulighetene til å få arbeid og utvikling i sin jobb, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, livssyn, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse.

Vi ønsker også et mangfold blant våre ansatte. For at konsernet skal levere resultater er det avgjørende at selskapene klarer å tiltrekke, utvikle og beholde riktig kompetanse og kapasitet for å møte fremtidens behov. Evnen til å speile mangfoldet i befolkningen i egen arbeidsstyrke,

og lede dette mangfoldet, er en viktig del av dette.

Gjennom aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP) har arbeidsgivere en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i denne plikten og i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt, og med involvering av de ansattes representanter.



# Tilstand for kjønnslikestilling

## Kartlegging av kjønnsbalanse

Under følger en redegjørelse for kjønnslikestilling samlet for konsernet (her: Haugaland Kraft AS, Fagne AS, Haugaland Kraft Energi AS, Haugaland Kraft

Fiber AS, Endra AS, Afiber AS, Havnekraft AS og Sunnhordland Kraftlag AS) og for det enkelte selskap pr. 31.12.2022.

Selskaper med få ansatte er ikke tatt med enkeltvis. Læringer er inkludert i tallene.

### SELSKAP

### KJØNN

| <b>Haugaland Kraft-konsernet</b>              | <b>Mann</b> | <b>Kvinne</b> |
|-----------------------------------------------|-------------|---------------|
| Totalt antall ansatte i virksomheten          | 438         | 115           |
| Midlertidig ansatte (antall)                  | 6           | 6             |
| Ansatte i deltidsstillinger (antall)          | 13          | 14            |
| Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon | 11          | 27            |
| <b>Haugaland Kraft</b>                        | <b>Mann</b> | <b>Kvinne</b> |
| Totalt antall ansatte                         | 51          | 45            |
| Midlertidig ansatte (antall)                  | 2           | 2             |
| Ansatte i deltidsstillinger (antall)          | 2           | 6             |
| Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon | 6           | 33            |
| <b>Fagne</b>                                  | <b>Mann</b> | <b>Kvinne</b> |
| Totalt antall ansatte                         | 251         | 29            |
| Midlertidig ansatte (antall)                  | 3           | 3             |
| Ansatte i deltidsstillinger (antall)          | 8           | 4             |
| Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon | 12          | 28            |
| <b>Haugaland Kraft Energi</b>                 | <b>Mann</b> | <b>Kvinne</b> |
| Totalt antall ansatte                         | 34          | 15            |
| Midlertidig ansatte (antall)                  | 1           | 0             |
| Ansatte i deltidsstillinger (antall)          | 0           | 1             |
| Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon | 7           | 25            |
| <b>Haugaland Kraft Fiber</b>                  | <b>Mann</b> | <b>Kvinne</b> |
| Totalt antall ansatte                         | 47          | 13            |
| Midlertidig ansatte (antall)                  | 0           | 0             |
| Ansatte i deltidsstillinger (antall)          | 2           | 1             |
| Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon | 10          | 20            |
| <b>Sunnhordland Kraftlag</b>                  | <b>Mann</b> | <b>Kvinne</b> |
| Totalt antall ansatte                         | 46          | 10            |
| Midlertidig ansatte (antall)                  | 0           | 0             |
| Ansatte i deltidsstillinger (antall)          | 0           | 0             |
| Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon | 3           | -             |

Ufrivillig deltid ble i 2022 kartlagt gjennom en spørreundersøkelse. Det ble ikke av-

dekket noe ufrivillig deltid i konsernet.

## Lønnskartlegging

| ARP-<br>STILLINGSGRUPPE | STILLINGSTYPE                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7                       | Selskapsdirektører<br>Stabsdirektør                                                                                                                                                                                          |
| 6                       | Personalledere<br>Personalledere montasje<br>Øk./adm. ledende stilling<br>Øk./adm. rådgiverstilling<br>Ingeniør analyse og nettutvikling<br>Ingeniør ledende stilling<br>Ingeniør prosjektering og prosjektledelse (nivå I3) |
| 5                       | Øk./Adm. fagstilling<br>Salg og markedsføring – utvidet ansvar<br>Utvikler og prosjektledelse IT<br>Ingeniør prosjektering og prosjektledelse (nivå I2)<br>Ingeniør tilsyn<br>Ingeniør driftssentral                         |
| 4                       | Øk./adm. saksbehandler, support<br>Ingeniør prosjektering og prosjektledelse (nivå I1)<br>Ingeniør saksbehandling (kunde), fag og prosjektstøtte<br>Tekniker/montør – utvidet ansvar                                         |
| 3                       | Salg- og markedsføring<br>Montørstillinger<br>Teknisk adm. saksbehandler/dokumentasjon                                                                                                                                       |
| 2                       | Øk./adm. medarbeider, support<br>Kundeservice og salg<br>Teknisk adm. medarbeider, support<br>Lager og logistikk                                                                                                             |
| 1*                      | Læringer                                                                                                                                                                                                                     |

