



AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT 2023

Haugaland Kraft-konsern



Innledning

Haugaland Kraft-konsernet er opptatt av likestilling, mangfold og inkludering og har de siste årene jobbet aktivt med å styrke kompetansen og bevisstheten rundt dette internt i virksomheten. Som konsern har vi fått til mye allerede, men erkjenner at vi fortsatt har en vei å gå.

Vårt strategiske mål for 2030 er at vi skal være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass preget av engasjement, tillitt og ansvar. Vi skal dyrke en inkluderende bedriftskultur med alle på ett lag for å nå felles mål. For å få til dette må vi jobbe systematisk og planmessig med mangfold, likestilling og inkludering, og etablere konkrete tiltak som viser igjen i organisasjonen.

Gjennom aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP) har vi som arbeidsgiver 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 og i samsvarende med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt, og med involvering av de ansattes representanter.

Den følgende redegjørelsen omfatter Haugaland Kraft AS, Haugaland Kraft Energi, Haugaland Kraft Fiber, Fagne, Endra, Afiber og Havnekraft. Sunnhordland Kraftlag har egen arbeidsgiverpolitikk og egne personalordninger og er derfor ikke inkludert i denne redegjørelsen.

Hovedfunn

- Kjønnsbalansen er 22,7% kvinner, 77,3% menn.
- 37% av nyansatte i 2023 var kvinner.
- Kvinner tar ut lengre gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn menn.
- Det er ingen ansatte med ufrivillig deltidsstilling i konsernet.



Definisjon av stillingsgrupper

For å kunne vurdere om konsernets ansatte diskrimineres lønnsmessig, er det sammen med de tillitsvalgte definert stillingsnivåer som grunnlag for sammenligning. Målet med denne inndelingen er å identifisere eventuelle kjønnsbaserte lønnsforskjeller og diskriminering. Vi har samarbeidet med tillitsvalgte for å vurdere

hvilke stillinger som har «lik verdi» i henhold til myndighetenes anbefalte metodikk. Inndelingen tar utgangspunkt i alle stillingene i selskapet, og deles inn i nivåer i tråd med anbefalingene fra BUFDIR. Nivåene er ment å gjenspeile vektingen av stillingene basert på ansvar, kompetanse, arbeidsforhold og anstrengelse.

STILLINGSGRUPPE	STILLINGSTYPE
Toppledelse / direktørnivå	Selskapsdirektører Stabsdirektør
Ledere og fagspesialister	Personalledere Personalledere montasje Øk./adm. ledende stilling Øk./adm. rådgiverstilling Ingeniør analyse og nettutvikling Ingeniør ledende stilling
Ingeniører og fagstillinger 1	Øk./adm. fagstilling Salgs- og kontraktsansvarlig Utvikler og prosjektledelse IT Prosjektleder Prosjekterende ingeniør Ingeniør tilsyn Ingeniør drift
Ingeniører og fagstillinger 2	Øk./adm. saksbehandler, support Ingeniør saksbehandling Fag- og prosjektstøtte Tekniker/montør med utvidet ansvar
Operative stillinger 1	Markedsføring Salg- og kundeoppfølging Montørstillinger Teknisk adm. Saksbehandler/dokumentasjon
Operative stillinger 2	Øk./adm. medarbeider, support Kundeservice og salg Teknisk adm. medarbeider/support Lager og logistikk
Lærlinger*	Lærlinger

* Lærlinger er ikke tatt med i kartleggingen. Lærlinger ansettes med utgangspunkt i en basislønn og lønnen økes hvert halvår gjennom læretiden i tråd med lov- og avtaleverk.

Kartlegging 2023

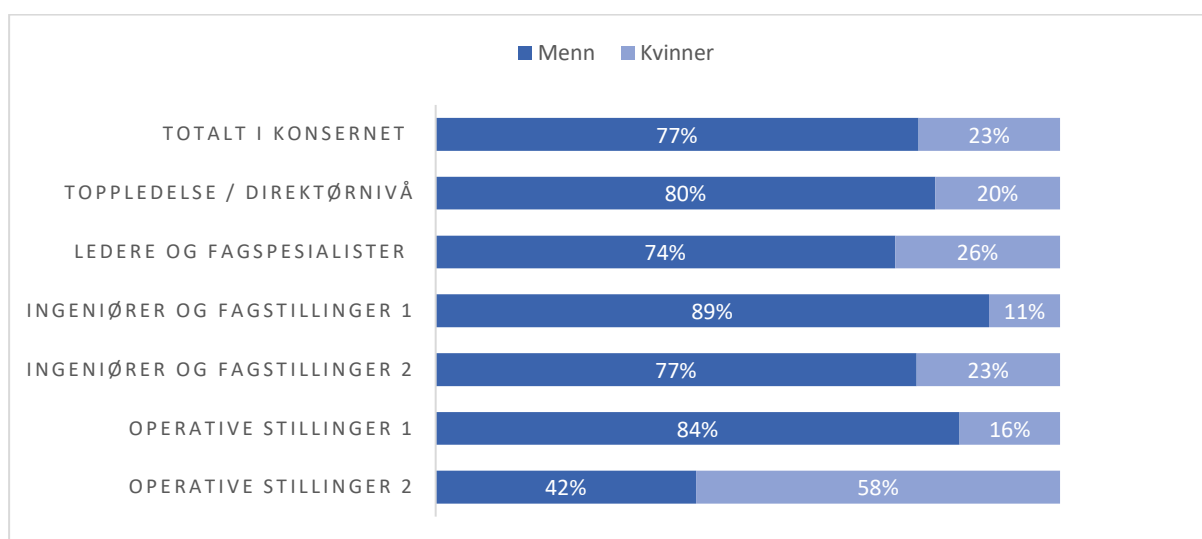
Under følger kartlegging samlet for konsernet pr. 31.12.2023. Nederst i redegjørelsen vedlegges egne kartleggingsrapporter for det enkelte

