



AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT 2024

Haugaland Kraft-konsern



Innledning

Haugaland Kraft-konsernet har satt seg som strategisk mål for 2030 at vi skal være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass preget av engasjement, tillit 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 planmessig med mangfold, likestilling og inkludering og etablere konkrete tiltak som viser igjen i organisasjonen. Vi jobber aktivt for å styrke bevisstheten og kompetansen rundt mangfold, inkludering og likestilling internt i konsernet, men erkjenner at vi fortsatt har en vei å gå.

Denne rapporten beskriver hvordan Haugaland Kraft arbeider for å fremme mangfold, likestilling og inkludering og hindre diskriminering. Rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten, i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt og med involvering av de ansattes representanter.

Haugaland Kraft er organisert som et konsern bestående av morselskapet Haugaland Kraft AS og de heleide datterselskapene Fagne AS, Haugaland Kraft

Energi AS, Haugaland Kraft Fiber AS og Endra AS.

Haugaland Kraft AS er majoritetseier i Afiber AS og Sunnhordland kraftlag AS. Den følgende redegjørelsen omfatter Haugaland Kraft AS, Haugaland Kraft Energi AS, Haugaland Kraft Fiber AS, Fagne AS, Endra AS og Afiber AS. Det er disse selskapene det refereres til ved bruk av Haugaland Kraft-konsernet i denne sammenheng. Disse selskapene deler HR-funksjon og har den samme arbeidsgiverpolitikken og personalordninger. Sunnhordland kraftlag (SKL) har egne personalordninger og -politikk, og er derfor ikke inkludert i denne redegjørelsen.

Hovedfunn for 2024

- Kjønnbalansen er 23% kvinner, 77% menn.
- 21% av nyansatte var kvinner.
- Kvinner tar ut lenger gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn menn.
- Det er ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid i konsernet.



Tilstand for kjønnslikestilling

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 Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Nivåene er ment å gjenspeile vektingen av stillingene basert på ansvar, kompetanse, arbeidsforhold og anstrengelse.

STILLINGSGRUPPE	STILLINGSTYPE
Toppledelse/direktørnivå	Selskapsdirektør Stabsdirektør
Ledere og fagspesialister	Personalleder Personalleder montasje Øk./adm. ledende stilling Øk./adm. rådgiverstilling Ingeniør analyse og nettutvikling Ingeniør ledende stilling Ingeniør prosjektering og prosjektledelse
Ingeniører og fagstillinger 1	Øk./adm. fagstilling Salgs- og kontraktsansvarlig Utvikler og prosjektledelse IT Prosjektleder og 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 Montørstilling Teknisk adm. Saksbehandler/dokumentasjon
Operative stillinger 2	Øk./adm. medarbeider, support Kundeservice og salg Teknisk adm. Medarbeider, support Lager og logistikk

*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 2024

Under følger kartlegging samlet for konsernet per 31.12.2024. Nederst i redegjørelsen vedlegges egne kartleggingsrapporter for det enkelte selskap.

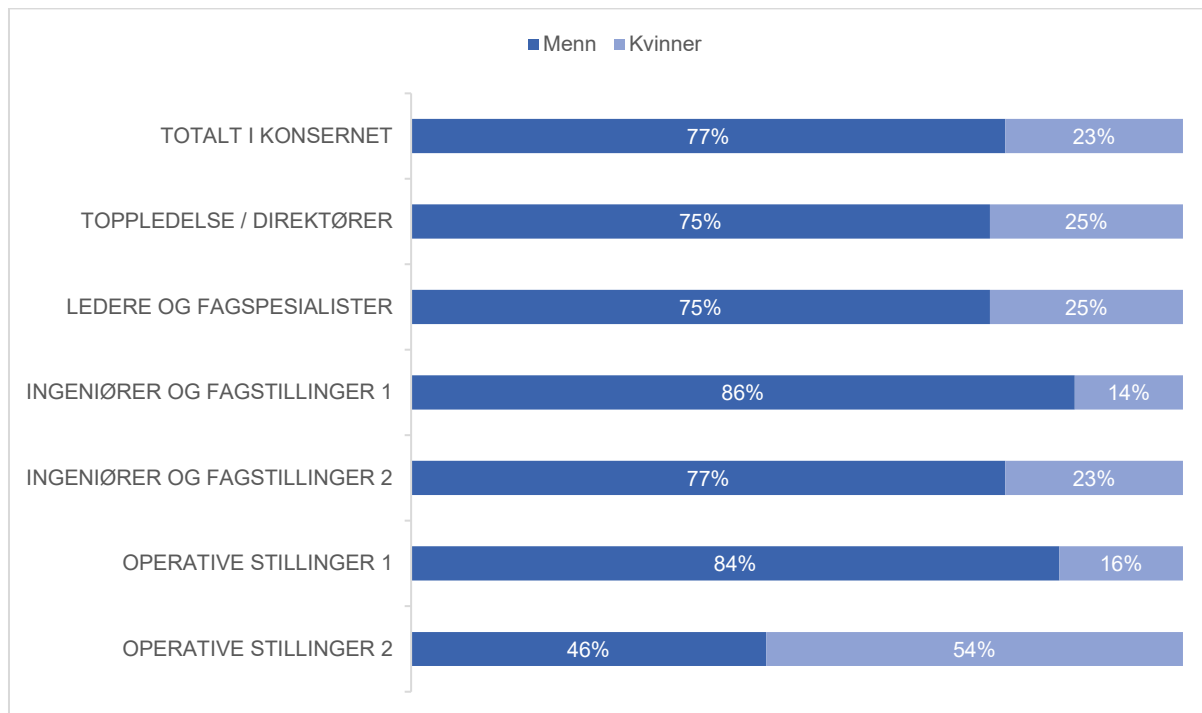
Selskaper med få ansatte er ikke presentert enkeltvis. Lærlinger og time-lønnede ansatte inkluderes ikke i tallene.