\* Lønnsforhold knyttet til læringer er ikke med i kartleggingen. Læringer ansettes med utgangspunkt i en basislønn og lønnen økes hvert halvår gjennom læretiden i tråd med lov- og avtaleverk.

Lønnsforskjeller er kartlagt for konsernet og for enkeltsekskap. Merk at kolonne for bonusutbetaling ikke er tatt med i tabellene under, da ingen ansatte i konsernet har dette.

Antall ansatte som inngår i lønnskartleggingen avviker noe fra antall ansatte rapportert i tabell for kjønnsbalanse. Dette skyldes at læringer ikke er med i lønnskartleggingen da disse har eget lønns-system og avlønnes avhengig av hvor i

lærlingeløpet de er. Det er ingen forskjeller her med tanke på kjønn. Tilsvarende inngår heller ikke ansatte som oppgir annet kjønn enn kvinne/mann og ansatte som har 100 prosent AAP i lønnskartlegging.

Ansatte i deleide Sunnhordland Kraftlag, Haugaland Kraft Energi AS og konsernets nystartede datterselskaper er ikke lønnskartlagt da disse har for få ansatte av hvert kjønn med tanke på presentasjon av data.

Kontante ytelser består av utbetalt årslønn, uregelmessige tillegg, bonuser og overtidsgodtgjørelse.

I underliggende tallmateriale ser en at for mange grupper ligger kontante ytelser lavere enn avtalt årslønn. Dette skyldes i hovedsak nyansettelser gjennom året og at ansatte da ikke registreres med lønn i 12 måneder. Der hvor kontante ytelser ligger høyere enn avtalt årslønn er typiske grupper der ansatte inngår i skift- og vaktordninger.

Våre skattepliktige naturalytelser er lik for alle ansatte og består av skattemessig

fordel av mobil- og forsikringsordninger. Disse ordningene er felles for alle i konsernet. Ulike tall skyldes at enkelte startet i jobben i løpet av 2022.

Vi vurderer det slik at for konsernets og selskapenes del så tilfører ikke kartleggingen og analysen relevant informasjon når det gjelder «Sum kontante ytelser», «Uregelmessige tillegg» og «Skattepliktige naturalytelser». Forskjeller i «Overtidsgodtgjørelser» er kommentert der dette er relevant.

#### KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅER/GRUPPER

#### TOTALT FOR KONSERNET

| ARP-stillings-gruppe | Kvinne | Mann | Andel kvinner | Total | Forskjeller kontante ytelser | Forskjeller avtalt lønn/fastlønn | Forskjeller uregelmessige tillegg | Forskjeller overtidsgodtgjørelser | Forskjeller skattepliktige naturalytelser |
|----------------------|--------|------|---------------|-------|------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Total</b>         | 91     | 341  | 21,1 %        | 432   | 80 %                         | 92 %                             | 15 %                              | 27 %                              | 93 %                                      |
| 7                    | 2      | 5    | 28,6 %        | 7     |                              |                                  |                                   |                                   |                                           |
| 6                    | 19     | 70   | 21,3 %        | 89    | 82 %                         | 89 %                             | 86 %                              | 35 %                              | 92 %                                      |
| 5                    | 13     | 82   | 13,7 %        | 95    | 80 %                         | 91 %                             | -8 %                              | 26 %                              | 89 %                                      |
| 4                    | 15     | 51   | 22,7 %        | 66    | 89 %                         | 98 %                             | -26 %                             | 20 %                              | 102 %                                     |
| 3                    | 14     | 113  | 11,0 %        | 127   | 80 %                         | 98 %                             | 1 %                               | 35 %                              | 93 %                                      |
| 2                    | 28     | 20   | 58,3 %        | 48    | 102 %                        | 100 %                            | 55 %                              | 81 %                              | 110 %                                     |
| 1                    | 0      | 0    | N/A           | 0     |                              |                                  |                                   |                                   |                                           |

Kvinneandelen er for konsernet samlet sett på 21,1 prosent, dvs. opp ca. 0,7 prosent fra i fjor. Kvinneandelen avviker noe fra selskap til selskap, og varierer fra 9,5 prosent i Fagne AS til 42,4 prosent i Haugaland Kraft AS.