selskap. Selskaper med få ansatte er ikke presentert enkeltvis. Lærlinger og Sunnhordland Kraftlag (SKL) er ikke inkludert i tallene.

Tilstand for kjønnsbalanse

For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 22,7 prosent mot

77,3 prosent. Kvinneandelen har økt med 1 prosent siden 2022.

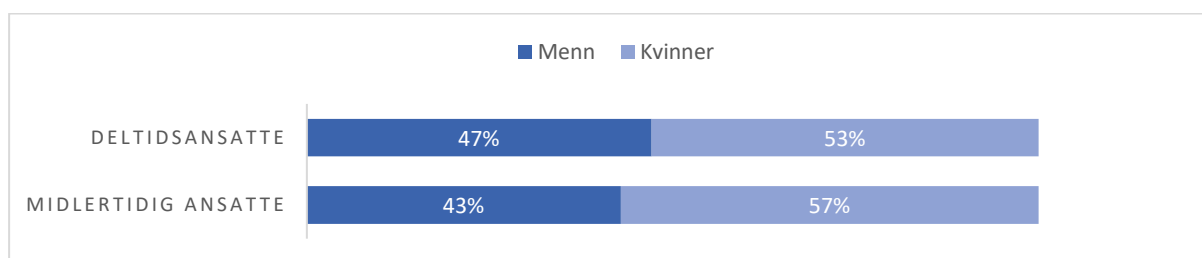


Deltid og midlertidige kontrakter

I Haugaland Kraft-konsernet har vi en heltidskultur, og vi legger til rette for at ansatte har hele stillinger. I konsernet er det kun 7 personer som er ansatt på midlertidig kontrakt, og 17 personer med deltidsstilling. I 2023 ble ufrivillig deltid kartlagt gjennom en spørreundersøkelse, og det ble ikke avdekket noe ufrivillig deltid.

Bruken av midlertidige ansettelse er størst i Haugaland Kraft AS, som i hovedsak er knyttet til midlertidige og tidsavgrensede behov eller vikariater.

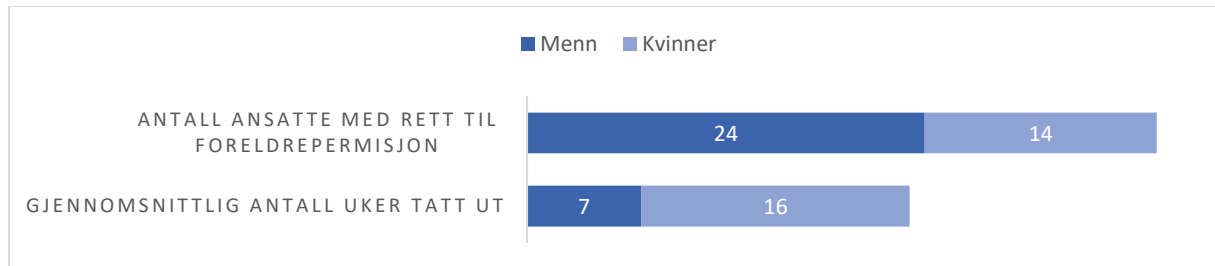
Grafen viser fordelingen mellom menn og kvinner som har deltids- og midlertidig ansettelse i konsernet.



Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og

gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.



Lønnskartlegging

Lønnsforskjeller er kartlagt for konsernet og per enkeltsekskap (se vedlegg), men følgende analyse av lønn har vi valgt å foreta på konsernivå. Dette mener vi gir bedre innsikt i lønnsforskjeller, da enkelte grupper blir svært små om man analyserer per selskap.

Vær oppmerksom på at når en ser på lønnsforskjeller per enkeltsekskap, vil det

kunne forekomme store prosentvise forskjeller når det gjelder andre goder, uregelmessige tillegg og overtid. Målt i kroneverdi er det imidlertid relativt små forskjeller.