Tilstand for kjønnsbalanse

For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 23 prosent mot 77 prosent. Kjønnsbalansen er tilnærmet lik som for 2023. Andel kvinnelige personalledere økte fra 18 prosent i 2023 til 19 prosent i 2024. Andel nyansatte kvinner falt fra 37 prosent i 2023 til 21 prosent i 2024. En forklaring er at vi hadde flere stillinger av teknisk art utlyst i 2024. Til disse opplever vi en overvekt av mannlige søkere, og

dette reflekteres i hvem som blir ansatt. Vi har imidlertid satt fokus på dette; fra 2025 har vi som mål om at minst 25 prosent av de vi ansetter skal være kvinner, og vi har flere planlagte tiltak tilknyttet målet. Disse vil redegjøres for senere i rapporten.

Grafen under viser kjønnsbalansen mellom menn og kvinner totalt i konsernet og etter stillingsgruppene.

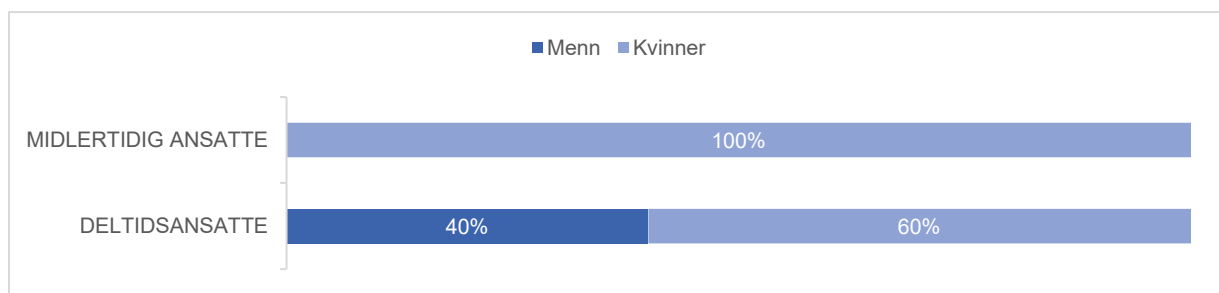


Deltid og midlertidige ansatte

I Haugaland Kraft-konsernet har vi en heltidskultur, og vi legger til rette for at ansatte skal ha hele stillinger. Det er 21 personer med deltidsstilling. Deltidsstillingene er hovedsakelig opprettet etter de ansattes eget ønske. Dette er en del av vår livsfasepolitikk, der vi ønsker å tilrettelegge for de ansattes ulike behov i ulike faser i livet. I 2024 ble ufrivillig deltid kartlagt gjennom en spørreundersøkelse, og det ble ikke avdekket noe ufrivillig deltid.

Ved utgangen av 2024 hadde vi 13 midlertidig ansatte. Disse var hovedsakelig ansatt som tilkallingsvikarer og i svangerskapsvikariater.