Tabellen viser at i snitt for alle ansatte ligger kvinners avtalte årslønn på 92 prosent av menns. Mellom de ulike gruppene varierer kvinners lønn i forhold til menn fra 89 prosent til 100 prosent. I gruppe 7 er det for få av hvert kjønn til å publisere tall,

men for denne gruppen er forholdstallet over 100 prosent.

Lønnsforskjellene i stillingsgruppe 6 og 5 for hele konsernet kan forklares ved at menn i mange år har vært overrepresentert i bransjen og at kvinnene har kortere erfaring og foreløpig noe mindre ansvar i sine stillinger. Lønn og andre ytelser vil kommenteres nærmere per selskap.

Det framgår av tabellen ovenfor at kvinnene står i stillinger der det utbetales vesentlig mindre overtidsgodtgjørelse.

Dette er nærmere kommentert per selskap. Enkelte av våre ansatte i leder-

stillinger har overtid inkludert i lønn og kartleggingen fanger ikke opp dette.

#### KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅER/GRUPPER

#### TOTALT FOR HAUGALAND KRAFT AS

| ARP-stillings-gruppe | Kvinne | Mann | Andel kvinner | Total | Forskjeller kontante ytelser | Forskjeller avtalt lønn/fastlønn | Forskjeller uregelmessige tillegg | Forskjeller overtidsgjørelser | Forskjeller skattepliktige naturalytelser |
|----------------------|--------|------|---------------|-------|------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Total</b>         | 43     | 43   | 50,0 %        | 86    | 75 %                         | 85 %                             | 69 %                              | 25 %                          | 88 %                                      |
| 7                    | 1      | 2    | 33,3 %        | 3     |                              |                                  |                                   |                               |                                           |
| 6                    | 11     | 16   | 40,7 %        | 27    | 80 %                         | 90 %                             | 64 %                              | 18 %                          | 87 %                                      |
| 5                    | 6      | 6    | 50,0 %        | 12    | 69 %                         | 85 %                             | -259 %                            | 18 %                          | 69 %                                      |
| 4                    | 6      | 6    | 50,0 %        | 12    | 91 %                         | 99 %                             | -1 888 %                          | 13 %                          | 100 %                                     |
| 3                    | 0      | 0    | N/A           | 0     |                              |                                  |                                   | %                             |                                           |
| 2                    | 19     | 13   | 59,4 %        | 32    | 85 %                         | 98 %                             | 55 %                              | 70 %                          | 95 %                                      |



I gruppe 6 er kvinners avtalte årslønn 90 prosent av menns. Også her er de fleste ledere menn, og kvinnene i andre stillinger som inngår i samme gruppe er noe yngre enn sine mannlige kollegaer og forventes å jevne seg ut med tiden.

I gruppe 5 er kvinners lønn 85 prosent av menn. I denne gruppen er forskjellen en følge av at gruppen har flere relativt nyutdannede kvinner med kortere arbeids-

erfaring. Gjennomsnittsalder for kvinnene i denne gruppen er 36 år, mens den for menn er 51 år.

Det er store forskjeller prosentvis i kvinners og menns kompensasjon for overtid, fra 13 prosent til 70 prosent. Samlet sett er det lite overtid i gruppe 4 og 2. Mannlige ansatte med en del overtid gir prosentvis stort utslag.

#### KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅER/GRUPPER

#### TOTALT FOR FAGNE

| ARP-stillings-gruppe | Kvinne | Mann | Andel kvinner | Total | Forskjeller kontante ytelser | Forskjeller avtalt lønn/fastlønn | Forskjeller uregelmessige tillegg | Forskjeller overtids-godtgjørelser | Forskjeller skattepliktige natural-ytelser |
|----------------------|--------|------|---------------|-------|------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Total</b>         | 22     | 227  | 8,8 %         | 249   | 82 %                         | 92 %                             | 26 %                              | 37 %                               | 99 %                                       |
| 7                    | 0      | 1    | 0,0 %         | 1     |                              |                                  |                                   |                                    |                                            |
| 6                    | 4      | 47   | 7,8 %         | 51    |                              |                                  |                                   |                                    |                                            |
| 5                    | 2      | 51   | 3,8 %         | 53    |                              |                                  |                                   |                                    |                                            |
| 4                    | 7      | 36   | 16,3 %        | 43    | 85 %                         | 96 %                             | -23 %                             | 25 %                               | 106 %                                      |
| 3                    | 2      | 88   | 2,2 %         | 90    |                              |                                  |                                   |                                    |                                            |
| 2                    | 7      | 4    | 63,6 %        | 11    | 133 %                        | 98 %                             | 0 %                               | 273 %                              | 144 %                                      |

Som framgår er kvinneandelen lav i de fleste stillingsgrupper i Fagne AS. Forskjeller i avtalt fastlønn varierer og for selskapet totalt sett er forholdstallet 92 prosent.

Dette skyldes i hovedsak at bransjen lenge har vært mannsdominert og stillingsgruppe 6 trekker snittet for totalen noe ned. I stillingsgruppe 6 er det noen få unge kvinner som gir stort prosentvist utslag, men de er likt lønnet med sine mannlige kollegaer i tilsvarende stillinger.

Som framgår er det store forskjeller i kompensasjon for overtid mellom kjønnene. I gruppe 4 er det mange med stillingstype tekniker/montør med utvidet ansvar og disse har en del overtid. I denne stillingsgruppen er det ingen kvinner.

I samme gruppe ligger også stillinger som ingeniør eller innen økonomi og administrasjon som arbeider mindre overtid enn de ansatte som jobber ute i felt.

KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE  
STILLINGSNIVÅER/GRUPPER

TOTALT FOR FIBER

| ARP-<br>stillings-<br>gruppe | Kvinne | Mann | Andel<br>kvinner | Total | Forskjeller<br>kontante<br>ytelser | Forskjeller<br>avtalt lønn/<br>fastlønn | Forskjeller<br>uregel-<br>messige<br>tillegg | Forskjeller<br>overtids-<br>godt-<br>gjørrelser | Forskjeller<br>skatte-<br>pliktige<br>natural-<br>ytelser |
|------------------------------|--------|------|------------------|-------|------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>Total</b>                 | 12     | 42   | 22,2 %           | 54    | 89 %                               | 109 %                                   | -18 %                                        | 9 %                                             | 91 %                                                      |
| 7                            | 1      | 1    | 50,0 %           | 2     |                                    |                                         |                                              |                                                 |                                                           |
| 6                            | 2      | 2    | 50,0 %           | 4     |                                    |                                         |                                              |                                                 |                                                           |
| 5                            | 1      | 15   | 6,3 %            | 16    |                                    |                                         |                                              |                                                 |                                                           |
| 4                            | 2      | 7    | 22,2 %           | 9     |                                    |                                         |                                              |                                                 |                                                           |
| 3                            | 5      | 14   | 26,3 %           | 19    | 90 %                               | 99 %                                    | 0 %                                          | 13 %                                            | 90 %                                                      |
| 2                            | 1      | 3    | 25,0 %           | 4     |                                    |                                         |                                              |                                                 |                                                           |

Haugaland Kraft Fiber AS har totalt 54 an-  
satte og 22,2 prosent kvinner.

Kvinnens avtalte fastlønn ligger på nivå  
med menns, og til dels noe over for  
enkelte stillingsgrupper.

Det er vesentlig mindre utbetalt kompen-  
sasjon for overtid for kvinner enn for  
menn. Dette skyldes at ansatte med over-  
tid hovedsakelig er innen montørstillinger  
og her er det få kvinner.



# Haugaland Kraft-konsernets arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Den følgende redegjørelsen er utarbeidet for morselskapet og de fire heleide datterselskapene i konsernet; Haugaland Kraft Energi, Haugaland Kraft Fiber, Fagne og Endra. Alle selskapene har en felles arbeidsgiverpolitikk og våre personalordninger er gjeldene på tvers av selskapene.