Tabellen under viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

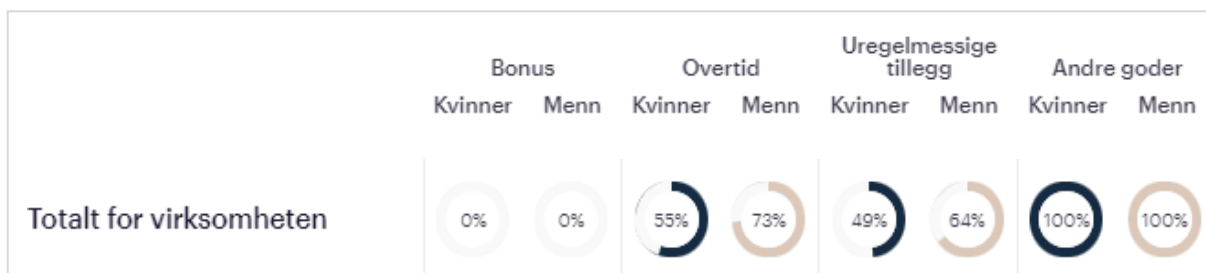
	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Toppleidelse / Direktørnivå	109%	– Ingen data	102%	138%	– Ingen data	109%
Ledere og fagspesialister	86%	– Ingen data	83%	-10%	73%	84%
Ingeniører og fagstillinger 1	90%	– Ingen data	77%	-17%	35%	86%
Ingeniører og fagstillinger 2	98%	– Ingen data	103%	7%	9%	89%

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Operative stillinger 1	98%	– Ingen data	95%	7%	14%	 87%
Operative stillinger 2	99%	– Ingen data	99%	36%	124%	 98%

Lønnsfordeling

Kvinnens andel av menns lønn er 85 prosent. Tabellen under viser hvor

stor andel av kvinner og menn som får utbetalt i de ulike lønnsartene.



Ingen ansatte i konsernet har bonus. Når det gjelder «andre goder», er nivået i all vesentlighet likestilt for alle ansatte. I hovedsak består dette av skattbar verdi av forsikringsordninger ut over lovpålagte forsikringer, samt privat fordel av privat bruk av mobil og internett. Da beløpene vil variere ut ifra når en ansatt startet i jobben, vil det likevel forekomme forskjeller. Eksempelvis vil en ansatt som har jobbet i 6 måneder kun være registrert med halvt beløp i forhold til de som har jobbet i 12 måneder. Disse tallene er ikke kommentert ytterligere.

I rapporteringen brukes begrepet «uregelmessige tillegg». Inkludert i tallene er også regelmessige tillegg som skiftgodtgjørelse. Dette er i prinsippet «faste tillegg» så lenge vedkommende står i stillingen, men inngår ikke i avtalt grunnlønn.

I enkelte grupper er kvinneandelen lav. Prosentmessig kan dette gi store utslag

når en sammenligner gjennomsnittstall for lønn og «uregelmessige tillegg».

Det store bildet viser at kvinner i to av gruppene har lavere grunnlønn enn menn. For én gruppe er situasjonen motsatt, men for tre av gruppene er lønn tilnærmet likt for kvinner og menn. Videre følger kommentarer knyttet til de enkelte gruppene på konsernnivå.

På **toppleidelse-/direktørnivå** ligger kvinners lønn i gjennomsnitt 9 prosent over menns gjennomsnitt. Uregelmessige tillegg ligger 38 prosent over og forklaringen her er at relativt små tall gir store utslag.

I gruppen **ledere og fagspesialister** ligger kvinners lønnsnivå på 86 prosent. Noe av forklaringen her skyldes at gruppen ledere favner bredt og det er få kvinnelige ledere på øverste nivå. Flertallet av kvinnene er i gruppen øk. adm. rådgiverstillinger, og gjennomsnittsalderen og antall års erfaring

for kvinner er seks år mindre enn for menn. Tallene gjenspeiler heller ikke hvorvidt overtid er inkludert i årslønn eller ikke. Flere av de best betalte er menn og har overtid inkludert i årslønn.

Uregelmessige tillegg kommer ut med negativt resultat. Dette skyldes at uttak av permisjon eller ferie uten lønn blir registrert som negative verdier og et fåtall tilfeller gir stort utslag i gjennomsnittsverdier. Kvinners kompensasjon for overtid ligger på 73 prosent av menn, og gjenspeiler at det i snitt har vært mindre overtid for kvinner i denne gruppen.

I gruppen **ingeniører og fagstillinger 1** er kvinneandelen på 11,4 prosent, og gir derfor store utslag ved beregning av prosenter. Kvinners lønn ligger på 90 prosent i denne gruppen. Flere av kvinnene er unge, og gjennomsnittsalder for menn er ni år høyere enn for kvinner. Dette forklarer noe av forskjellen. Bildet for andre goder er det samme. Kvinner som har tatt ulønnet permisjon registreres med negativ verdi på «andre goder». Kvinner som gruppe har også jobbet mindre overtid enn menn.