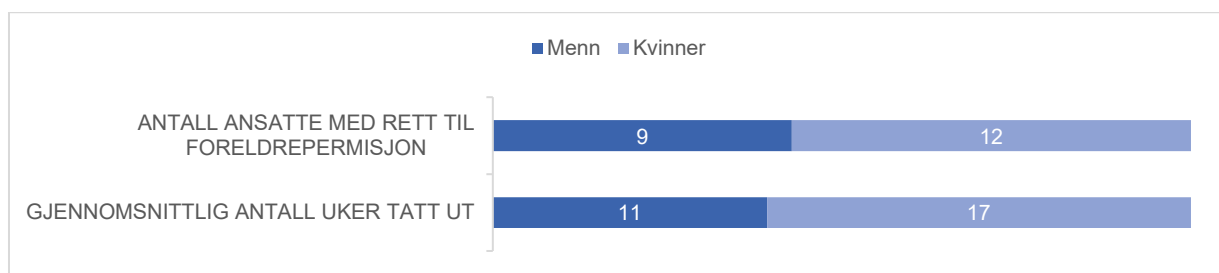
Grafen viser fordeling mellom menn og kvinner som har midlertidig og deltidsansettelse i konsernet. En del av våre deltidsansatte og midlertidig ansatte er time-lønnede vikarer. Disse er som tidligere nevnt, ikke med i kartleggingen og inngår ikke i grafene under.



Foreldrepermisjon

Våre ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og far/medmor har rett til full lønn ved omsorgspermisjon etter fødsel.

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.



Lønnskartlegging

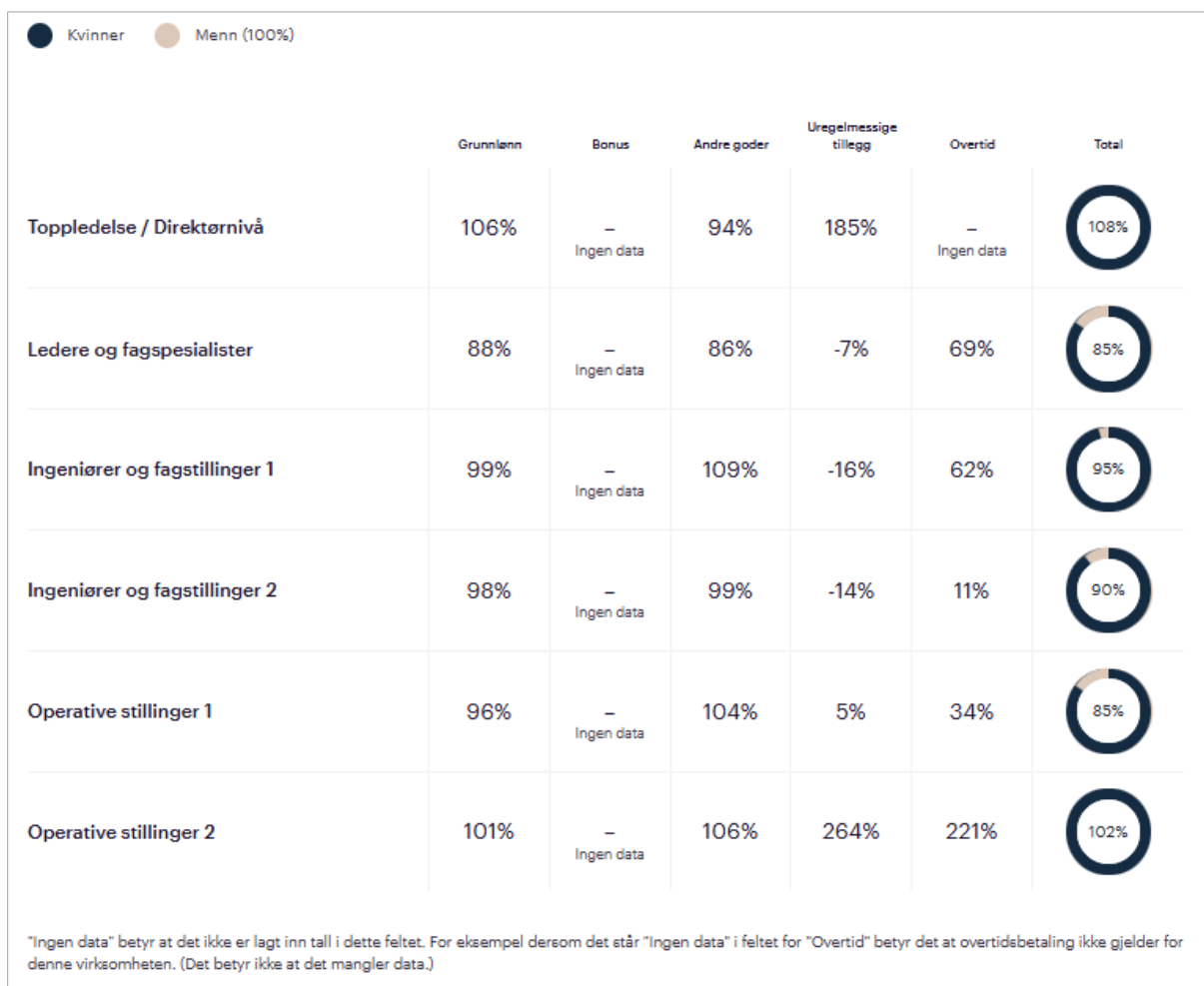
Lønnsforskjeller er kartlagt for konsernet og per enkeltsekskap (se vedlegg), men følgende analyse av lønn har vi valgt å foreta på konsernivå. Dette mener vi gir bedre innsikt i lønnsforskjeller, da enkelte