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret hos både ledelsen og de tillitsvalgte i konsernet. Administrasjonen er ansvarlig for å påse at det jobbes aktivt, målrettet og planmessig i henhold til aktivitetsplikten.

Prinsipper rundt likestilling og mangfold er nedfelt i våre etiske retningslinjer, som er en del av konsernets styringsprinsipper. Disse sier blant annet «Vi skal vise respekt for enkeltmennesket, hverandres personlighet, livssyn og forutsetninger. Ingen skal diskriminere eller forskjellsbehandle medarbeidere, samarbeidspartnere, kunder eller andre interessenter på grunnlag av religiøs overbevisning, kjønn, seksuell legning, alder, politisk overbevisning, etnisk opprinnelse, funksjonsnedsettelse eller andre forhold. Vi skal ha en bevisst holdning mot enhver form for mobbing. Haugaland Kraft aksepterer ikke noen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes om truende eller nedverdiggende ovenfor medarbeidere og andre interessenter.»

Det er etablert rutine og system for varsling, og disse legger føringer for varsling av kritikkverdige forhold. Det er også etablert livsfasetilpasset personalstrategi som blant annet tar for seg områdene tilrettelegging og mulighet for å kombinere

arbeid og familieliv gjennom livets ulike faser.

Haugaland Kraft fokuserer på å utvikle ledere som skal nå organisasjonens mål sammen med, og gjennom sine medarbeidere. I løpet av 2022 ble det gjennomført flere samlinger for ledere med personalansvar. Det ble også gjennomført et etikkseminar for alle ledere, der mangfold var et av temaene.

## Likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Haugaland Kraft jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. For å følge opp arbeidsgivers aktivitetsplikt ble det i 2022 gjennomført en risikokartlegging av områdene:

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging
- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Risikokartleggingen ble gjennomført av representanter fra HR-avdelingen og tillitsvalgte. Statistikk, samtaler med medarbeidere, medarbeiderundersøkelser, erfaringer, samt gjennomgang av retningslinjer, håndbøker og andre sentrale dokumenter ble benyttet som grunnlag for kartleggingen. Tiltak ble så fastsatt på bakgrunn av dette. For å sikre systematikk, tydeliggjøring av ansvar og videre utvikling er risikoanalysen gjennomført og tiltakene etablert i konsernets kvalitets-system.

Videre følger en redegjørelse av hvilke tiltak vi allerede har for å sikre likestilling og ikke-diskriminering, samt identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling for de seks ovennevnte områdene. Risikoene vi avdekket er i seg selv ikke grunnlag for å hevde at det foregår diskriminering. De representerer imidlertid mulige utfordringer, og iverksetting av tiltak for å minimere eller eliminere risikoen er derfor viktig. Hvilke tiltak som vil iverksettes vil derfor utgreies for til slutt i denne rapporten.

### Rekruttering

Rutinene og retningslinjene knyttet til rekruttering er godt beskrevet i konsernets håndbøker. Viktigheten av en god stillingsanalyse og kravspesifikasjon er tydeliggjort, og de forholdene det skal legges vekt på ved utvelgelse av søkere skal være rettferdige og relevante. For å sørge for lik vurdering av kandidatene benyttes det standardiserte intervjumaler og strukturerte intervjuer. For å minske risiko for subjektivitet tilstrebes det å ha med to representanter fra arbeidsgiver i hvert intervju. En representant fra HR skal som hovedregel alltid delta i intervjuene.

Som en del av vårt samfunnsansvar og arbeid med mangfold og inkludering, tilbyr konsernet arbeidstreningplasser til personer som av ulike grunner har falt utenfor arbeidslivet. Det er målsatt at konsernet skal ha åtte arbeidstreningplasser årlig, der fokuset skal være på læring som gir nye muligheter og med mål om fast stilling etter arbeidstreningen. Konsernet har også et stort fokus på å ta inn lærlinger, og målsatte seg 35 lærlinger for 2022.