I gruppen **ingeniører og fagstillinger 2** er kvinneandelen 23 prosent, og kvinners lønn er 98 prosent av menns lønn. Overtid for kvinner i denne gruppen er kun på 9 prosent. Forklaringen skyldes i stor grad at gruppen består av teknisk personell og administrative stillinger, hvor overtid er mest utbredt blant teknisk personell der storparten er menn. Dette gir derfor utslag i tallene for utbetalt overtid.

I gruppen **operative stillinger 1** er avtalt grunnlønn relativt likestilt for kvinner og menn. Overtid for kvinner er kun 14 prosent av menns overtid. Dette skyldes at gruppen består av teknisk personell (montører) og mer administrative operative stillinger, og at overtid er mest utbredt blant montørene der storparten er menn og gir her stort utslag i tallene for utbetalt overtid.

I gruppen **operative stillinger 2** er avtalt grunnlønn relativt likestilt for kvinner og menn. Overtid for kvinner ligger på 124 prosent av menns overtid. Her viser bakenforliggende tall at et fåtall tilfeller gir stort prosentvist utslag.



Likestillingsredegjørelsen

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Den følgende redegjørelsen er utarbeidet samlet for Haugaland Kraft-konsernet (her; Haugaland Kraft AS, Haugaland Kraft Energi AS, Haugaland Kraft Fiber AS, Fagne AS, Endra AS, Afiber AS og Havnekraft AS), som alle har en felles arbeidsgiverpolitikk. Våre personalordninger er også gjeldende på tvers av selskapene.

Som forvalter av en infrastruktur i hele verdikjeden for energi – fra kraftproduksjon, til distribusjon og salg, og en fiberinfrastruktur – har vi et samfunnsansvar som strekker seg langt utover leveranser og tjenester. Det innebærer at vi skal bidra til en bærekraftig utvikling gjennom å ta et tydelig standpunkt for å fremme mangfold og inkludering gjennom konkrete tiltak. Vi skal derfor jobbe målrettet med inkludering og hindre diskriminering i årene fremover for å være en attraktiv arbeidsplass for alle.

Arbeid med mangfold og inkludering er forankret i vår konsernstrategi, våre verdier og våre etiske retningslinjer. Våre etiske retningslinjer er en del av konsernets styringsprinsipper og sier blant annet:

«Vi skal vise respekt for enkeltmennesket, hverandres personlighet, livssyn og forutsetninger. Ingen skal diskriminere eller forskjells-behandle medarbeidere, samarbeids-partnere, 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.»

Ansvar for arbeidet med mangfold og inkludering ligger hovedsakelig i HR-avdelingen og utøves i tett samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og konsernets bærekraftsforum.



Slik har Haugaland Kraft-konsernet jobbet med likestilling, mangfold og inkludering

Gjennom 2023 har Haugaland Kraft-konsernet jobbet aktivt, målrettet og planmessig med likestillings- og mangfoldsarbeidet. For å følge opp arbeidsgivers aktivitetsplikt har vi gjennomført en risikokartlegging av områdene nedenfor, og på bakgrunn av dette oppdatert og evaluert tiltaksplanen jevnlig.

Det ble gjennomført en risikokartlegging av følgende områder:

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

Statistikk, samtaler med medarbeidere, medarbeiderundersøkelser, erfaringer, samt gjennomgang av retningslinjer, håndbøker og andre sentrale dokumenter ble benyttet som grunnlag for kartleggingen, og tiltak ble så fastsatt på bakgrunn av dette.

Flere av risikofaktorene som ble identifisert i kartleggingen, ser vi at kan forklares i manglende kunnskap, opplæring, og bevissthet. Vi ser også at ledernes rolle i dette arbeidet er av stor betydning. Derfor er lederutvikling og opplæring, i tillegg til å fortsette med bevisstgjøring og kompetanseheving på tvers av hele organisasjonen, fortsatt sentralt. Haugaland Kraft fokuserer på å utvikle ledere som skal nå organisasjonens mål sammen med og gjennom sine medarbeidere. I løpet av 2023 ble det blant annet gjennomført flere samlinger for ledere med personalansvar. Det ble også gjennomført et etikkseminar for alle ledere, der mangfold var et av temaene.

Gjennomførte tiltak i 2023 og identifiserte risikoer for diskriminering og hinder for likestilling

Videre følger en redegjørelse av hvilke tiltak vi har for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, 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 i verksetting av tiltak for å minimere eller eliminere risikoen er derfor viktig. Hvilke tiltak som vil iverksettes for 2024 vil derfor utgreies for til slutt i denne rapporten.

