

Likestillingsredegjørelse 2024

Enova skal ha en organisasjon preget av likeverd og mangfold. Enova aksepterer ingen former for trakassering og vi jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Relevante utviklingstrekk

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

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall pr. 31.12.2024		Antall pr. 31.12.2024		Gjennomsnitt antall uker pr. 31.12.2024		Antall pr. 31.12.2024			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
55	55	4	3	24	9	2	1	0	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges annethvert år

I 2024 har vi oppnådd en milepæl ved å ha en helt jevn kjønnsbalanse i organisasjonen. I fjor var kvinneandelen 43,8%. Gjennom vår profilering har vi vært bevisste på å nå ut til kvinnelige søkere i stillinger som tradisjonelt har vært mannsdominerte. Vi har for eksempel lyktes med å rekruttere flere kvinnelige ansatte til stillinger innenfor digital kompetanse. Vi tror at jo flere vi lykkes med å rekruttere til denne type stillinger, desto lettere blir det å tiltrekke flere i fremtiden. Ved å fremheve synlige rollemodeller og være bevisste på hvordan vi profilerer og kommuniserer til aktuelle kandidater, kan vi gjøre det attraktivt å søke seg til oss.

Enova følger den generelle målsettingen i norsk arbeidsliv om at bruken av midlertidige stillinger skal være begrenset. Vi gjør en konkret vurdering for hver stilling og evaluerer slike stillinger sammen med de tillitsvalgte. De midlertidige stillingene i 2024 har vært knyttet til vikariater, studentstillinger eller konkrete, midlertidige prosjekter.

Vi legger vekt på å tilrettelegge for at ansatte skal kunne kombinere arbeid og familieliv. Vi tilbyr fleksible arbeidstidsordninger med mulighet for avspasering, noe som gir ansatte større frihet til å tilpasse arbeidshverdagen etter personlige behov. Den deltiden vi har er frivillig og basert på hva de enkelte ansatte har uttrykt som ønskelig.

Enovas arbeid for likestilling og ikke-diskriminering i 2024

Enova ønsker en mangfoldig virksomhet fordi vi vet at ulike perspektiver og erfaring skaper de beste resultatene. Samtidig vet vi at utnyttelse av mangfold krever bevissthet og innsats. Diskriminering skal ikke finne sted verken på arbeidsplassen eller ved rekruttering og ansettelse. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i våre etiske retningslinjer. Vi jobber aktivt med å skape og forsterke en organisasjonskultur kjennetegnet av mangfold og respekt for andres holdninger og meninger.

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

Vi tilrettelegger for personer med nedsatt funksjonsevne. Vi sitter i moderne lokaler som er godt tilpasset ulike behov. Arbeidsplassen er universelt utformet og lett tilgjengelig. Vår aktivitetsbaserte arbeidsplass med ulike soner gjør at vi i stor grad kan legge til rette for skjerming og andre behov. Enova samarbeider med bedriftshelsetjenesten med mål om at tilretteleggingen tilpasses den ansattes behov der det er aktuelt.

I 2024 har vi, i samarbeid med fagforeningene, igangsatt et arbeid med livsfasepolitikk. Dette arbeidet inkluderer fokusgruppeintervjuer med ansatte i ulike livsfaser for å forstå deres behov og utfordringer bedre. Basert på disse innsiktene vil vi videreutvikle våre tiltak for å støtte ansatte gjennom ulike livsfaser. En viktig del av dette arbeidet er å synliggjøre eksisterende tiltak som allerede treffer godt, slik at ansatte er klar over hvilke muligheter som finnes i sin livssituasjon. I den forbindelse har vi gjennom året oppdatert personalhåndboken, slik at man lett skal finne oppdatert og riktig informasjon.

Livsfasepolitikken skal minimum inneholde:

- Informasjon om rettigheter etter lov og avtaleverk
- Beskrivelse av behov i ulike livsfaser
- Relevante tiltak for å tilrettelegge for god balanse mellom jobb og fritid i alle faser av livet
- Relevante tiltak for å stimulere til at medarbeidere kan stå i jobb lengst mulig

Vi arbeider for at likestillings- og ikke-diskrimineringsperspektivet blir innlemmet som en naturlig del av våre ansvarsområder og prosesser. Enova SF har i 2024 kartlagt en rekke HR-prosesser, hvor vi har hatt et øye til likestilling og mangfold. Dette inkluderer områder som rekruttering, onboarding og medarbeiderutvikling. Vi mener at en effektiv måte å jobbe med likestilling og mangfold på er å integrere disse temaene i våre daglige aktiviteter. Summen av alle de små tiltakene vi gjør i det daglige, bidrar til å skape et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle. Dette arbeidet kommer i tillegg til eventuelle særskilte tiltak som vi løfter ekstra frem.

En intern arbeidsgruppe med representanter fra arbeidsgiver og tillitsvalgte har sammen arbeidet etter Bufdirs fire-trinnsmetode med å identifisere og analysere risikoer for diskriminering, iverksette tiltak og vurdere resultatet av arbeidet. Arbeidsgruppen har bidratt til å identifisere områder hvor vi kan forbedre oss, og har lagt grunnlaget for videre tiltak. Flere av elementene er inkludert i arbeidet med HR-prosessene.

Vi gjennomførte vår årlige medarbeiderundersøkelse i høst. Tilbakemeldingene fra våre medarbeidere er overordnet svært positive. Vi har gode resultater på viktige indikatorer som generell trivsel, ledelse og medarbeiderskap, støtte og psykologisk trygghet. Vi har en høy deltakelse på sosiale arrangementer og aktiviteter som er viktig for oss i arbeidet med å skape et trygt og godt arbeidsmiljø.

I 2025 vil vi intensivere arbeidet med likestilling og mangfold ved å jobbe mer aktivt med disse temaene gjennom hele året. Dette inkluderer jevnlige statusmøter for å evaluere fremdriften og justere tiltakene etter behov, slik at vi kontinuerlig forbedrer oss og oppnår våre målsettinger.