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.

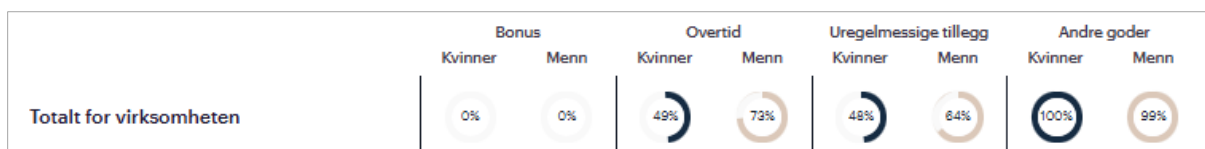
Tabellen under viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.



Lønnsfordeling

Kvinnens andel av menns totallønn er 89 prosent. I 2023 var kvinnens totallønn 85 prosent av menns. 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 disse

hovedsakelig like for alle ansatte. I hovedsak består dette av skattbar verdi av

forsikringsordninger ut over lovpålagte forsikringer, samt fordel av privat bruk av mobil og internett. Beløpene vil variere ut ifra når en ansatt startet i jobben, og det vil dermed registreres 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.

I rapporteringen brukes begrepet «uregelmessige tillegg». Inkludert i tallene er uregelmessige tillegg som utrykning ved beredskapshendelser, og faste tillegg som skiftgodtgjørelse. I tillegg inngår blant annet vaktgodtgjørelse, samt lønnstrekk, om man eksempelvis har fått utbetalt fastlønn i en periode man hadde ulønnet permisjon eller ferie.

I enkelte grupper er kvinneandelen lav. Prosentmessig kan dette gi store utslag når en sammenligner gjennomsnittstall.

Det store bildet viser at i én av gruppene er differansen mellom kvinner og menns grunnlønn større enn 5 prosent (ledere og fagspesialister). For de øvrige fire gruppene er grunnlønn tilnærmet likt for kvinner og menn. Videre følger kommentarer knyttet til de enkelte gruppene på konsernnivå.

På **toppleidelse-/direktørnivå** er kvinneandelen 25 prosent. Kvinners grunnlønn er i gjennomsnitt 6 prosent over menns gjennomsnitt. Uregelmessige tillegg ligger 85 prosent over, og forklaringen her er at relativt små tall gir store utslag.

I gruppen **ledere og fagspesialister** er kvinneandelen 25 prosent, og kvinners grunnlønn er 88 prosent av menns grunnlønn. Noe av forklaringen her skyldes at gruppen ledere favner bredt, og det er få kvinnelige personalledere. Flertallet av kvinnene er i gruppen økonomisk-administrative rådgiverstillinger, og gjennomsnittsalderen for kvinner i denne gruppen ligger 7 år under menns. Tallene gjenspeiler heller ikke hvorvidt overtid er inkludert i årslønn eller ikke. Flere av de

best betalte er menn og har overtid inkludert i grunnlønn; 47 prosent av mennene i denne gruppen har overtid inkludert i grunnlønn, mot 32 prosent av kvinnene.

Uregelmessige tillegg kommer ut med negativt resultat. Dette skyldes i hovedsak at noen ansatte har fått lønnstrekk når fastlønn har blitt utbetalt ved ubetalt permisjon og/eller ferie. Et fåtall tilfeller gir store utslag i gjennomsnittsverdier.

Kvinnens kompensasjon for overtid ligger på 69 prosent av menns og gjenspeiler at det i snitt har vært mindre overtid for kvinner i denne gruppen. Flere av kvinnene i denne gruppen startet i 2024, og dette reflekteres i «andre goder».