Gjennom arbeidet med å identifisere risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ser vi overordnet mange av de samme risikoene som i fjor, men igangsatt arbeid har bidratt til at noen av de er redusert. Dette handler blant annet om rekrutteringsprosesser som ikke i tilstrekkelig grad bidrar til å sikre ønsket mangfold, fysisk tilrettelegging for utsatte diskrimineringsgrupper, lønnsutvikling for personer i permisjon, og utviklingsmuligheter og forfremmelse for utsatte grupper.



Basert på de risikoene og hindrene vi har kommet frem til, har vi utarbeidet en handlingsplan som beskriver risikoen/hinderet med tilhørende tiltak, ansvarlig, frist og evaluering.

Rekruttering

Haugaland Kraft ønsker å speile samfunnet rundt oss, og rekrutteringsprosessen er en viktig del i arbeidet for å øke mangfoldet. Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som legger til rette for mangfold, og for å klare dette, må vi jobbe for at rekrutteringsprosessen reduserer risikoen for ubevisst diskriminering.

I våre rekrutteringsprosesser gjør vi følgende for å fremme likestilling, mangfold og inkludering:

- I 2023 ble våre stillingsannonser revidert, og det ble utarbeidet en egen mangfoldserklæring som vi nå bruker i alle eksterne utlysninger.
- Vi jobber kontinuerlig for å sikre et kjønnsnøytralt språk i alle stillingsannonser.
- Rekrutteringsrådgiver fra HR er involvert i utforming av stillingsannonser, og er med i utvelgelse av kandidater for å hindre ubevisst eller bevisst diskriminering.
- Rutiner og retningslinjer knyttet til rekruttering er beskrevet i konsernets lederhåndbok.
- Vi har standardiserte intervjuguider som sørger for lik vurdering av kandidatene.
- For å sikre mest mulig objektivitet, tilstrebes det å ha med to representanter fra arbeidsgiver i hvert intervju. En representant fra HR skal som hovedregel alltid delta i intervjuene.
- Gjennom samarbeid med NAV tilbyr konsernet arbeidstreningsplasser til personer som av ulike grunner har falt utenfor arbeidslivet. Det er målsatt at 10 prosent av arbeidsstokken skal

være personer i arbeidstrening og lærlinger.

- For at konsernet skal tiltrekke seg den ønskede kompetansen og påvirke hvem som søker på stillingene våre, herunder at flere kvinner søker vårt fagområde, har vi i løpet av 2023 vært til stede ved karrieredager og tilsvarende arrangementer på flere utdanningsinstitusjoner, fra ungdomsskole til høyskolenivå.
- Konsernet tilbyr sommerjobb til studenter gjennom Sildikon Valley, et prosjekt i regi av Haugesundregionen. I 2023 tok vi inn sju studenter.

I kartleggingen av kjønnsbalanse fant vi at selv om kvinneandelen i konsernet har økt de siste årene, er det fortsatt 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 stillingsannonserne våre for å appellere til et enda bredere mangfold.

I risikokartleggingen fant vi videre at det ikke alltid utarbeides en strukturert jobb-analyse og kravspesifikasjon i forkant av utlysning og utvelgelse av kandidater. Dette kan hindre et større mangfold i søkermasse og utvelgelse. Det foreligger heller ikke gode nok retningslinjer på utvelgelse/vurdering av kandidater, noe som kan føre til varierende praksis og økt risiko for diskriminering.

Det ble også avdekket en risiko knyttet til holdninger og kompetanse. Opplæring i ubevisste fordommer og stereotyper for deltakere i intervjuer kunne derfor med fordel vært systematisert, for en økt bevissthet rundt dette. Vi vil vurdere ulike kompetansehevede tiltak for å øke kunnskap og bevissthet rundt hvordan vi kan skape en mer inkluderende intervju-situasjon og unngå ubevisst diskriminering i rekrutteringssammenheng.

På bakgrunn av dette jobber vi nå med å justere og videreutvikle rekrutteringsprosessen i sin helhet.

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.