I kartleggingen av kjønnsbalanse fant vi at selv om kvinneandelen i konsernet har økt de siste årene, er det fortsatt en overvekt av menn. Det er mannlig dominans i flere av utdanningsretningene konsernet rekrutterer fra, og dette gjenspeiles i søkermassen til flere av de utlyste stillingene. Vi



ser at det kunne vært en større bevissthet på ordlyd og bildebruk i stillingsannonsene våre for å appellere til et bredere mangfold.

I risikokartleggingen fant vi videre at det ikke alltid utarbeides en stillingsanalyse og kravspesifikasjon i forkant av utlysning og utvelgelse av kandidater. Dette kan hindre et større mangfold i søkermasse og utvelgelse. Rutinene og retningslinjene knyttet til rekruttering kunne derfor vært bedre kjent. Opplæring i ubeviste fordommer og stereotyper for deltakere i intervjuer kunne også med fordel vært systematisert, for en økt bevissthet rundt dette.

### Lønns- og arbeidsvilkår

For å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis har konsernet etablert rutiner og praksis rundt fastsettelse av lønn og utarbeidet et førende lønnspolitisk dokument. Et av målene er å utjevne lønnsforskjeller mellom ansatte i stillinger med samme ansvar og arbeidsoppgaver, og det er utarbeidet et system for å rette opp eventuelle utilsiktede skjevheter. Ved fastsettelse av lønn skal lønnsansvarlig fra

HR-avdelingen involveres, for å sørge for at den ansatte legges på riktig nivå i lønssystemet.

Videre er retningslinjer for lønnsrevisjon regulert i avtale mellom NHO /Energi Norge og fagforeningene. Ansatte som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) samt midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppgjøret på lik linje som øvrige ansatte. Videre prioriteres medarbeidere som arbeider deltid, når det av ulike hensyn er mulig å utvide stillingsbrøken, før nye stillinger utlyses. Ved fødsel har far/medmor rett til lønn ved to ukers omsorgspermisjon.

Lønnskartleggingen for året 2022 framgår tidligere i rapporten. Det store bildet viser at kvinners avtalte fastlønn utgjør ca. 92 prosent av menns avtalte fastlønn. Det er ikke avdekket noen systematisk forskjellsbehandling, og mye av forskjellen tilskrives at bransjen lenge har vært mannsdominert. Mange ledende stillinger er bekledd av menn og mange menn har mange års erfaring som avlønnes deretter. Bildet er imidlertid ikke entydig og for enkelte grupper ligger kvinners avtalte fastlønn høyere enn hos menn.

#### Forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere

Haugaland Kraft er opptatt av å gi sine ansatte muligheter for utvikling, og en del av konsernets strategi inkluderer å ha kompetanse i eget hus på sentrale fagområder. En viktig lederoppgave er å legge til rette for sine ansattes videre utvikling. Utvikling av medarbeidere er derfor fokusert i bedriftens lederutviklingsprogram. Medarbeiderutviklingssamtaler mellom leder og medarbeider gjennomføres hvert år, der personlig utvikling er et av temaene som diskuteres og følges opp.

Alle ledige stillinger publiseres på konsernets intranettside, for å understøtte intern karriereutvikling. Som hovedregel kalles alle kvalifiserte, interne kandidater

inn til intervju. For å sørge for lik vurdering av kandidatene benyttes det standardiserte intervjumaler og strukturerte intervjuer, og en representant fra HR deltar i intervjuet.

For å stimulere til utvikling og kompetanseheving som er til nytte for både medarbeider og konsernet, kan ansatte søke om utdanningspermisjon og støtte til faglitteratur.

Det ble i risikokartleggingen påpekt at det med fordel kunne vært et større fokus på utvikling i medarbeidersamtaler.



#### Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid- og familieliv

Konsernet har etablert en livsfasetilpasset personalstrategi som blant annet tar for seg områdene tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv gjennom livets ulike faser.



For å løse noen av de praktiske utfordringene ved å kombinere arbeid og familieliv, er det innført flere tiltak. Konsernet har 7,5 timers arbeidsdag (inkludert lunsj) for alle ansatte. Det er også fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmekontor etter avtale med leder for en stor andel av de ansatte. I utgangspunktet er alle stillingene i konsernet 100 prosent, men man ønsker å legge til rette for deltid i perioder der ansatte selv ønsker dette. Ved sykt barn har ansatte mulighet til en mer fleksibel ordning ved å kunne dele opp sykt barn-dager.