I gruppen **ingeniører og fagstillinger 1** er kvinneandelen på 14 prosent, og gir derfor store utslag ved beregning av prosenter. Kvinners grunnlønn ligger på 99 prosent i denne gruppen. Flere av mennene i denne gruppen startet i 2024, og dette reflekteres i «andre goder», ved at kvinnene ble kompensert 9 prosent mer enn menn på dette området. For «uregelmessige tillegg» (-16 prosent) gjelder det samme her som for gruppen ledere og fagspesialister; utbetalt fastlønn for ulønnet permisjon og/eller ferie er registrert som lønnstrekk, og enkelttilfeller får store utslag. I tillegg utgjør vaktgodtgjørelse/-tillegg en del av uregelmessige tillegg, og det er flest menn som innehar stillinger der dette inngår. Kvinner som gruppe har også jobbet mindre overtid enn menn; kvinners overtidskompensasjon utgjør 62 prosent av menns.

I gruppen **ingeniører og fagstillinger 2** er kvinneandelen 23 prosent, og kvinners grunnlønn er 98 prosent av menns lønn. Overtid for kvinner i denne gruppen er kun på 11 prosent, og uregelmessige tillegg har negativ verdi (-14 prosent). Forklaringen er som for gruppene over, angående lønnstrekk. I tillegg består gruppen av teknisk personell og administrative stillinger. Kompensasjon for overtid, samt

ved utrykning i beredskapssituasjoner og vakttillegg er mest utbredt blant teknisk personell, og disse er i hovedsak menn.

I gruppen **operative stillinger 1** er kvinneandelen 16 prosent, og kvinners avtalt grunnlønn er 96 prosent av menns avtalte grunnlønn. Overtid for kvinner er 34 prosent av menns overtid, og uregelmessige tillegg er 4 prosent. Her ser vi den samme trenden som for gruppen ingeniører og fagstillinger 2; gruppen består av teknisk personell (montører) og mer administrative

operative stillinger, og kompensasjon for overtid og utrykning ved beredskapssituasjoner og vakttillegg er mest utbredt blant montørene, der storparten er menn.

I gruppen **operative stillinger 2** er avtalt grunnlønn relativt lik for kvinner og menn. Gruppen består av 54 prosent kvinner. Overtid for kvinner ligger på 221 prosent av menns overtid, og uregelmessige tillegg er 264 prosents av menns. Her viser bakenforliggende tall at et fåtall tilfeller gir stort prosentvist utslag.



Likestillingsredegjørelsen

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Som en stor aktør i regionen er Haugaland Kraft bevisst på sine påvirkningsmuligheter. Vår visjon er «vi gir kraft til sterke og bærekraftige lokalsamfunn», og samfunnsansvaret vårt strekker seg langt utover våre leveranser og tjenester. Vi skal bidra til bærekraftig utvikling, blant annet ved å ta et tydelig standpunkt for å fremme mangfold og inkludering gjennom konkrete tiltak. Dette fordi det er det riktige å gjøre, samtidig som vi mener det er med på å gi oss konkurransekraft. Et mer mangfoldig arbeidsmiljø jobber bedre sammen, tenker klokere tanker sammen og løser problemer på en bedre måte.

Haugaland Kraft skal fremme medvirkning, autonomi og korte beslutningsveier for å skape en mer inkluderende kultur der de ansatte blir sett, hørt og involvert i problemløsningen. Vi skal ivareta våre

ansatte gjennom vår livsfasepolitikk, der vi legger til rette for ulike behov gjennom livets faser. Vi skal også være et konsern som tar ansvar ut over egen virksomhet, gjennom systematisk og målrettet inkludering av mennesker i arbeidstrening og utdanning av lærlinger.

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering, og mot diskriminering er forankret i vår konsernstrategi, våre verdier, våre etiske retningslinjer og i retningslinjene som er beskrevet i konsernets personal- og lederhåndbøker. I konsernets kvalitetssystem er det etablert rutine og system for varsling, og disse legger føringer for varsling av kritikkverdige forhold. Hovedansvaret for arbeidet ligger i konsernets HR-avdeling og utøves i tett samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og konsernets bærekraftsforum.



Tiltak og aktiviteter som er gjennomført i 2024

Gjennom 2024 har vi gjennomført flere aktiviteter og tiltak for å understøtte mangfold, inkludering og likestilling.