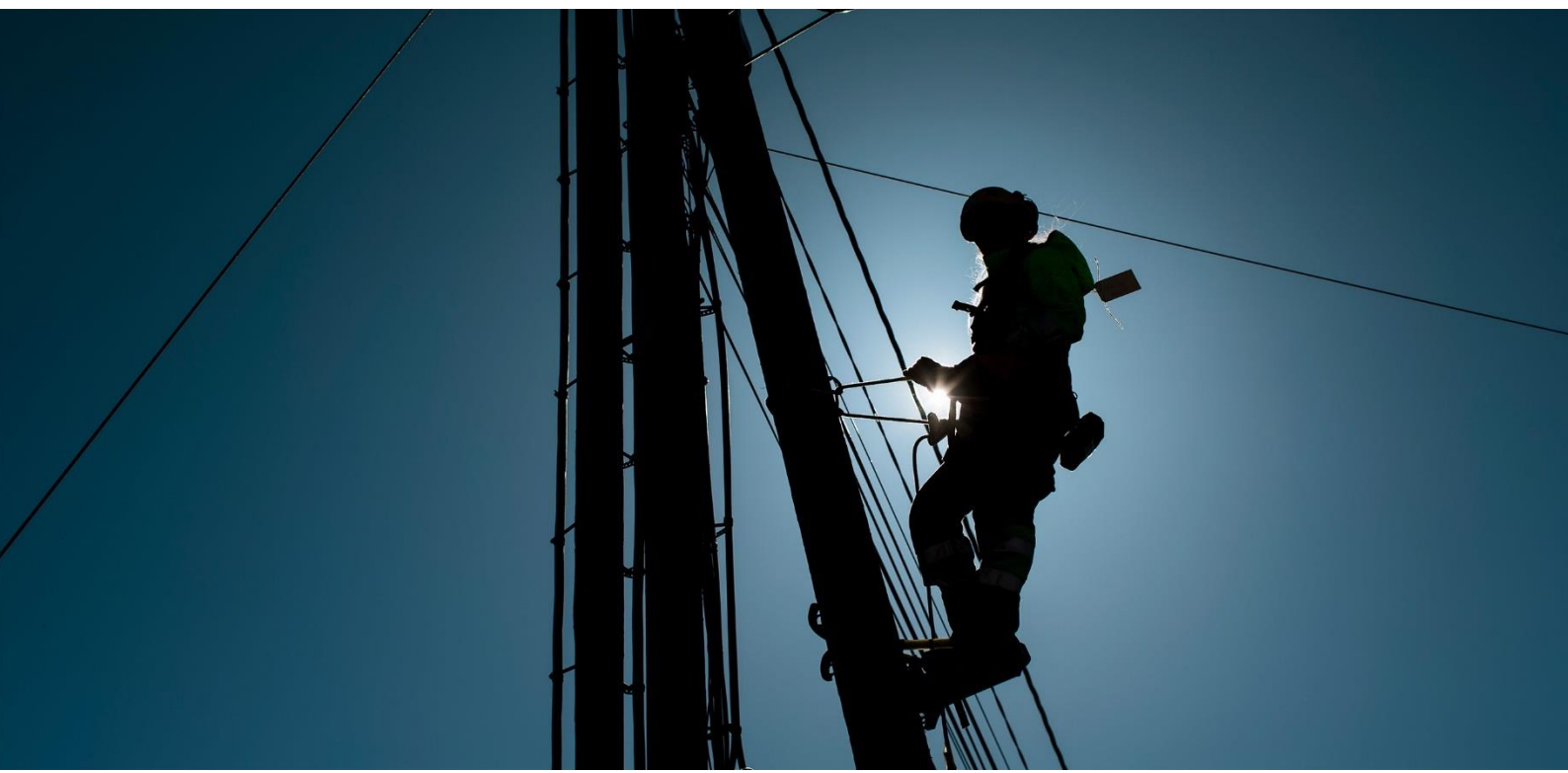
Videre er retningslinjer for lønnsrevisjon regulert i avtale mellom NHO/Fornybar Norge og fagforeningene. Ansatte som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) samt midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppjøret på lik linje som øvrige ansatte. Videre prioriteres medarbeidere som arbeider 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 2023 framgår tidligere i rapporten. Med lønnskartleggingen har vi fått et godt bilde av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn når vi ser isolert på kjønn. 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.

Vi vil fortsette arbeidet med dette for å sikre at vi ikke har diskriminerende elementer i lønnspolitikken vår.

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. Vi ser likevel en risiko knyttet til at muligheter for utvikling kan være avhengig av den enkelte leder, og at reelle muligheter derfor kan variere. Det ble også i risikokartleggingen påpekt at det med fordel kan være et større fokus på utvikling og karriere i medarbeidersamtaler mellom leder og ansatt.

Videre er det avdekket risiko knyttet til at personer i permisjon kan gå glipp av mulighet for utvikling på grunn av manglende informasjon/involvering i omorganiseringer og utlyste stillinger. Personer i permisjon blir heller ikke tilbudt og innkalt til medarbeidersamtale. Som illustrert i kartleggingen ovenfor vises det at kvinner i konsernet har lengre fødselspermisjoner enn menn, noe som kan skape forskjeller i karriereutvikling for de ulike kjønnene.

Alle ledige stillinger blir publisert 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.

[Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv](#)

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

ulike utfordringer de ansatte kan ha i livets ulike faser.

