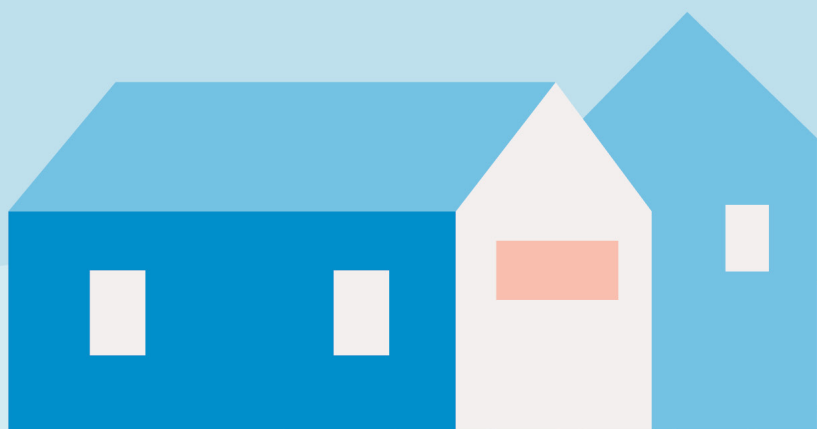


Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk

Likestillingsredegjørelse for 2025



INNHOOLD

Likestillingsredegjørelse 2025	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	3
Del 2: Arbeid for mangfold og mot diskriminering	5
Samlet oversikt over forbedringstiltak	7

Likestillingsredegjørelse 2025

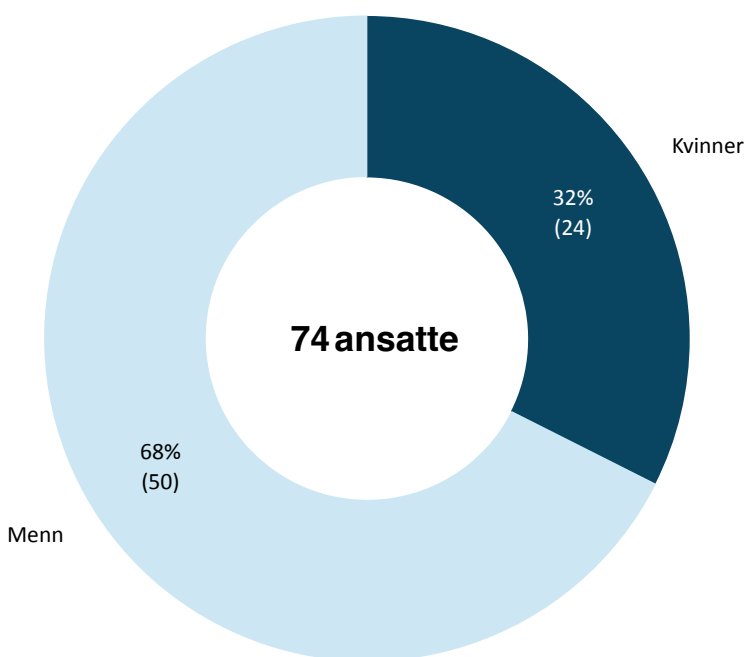
Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk AS (NTE), morselskapet i NTE-konsernet er pålagt å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering, og å rapportere om eget arbeid og tiltak i en likestillingsredegjørelse.

En likestillingsredegjørelse skal inkludere informasjon om tilstanden på og arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i virksomheten. Rapporten består av to deler der del 1 beskriver den faktiske tilstanden

for kjønnslikestilling i NTE. I del 2 redegjør NTE for sitt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten. Her beskrives kartlegging av risiko for diskriminering, og arbeidet som gjøres for å hindre diskriminering og fremme likestilling. Områdene som dekkes er rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv. I utarbeidelsen av rapporten har tillitsvalgte blitt involvert og fått mulighet til å komme med innspill.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Ved utgangen av 2025 hadde NTE 74 ansatte. 24 (32,4 %) av dem var kvinner og 50 (67,6 %) ansatte var menn.



Figur 1: Antall ansatte i NTE, fordelt etter kjønn

Midlertidig ansatte og deltid

I 2025 hadde NTE fire midlertidige ansatte og fem deltidsansatte. Tre av de deltidsansatte er delvis ufør.