Medarbeiderundersøkelsen er et av de viktigste kartleggingsverktøyene vi har for å måle arbeidsmiljø og trivsel. I 2024 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse for konsernet med hele 93 prosent deltakelse. Gjennomgående viser undersøkelsen at ansatte i konsernet er godt fornøyde med Haugaland Kraft som arbeidsgiver, med gode resultater på områder som psykologisk trygghet, støtte fra kollegaer og kontakt med leder, samt fortsatt høy tilfredshet med arbeidsmiljøet. Sykefraværet holdt seg relativt stabilt, med en liten økning fra 4,2 prosent i 2023, til 4,6 prosent i 2024.

Haugaland Kraft ønsker å utvikle ledere som skal nå organisasjonens mål sammen med og gjennom sine medarbeidere. I 2024 ble det derfor gjennomført flere samlinger for ledere med personalansvar. Noen av temaene som ble gjennomgått på disse samlingene var bedriftskultur og leders rolle, oppfølging av ansattes sykefravær, kompetanseutvikling og opplæring i ubevisste fordommer i rekrutteringsprosessen.

For at konsernet skal tiltrekke seg og ansette personer med ønsket kompetanse, er arbeidsgiverprofilering og rekruttering vesentlige aktiviteter. I løpet av 2024 har vi derfor vært til stede ved karrieredager og tilsvarende arrangementer på flere utdanningsinstitusjoner, fra ungdomsskole til høyskolenivå. Dette er gode arenaer til å vise frem Haugaland Kraft og kraftbransjen som en attraktiv og relevant bransje for alle. I 2024 videreutviklet vi også rekrutteringsprosessen vår med en mer systematisk tilnærming til jobbanalyse og kravspesifikasjon. Dette for å sørge for lik vurdering av kandidater, uavhengig av bakgrunn.

Gjennom året har vi fortsatt samarbeidet med NAV og andre samarbeidspartnere for å legge til rette for arbeidstrening for personer som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet. I løpet av 2024 hadde vi 8 personer i arbeidstrening/-praksis. Vi er også stolt lærebedrift, og hadde 38 lærlinger innen 5 fagområder. Konsernet har målsatt seg at 10 prosent av arbeidsstyrken skal være lærlinger eller personer i arbeidstrening. I 2024 var dette tallet 9 prosent.

I løpet av året markerte vi sentrale merkedager. I forbindelse med kvinnedagen hadde vi foredrag med Kimiya Sajjadi for alle ansatte, der hun ga konkrete eksempler og råd til hvordan hver enkelt kan bidra til mer likestilling og mangfold på arbeidsplassen. I oktober arrangerte vi vår årlige HMS-uke. I forbindelse med denne uken markerte vi verdensdagen for psykisk helse, der Annelise Nilsen fra Rogaland Fylkeskommune holdt foredrag om hvor viktig det er å ha en arbeidsplass hvor vi snakker sammen og inkluderer alle i arbeidsfellesskapet.

I 2024 ønsket vi å øke forståelsen for hva psykososialt arbeidsmiljø er, samt gi ansatte verktøy og innsikt til å identifisere og håndtere faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. Det ble derfor utviklet en samtalepakke med fokus på psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse som et praktisk verktøy for ledere. I tillegg ble det utformet en informasjonsside på konsernets intranett.

Konsernet har tydelige retningslinjer for alkohol/rusmiddelbruk ved sosiale arrangementer relatert til jobb. I 2024 ble det i tillegg utformet «alkoholvettregler». Disse ble trukket frem og brukt i forbindelse med arrangementer.

I 2024 gjennomførte vi også flere tilretteleggingstiltak. I personal- og lederhåndbok

har vi oppdatert retningslinjene rundt tilrettelegging for gravide arbeidstakere. I personalhåndboken har vi tydeliggjort hvilke ordninger for støtte og tilpasninger vi har under svangerskapet. I lederhåndboken har vi tydeliggjort leders ansvar og rolle i støtte, tilpasninger og eventuell omplassering ved risikofyllt arbeid. Flere enkelttiltak for å bedre fysisk utforming ble iverksatt på hovedkontoret i Haugesund,

som ny, automatisk dør til garasjeanlegg. Det ble også montert dispensere med gratis bind og tamponger på samtlige lokasjoner.

For å sørge for at personer i permisjon ikke går glipp av interne karrieremuligheter og muligheter til å fremme ønsker og krav, blir disse fra 2024 innkalt til medarbeiderutviklings- og lønnsamtaler.