For å løse noen av de praktiske utfordringene ved å kombinere arbeid og familieliv, har vi følgende tiltak:

- Konsernet har 7,5 timers arbeidsdag (inkludert lunsj) for alle ansatte.
- Vi har 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.
- Behov for tilrettelegging kartlegges i årlige medarbeiderutviklingssamtaler.
- Vi har etablert rutine for avsjekk av behov for tilrettelegging i onboarding av nyansatte.
- Konsernet tilbyr helsekontroll for alle ansatte minst hvert tredje år.
- Vi har bedriftshelsetjeneste og behandlingforsikring for alle våre ansatte.
- Det blir jevnlig gjennomført vernerunder med fokus på ergonomisk tilpasning.
- I 2023 ble det gjennomført kurs med tema «stillesitting» for alle kontoransatte.
- I oktober gjennomførte vi den årlige HMS-uken i konsernet, med fokus på psykisk helse, miljø og sikkerhet. HR var representert på nesten alle lokasjoner denne uken.
- Vi markerte verdensdagen for psykisk helse med en ekstern foredragsholder som snakket om viktigheten av det å høre til, og hvordan psykisk helse påvirker hvordan man har det på jobben.



I kartlegging av tilrettelegging fant vi at selv om individuelle behov blir kartlagt, har ledere ulik kunnskap om muligheter for tilrettelegging, og at tilretteleggingsmuligheter derfor er mye opp til den enkelte leder. Dette gir økt risiko for forskjellsbehandling og diskriminerende behandling, og gir lite enhetlig praksis. Det ble derfor vurdert at opplæring knyttet til tilrettelegging og oppfølging av ansatte som sliter bør prioriteres som en del av lederutviklingsprogrammet for 2024.

I risikokartleggingen av mulighet for å kombinere arbeid og familieliv fant vi at manglende forståelse for familiesituasjon kan gjøre det utfordrende for ansatte å kombinere arbeid og familieliv. Møter som avholdes svært tidlig eller sent på dagen kan eksempelvis øker risikoen for at ansatte som har behov for fleksibilitet på grunn av familieliv blir diskriminert. 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.

Videre opererer konsernet på flere lokasjoner, og det varierer hvor god den fysiske tilgjengeligheten er for personer med nedsatt funksjonsevne. På grunn av eldre lokaler er ikke konsernets lokaler

utformet i henhold til universell utforming, noe som fører til diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse. Vi forsøker imidlertid å finne gode løsninger der ansatte har behov for tilrettelegging. Det er også planlagt å renovere eksisterende bygningsmasse innen fem år, og god fysisk tilgjengelighet vil i den forbindelse ivaretas gjennom plan- og bygningsloven.

Psykiske plager og psykiske lidelser kan resultere i sykemelding og i verste fall føre til at personer faller ut av arbeidslivet. Arbeidet med psykisk helse er derfor en viktig del av vårt arbeid med mangfold og inkludering. Vi ønsker at Haugaland Kraft skal være en inkluderende og helsefremmende arbeidsplass, og vi jobber kontinuerlig med å øke bevisstheten og kompetansen rundt psykiske helseutfordringer og psykiske lidelser. Dette arbeidet vil fortsette også i 2024.

[Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold](#)

Det er i Haugaland Kraft-konsernet nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering. Våre etiske retningslinjer reflekterer verdiene våre og beskriver forventninger, forpliktelser og krav til

hvordan vi skal opptre overfor kollegaer, kunder, leverandører og andre. I dette ligger at det ikke skal foregå noen form for trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold.

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.

Vi jobber fortsatt systematisk og målrettet med forebygging av trakassering og mobbing, og 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 kvalitetssystem. System og rutiner for varsling er også etablert og beskrevet der. En egen varslingsgruppe er opprettet for å håndtere varslingsaker.

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.

Det ble videre avdekket risiko knyttet til alkohol i forbindelse med jobbarrangementer. Konsernet har tydelige retningslinjer for alkohol/rusmiddelbruk ved sosiale arrangementer relatert til jobb, men disse er lite kjent blant ansatte. Det ble derfor påpekt at retningslinjene med fordel kan gjøres mer kjent og få et større fokus spesielt før planlagte arrangementer.

Vurdering av tiltak gjennomført i 2023

Av de foreslåtte tiltakene fra 2023 er de fleste påbegynt, uten at alle er fullført. Vi erkjenner at dette arbeidet har lang tids-horisont, men rapporten viser en positiv trend på mange måter. Et av tiltakene for 2023 var blant annet å videreutvikle/revidere skjema for medarbeiderutviklings-samtaler, men fordi vi er i gang med ny kompetansestrategi ble dette tiltaket utsatt til 2024.

Gjennom 2023 har vi fortsatt samarbeidet med NAV og andre samarbeidspartnere for å legge til rette for praksisplasser for personer som står utenfor arbeidslivet. Vi målsatte oss åtte personer i arbeidspraksis i 2023, og fikk til totalt seks.

Videre handler mange av tiltakene om at man kontinuerlig må jobbe med holdningsendring og kompetanseheving. Vi vil derfor fortsette å ha fokus på bevisstgjøring og kompetanseheving blant ledere og ansatte internt.

Medarbeiderundersøkelsen er et av de viktigste kartleggingsverktøyene vi har for å måle arbeidsmiljø og trivsel i konsernet. Forrige medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i september 2023, og vi ser en positiv utvikling fra undersøkelsen i 2021. Sykefraværet har også holdt seg stabilt gjennom 2023.