Eventuelle behov for tilrettelegging den ansatte måtte ha kartlegges i årlige medarbeiderutviklingssamtaler. Videre er konsernet IA-bedrift, og har bedriftshelse-tjeneste og behandlingsforsikring for sine ansatte. Ergonomisk gjennomgang med ansatte foretas som en del av verne-

runder. I 2022 ble det også gjennomført kurs i ergonomi for ansatte.

I risikokartleggingen av tilrettelegging avdekket vi et behov for å systematisk kartlegge behov for tilrettelegging ny-ansatte eventuelt har. Vi så også et behov for å gjøre ledere bedre kjent med muligheter som finnes omkring tilrettelegging. Videre opererer konsernet på flere lokasjoner, og det varierer hvor god den fysiske tilgjengeligheten er for personer med nedsatt funksjonsevne. I tilfeller der ansatte har behov for tilrettelegging forsøker man imidlertid å finne gode løsninger. Det er også planlagt å renovere eksisterende bygningsmasse innen fem år, og god fysisk tilgjengelighet vil i den forbindelse ivaretas gjennom plan- og bygningsloven.

I risikokartleggingen av mulighet til å kombinere arbeid og familieliv fant vi at

selv om de fleste møter avholdes innenfor tidsrommet 8 og 15, holdes noen møter tidligere eller senere på dagen. Dette kan i noen tilfeller gjøre det utfordrende å kombinere arbeid og familieliv. Det finnes også grupper av ansatte som i større grad må forholde seg til faste arbeidstider, noe som igjen kan påvirke balansen mellom familieliv og arbeid.

### Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Konsernet aksepterer ikke noen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende ovenfor medarbeidere og andre interessenter.

I 2019 ble det gjort en risikovurdering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det ble i 2020 utarbeidet en handlingsplan mot mobbing og trakassering, hvor ett av tiltakene var systematisk opplæring av alle ledere med personalansvar i konsernet.

Annethvert år blir det gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse, der man blant annet kartlegger trakassering. Videre har konsernet utarbeidet rutine for håndtering av vold og trusler mot ansatte. Denne er tilgjengeliggjort i konsernets kvalitets-system. System og rutiner for varsling er også etablert og beskrevet der. En egen varslingsgruppe er opprettet for å håndtere varslingssaker.

I risikokartleggingen ble det påpekt at konsernet opererer i en mannsdominert bransje, og deler av bedriften har svært skjev kjønnsbalanse. En annen risiko er knyttet til kundekontakt. Mange av konsernets ansatte jobber i utstrakt grad mot kunder, både fysisk og digitalt, og dette kan utgjøre en risiko.

### Videre tiltak for å forhindre diskriminering og øke likestilling

Konsernet skal jobbe videre for reell likestilling, økt mangfold og en trygg og inkluderende bedriftskultur. For å møte risikoene som er beskrevet over vil det iverksettes tiltak. Disse skal være realistiske, gjennomførbare og hensiktsmessige. Følgende tiltak vil iverksettes i løpet av 2023:

- lederopplæring med fokus på leders rolle og ansvar på områdene:
  - likestilling, inkludering og mangfold
  - varsling og trakassering
  - medarbeiderutvikling
- fortsette fokus og videre styrke arbeidet med måltall for antall lærlinger, antall i arbeidspraksis og karriereutvikling gjennom intern mobilitet i konsernet
- utarbeide nye maler for stillingsannonser, større bevissthet rundt bruk av ord, ordvendinger og bildebruk i annonseringen som fremmer mangfold
- økt bevissthet rundt avlønning på tvers av ansattgrupper (ARP-lønns-kartlegging)
- systematisere kartlegging av behov for tilrettelegging for nyansatte
- diskutere mulighet for tilrettelegging/fleksibilitet for flere grupper av ansatte med relevante ledere
- tydeligere kommunisere mulighet for varsling og kanaler for dette
- revidere skjemaer for medarbeiderutviklingssamtale

### Vurdering av resultatene

Konsernet styrket sitt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold i 2022. Vi vil bruke 2023 til å iverksette de ovennevnte tiltakene, og videre evaluere og revidere dem. Resultatene av tiltakene vil redegjøres for i neste års ARP-rapport.



hkraft.no