Vurdering av tiltakene

Av tiltakene som ble satt i 2024, er de fleste påbegynt, men ikke alle er fullført. Sammen med kommunikasjonsavdelingen skulle vi videreutvikle bildebank og ordvendinger i stillingsannonser og tydeliggjøre vårt fokus på mangfold og inkludering på våre karrieresider. Dette arbeidet er i gang, men ikke ferdigstilt, og vil derfor fortsette i 2025.

Grunnet en omstillingsprosess i konsernet, der HR hadde en sentral rolle, ble det besluttet å utsette revisjon av konsernets etiske retningslinjer til 2025.

Mange av tiltakene er ikke enkeltstående aktiviteter, men aktiviteter som jevnlig vil gjennomføres. Disse vil derfor videreføres for 2025.

Videre handler mange av tiltakene om at man kontinuerlig må jobbe med holdningsendring og kompetanseheving. Vi vil derfor fortsette arbeidet med bevisstgjøring og kompetanseheving blant ledere og ansatte internt. Vi erkjenner at arbeidet har lang tidshorisont, men rapporten viser en positiv trend på mange områder.

Risikokartlegging

For å følge opp arbeidsgivers aktivitetsplikt ble det i 2024 gjennomført en risikokartlegging på følgende områder:

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

Følgende diskrimineringsgrunnlag ble inkludert i kartleggingen: kjønn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonsevne, religion, livssyn, graviditet og amming, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Som grunnlag for kartleggingen ble statistikk, samtaler med medarbeidere, medarbeiderundersøkelse, samt gjennomgang av retningslinjer, håndbøker og andre sentrale dokumenter benyttet. Det ble også sendt ut en anonym spørreundersøkelse til en gruppe ansatte, der vi innhentet deres erfaringer på disse områdene.

Basert på risikoene vi avdekket i kartleggingen har vi fastsatt tiltak som vil iverksettes for 2025. 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 viktig.

Flere av risikofaktorene som ble identifisert i kartleggingen, kan forklares med manglende kunnskap, opplæring og bevissthet. En annen forklaring er at rutinene og retningslinjene våre er mangelfulle eller lite kjent. Vi skal derfor jobbe med å videreutvikle og tydeliggjøre disse, samt arbeide videre med bevisstgjøring og kompetanseheving internt.

Rekruttering

I risikokartleggingen av rekrutteringsprosessen ble det påpekt at det fortsatt er et begrenset mangfold i søkergrunnlaget. Selv om vi har jobbet med å utvikle stillingsannonsene våre for å treffe et større mangfold, må vi fortsatt være bevisste på ordlyd og bildebruk. Dette for å unngå et snevert søkergrunnlag.

Vi har fortsatt en overvekt av mannlige søkere, og majoriteten av de vi ansatte i 2024, var menn. Menn dominerer fortsatt flere av utdanningsretningene konsernet rekrutterer fra. Vi arbeider derfor aktivt med arbeidsgiverprofilering, blant annet gjennom annonsering i ulike medier og deltakelse på karrieredager og yrkesmesser.

Det er fortsatt en risiko for at egne preferanser og bias, og dermed ubevisst diskriminering, kan forekomme i rekrutteringsprosesser. Å fortsette arbeidet med bevisstgjøring av rettferdig og inkluderende rekruttering vil derfor være viktig.





Lønns- og arbeidsvilkår og karriere-utvikling, fremmelse og utviklingsmuligheter

Som illustrert i kartleggingen tidligere i denne rapporten, har kvinner lengre fødselspermisjoner enn menn, noe som kan skape forskjeller i lønns- og karriereutvikling for de ulike kjønnene. For å sørge for at personer i permisjon ikke går glipp av interne karrieremuligheter blir også disse kalt inn til medarbeiderutviklingssamtaler. Alle ansatte som er i foreldrepermisjon, får også tilbud om lønns-samtale.

Selv om andelen kvinnelige personalledere har økt de siste årene, er denne rollen i hovedsak bekledd av menn. Ved utgangen av 2024 var det 19 prosent kvinnelige personalledere. Det er ønskelig med en bedre kjønnsbalanse også på dette området, og flere tiltak vil bli iverksatt i løpet av 2025.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Et av tiltakene for å løse noen av de praktiske utfordringene ved å kombinere arbeid og familieliv er mulighet for hjemmekontor for en stor andel av våre ansatte. I risikokartleggingen ble det påpekt at retningslinjene rundt hjemme-

kontor ble opplevd som for fleksible, noe som fører til ulik praksis blant ledere.