Med en økning i antall kvinner i ledelsen og kvinneandel i konsernet er vi på god vei, men er fortsatt ikke i mål. Vi jobber aktivt med å stimulere til flere kvinner inn i



ledende stillinger, og ved ansettelser har vi fokus på å rekruttere for å oppnå balanse når det gjelder alder, kjønn og annen bakgrunn.

Planlagte tiltak for 2024

For 2024 har vi satt tiltak som vi mener vil ha stor betydning for å unngå diskriminering og hindre for likestilling, og vi vil bruke det neste året til å iverksette tiltakene. Videre vil tiltakene bli evaluert og revidert, og resultatene for tiltakene vil bli redegjort for i neste års ARP-rapport.

Enkelte av tiltakene fra 2023 vil bli videreført i 2024. I tillegg har vi en ambisjon om å iverksette følgende tiltak i løpet av 2024:

Rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Vi skal videreutvikle rekrutteringsprosessen og være bevisst på at mangfoldsaspektet ivaretas gjennom hele prosessen, fra stillingsutlysning til utvelgelse og ansettelse.
- Vi skal sammen med kommunikasjonsavdelingen videreutvikle bildebank og ordvendinger i stillingsannonser, og tydeliggjøre vårt fokus på mangfold og inkludering på våre karrieresider.
- Ved utlysning av stillinger skal det alltid gjennomføres en jobbanalyse i samarbeid med HR.
- Vi skal revidere skjema for medarbeiderutvikling med økt fokus på utvikling og karriere.
- Vi skal sikre tilbud om lønnsamtale og medarbeiderutviklingssamtale til personer som er i permisjon.
- Vi skal fortsatt fastsette lønn på samme måte for kvinner og menn og urimelige lønnsforskjeller basert på kjønn skal ikke aksepteres.
- Vi skal fortsette fokus og aktivt inkludere personer fra NAV og andre arbeidsinkluderingsressurser for å legge til rette for mangfold.
- Vi skal ta inn 11 nye lærlinger til høsten 2024 og 6 nye studenter i Sildikon Valley-prosjektet.

Organisasjon, tilrettelegging og ledelse

- Vi skal markere viktige merkedager som kvinnedagen og verdensdagen for psykisk helse for å øke kompetansen og bevisstheten rundt mangfold og inkludering.
- Vi skal gjennomføre lederopplæring med fokus på leders rolle og ansvar på områdene:
 - sykefravær og tilrettelegging
 - ubevisste fordommer og diskriminering i rekrutteringsprosessen
 - «hverdagsledelse» med fokus på hvordan bygge en inkluderende kultur og tilrettelegging for å kombinere arbeid og familieliv
 - kompetanse- og medarbeiderutvikling med fokus på strategisk kompetansestyring
- Vi skal revidere konsernets livsfasepolitikk og etiske retningslinjer, samt gjøre disse mer kjent for alle ansatte.
- Vi skal sette likestilling, inkludering og mangfold på dagsorden i ulike fora. Det skal blant annet utarbeides en snakkepakke til ledere som skal gjennomgås på avdelingsnivå, med tema psykososialt arbeidsmiljø
- Vi vil legge til rette og gjøre små fysiske justeringer for bedre fremkommelighet for ansatte med nedsatt funksjonsevne.
- Det skal gjennomføres en ny medarbeiderundersøkelse/pulsmåling i løpet av høsten 2024.

- I HMS-uken 2024 vil alle ansatte bli invitert til ulike foredrag med fokus på kommunikasjon, arbeidsmiljø, stress og psykisk helse.
- Retningslinjer for alkohol i forbindelse med jobbbarrangement vil gjennomgås og gjøres mer kjent blant ansatte.
- I 2024 vil vi vurdere å kartlegge hvordan ansatte opplever inkludering, likestilling og tilhørighet på arbeidsplassen gjennom en mangfolds- og inkluderingsundersøkelse.

Vi benytter verktøyet til Equality Check som en del av vårt arbeid for å sikre en mer systematisk tilnærming til vårt likestillingsarbeid fremover.

Vedlegg

- Kartleggingsrapport for Haugaland Kraft AS:
<https://app.equalitycheck.com/nb/public/arp/2023/35ffe049-eeec-4618-a6a7-54799953775b>
- Kartleggingsrapport for Haugaland Kraft Energi AS:
<https://app.equalitycheck.com/nb/public/arp/2023/ebcf8a1b-4a44-448b-aa17-0c881ab4a41e>
- Kartleggingsrapport for Haugaland Kraft Fiber AS:
<https://app.equalitycheck.com/nb/public/arp/2023/7a1b4094-b017-4cd6-ab6e-1d038f49e2b2>
- Kartleggingsrapport for Fagne AS:
<https://app.equalitycheck.com/nb/public/arp/2023/7c22e5a2-0eb8-4e4d-a47e-db103abd7e50>





hkraft.no