I gjennomgangen av tilrettelegging fant vi at selv om individuelle behov blir kartlagt, har ledere ulik kunnskap om muligheter for tilrettelegging. Dette gir økt risiko for forskjellsbehandling og diskriminerende behandling og gir en lite enhetlig praksis. Ledere har imidlertid mulighet til å benytte HR som støtte i prosesser med tilrettelegging. I tillegg samarbeider konsernet med bedriftshelsetjeneste. Denne informasjonen kunne vært bedre tilgjengelig gjort for ledere og ansatte.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

En potensiell risiko er mangelfull bevissthet blant de ansatte om trakassering og seksuell trakassering. Dette kan føre til at uønsket atferd kan bli oversett eller ignorert. Bevisstgjøring og opplæring er sentralt for å minimere denne risikoen.

Det er fortsatt risiko knyttet til alkohol i forbindelse med jobbarrangementer. For å gjøre retningslinjer for alkohol/rusmiddelbruk ved sosiale arrangementer mer kjent, er det utformet «alkoholvettregler». Disse vil fortsatt bli trukket frem og brukt i forbindelse med sosiale arrangementer.

Planlagte tiltak for 2025

Basert på den ovennevnte risikokartleggingen er det satt tiltak for å redusere risikoen. Under følger derfor tiltakene og aktivitetene vi har planlagt å gjennomføre i 2025.

Rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Vi skal fortsette å utvikle rekrutteringsprosessen, og mangfold- og inkluderingsaspektet skal ivaretas gjennom denne – fra stillingsutlysning, til utvelgelse og ansettelse.
- Vi har innført et nytt måltall for konsernet. 25 prosent av de vi ansetter eksternt, skal være kvinner.
- I rekrutteringsprosessen skal det være systematisk fokus på å kalle inn kandidater fra underrepresenterte grupper.
- Vi skal fremheve konsernets arbeid med mangfold og inkludering på nettsider og i sosiale medier.
- Vi skal fortsatt fastsette lønn på samme måte for kvinner og menn, og lønnsforskjeller basert på kjønn skal ikke aksepteres.
- Vi vil gjennomføre undersøkelser for å identifisere hindringer som kvinner opplever i karrierestigen.
- Vi ønsker å trekke frem kvinnelige rollemodeller i relevante sammenhenger, som eksempelvis kvinnedagen.
- I lederrekruttering skal alltid en (kvalifisert) kvinnelig kandidat vurderes.
- Vi skal fortsette å aktivt inkludere personer fra NAV og andre arbeidsinkluderingsressurser.

- Vi skal ta inn 12 lærlinger og 3 nye studenter i Sildikon Valley-prosjektet.

Organisasjon, tilrettelegging og ledelse

- Vi vil revidere konsernets etiske retningslinjer og gjøre disse mer kjent blant de ansatte.
- Vi skal markere viktige merkedager, som kvinnedagen og verdensdagen for psykisk helse for å øke bevissthet rundt mangfold og inkludering.
- Vi vil revidere vår hjemmekontor-policy, med tilhørende lederopplæring.
- Vi skal gjennomføre lederopplæring med fokus på leders rolle og ansvar på områdene:
 - gi opplæring i hvordan ledere kan gjennomføre gode medarbeiderutviklings- og lønnsamtaler
 - gi opplæring i bruk av sykefravær- og overtidsrapporter, slik at ledere bedre kan følge opp sykefravær og overtidsbruk hos sine ansatte
 - gjennomgå konsernets livsfasepolitikk og hvordan ledere kan støtte ansatte gjennom ulike livsfaser
- Vi skal revidere rutiner for oppfølging av individuelle behov for tilrettelegging, samt tydeliggjøre informasjonen, for å sikre at ledere og ansatte kjenner til hvem de kan ta kontakt med ved behov for tilrettelegging.
- Vi vil gjennomføre obligatorisk opplæring for alle ansatte og ledere i trakassering og seksuell trakassering.
- Vi skal fortsette å ha regelmessige påminnelser om alkoholvettregler,

spesielt i forkant av sosiale arrangementer.

- Det skal gjennomføres en ny medarbeiderundersøkelse i løpet av høsten 2025.
- I HMS-uken 2025 vil alle ansatte bli invitert til ulike foredrag med fokus på kommunikasjon, arbeidsmiljø, stress og psykisk helse.

Vedlegg

[Kartleggingsrapport for Haugaland Kraft AS](#)

[Kartleggingsrapport for Fagne AS](#)

[Kartleggingsrapport for Haugaland Kraft Fiber AS](#)

[Kartleggingsrapport for Haugaland Kraft Energi AS](#)



[hkraft.no](https://www.hkraft.no)