Tabell 1: Midlertidige ansatte og faktisk deltid i NTE for 2025 og 2024

Midlertidig ansatte				Faktisk deltid			
Oppgis i antall ansatte / prosentandel av alle ansatte				Oppgis i antall ansatte / prosentandel av alle ansatte			
2025 (31.12.2025)		2024		2025 (31.12.2025)		2024	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1 / 1,35 %	3 / 4,05 %	0 / 0 %	4 / 5 %	3 / 4,05 %	2 / 2,7 %	4 / 5 %	2 / 2,5 %

Ansettelser og turnover

Vi rekrutterte to nye faste ansatte i 2025, hvor én av dem (50 %) var kvinne.

Selskapet hadde en turnover på seks faste ansatte i 2025, hvor to av dem var kvinner (33,3 %). Med midlertidige stillinger hadde NTE en turnover på elleve ansatte totalt, fem av dem kvinner (45,5 %) i 2025.

Foreldrepermisjon og fravær

Tabell 2: Uttak av foreldrepermisjon og fravær grunnet sykt barn i løpet av 2025

I løpet av 2025	Kvinner	Menn	Totalt
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	28,7	15,6	44,3
Fravær pga. syke barn (antall tilfeller)	16	31	47
Fravær pga. syke barn (antall dager med fravær)	21	37	58



Hans Våg Aaknes, Natallia Fines og Geir Folstad fra økonomiavdelingen

Del 2: Arbeid for mangfold og mot diskriminering

Likestilling og mangfold

I NTE er likestilling og økt mangfold et sentralt satsingsområde og en forutsetning for å nå våre strategiske mål. Arbeidet er forankret i konsernets strategi og støttet av vårt engasjement i FNs bærekraftsmål, særlig mål 5 om likestilling og mål 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst.

Likestilling handler om mer enn kjønnsbalanse. Det innebærer at alle ansatte skal ha like rettigheter og muligheter uavhengig av funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk, etnisitet, religion og livssyn, alder, omsorgsoppgaver samt graviditet, permisjon og adopsjon. Respekt for individet og et inkluderende arbeidsmiljø er kjerneelementer i NTEs etiske plattform, som tydelig fastslår at mobbing, trakassering og diskriminering ikke aksepteres.

Et sentralt grunnlag for arbeidet er vår årlige arbeidsmiljøundersøkelse Kulturstyrk. I 2025 deltok 94 % av de ansatte, og resultatene brukes aktivt som kunnskapsgrunnlag for å videreutvikle arbeidsmiljø, kultur og likestilling i hele konsernet.

Rekruttering

NTE følger konsernfelles retningslinjer for rekruttering som skal sikre profesjonelle, rettferdige og transparente prosesser ved alle nyansettelser. Retningslinjene er utviklet i tråd med konsernets mål for mangfold, inkludering og likestilling, og alle selskaper i konsernet benytter samme prinsipper og prosedyrer. HR bistår ledere gjennom hele prosessen for å sikre kvalitet og etterlevelse.

Kartlegging av rekrutteringspraksis har avdekket flere forhold som kan påvirke vurderingene og kvaliteten i prosessen. I perioder med høyt tempo eller behov for rask bemanning kan deler av prosessen risikere å ikke følges fullt ut. Videre kan ubevisste preferanser hos beslutningstakere påvirke vurderinger, og manglende mangfold i rekrutteringsteam kan redusere bredden i perspektiver og erfaringer. Det er også identifisert at tilretteleggingsbehov hos kandidater ikke alltid blir systematisk tematisert, noe som kan påvirke både innfasing, trivsel og prestasjon etter ansettelse.

NTE arbeider kontinuerlig med å styrke metodikk, kompetanse og rutiner for å sikre at rekrutteringen bidrar til like muligheter, høy faglig kvalitet og et inkluderende arbeidsmiljø.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

NTE legger vekt på systematisk medarbeiderutvikling i tett dialog med den ansatte. Dette skjer hovedsakelig gjennom «Tett på»-samtalene, som ansatte tilbys inntil fire ganger i året. Samtalene omfatter utviklingsbehov, karriereønsker og refleksjoner om den ansattes bidrag sett opp mot avdelingens og konsernets mål. HR sender regelmessige påminnelser til lederne, men det er variasjon mellom avdelingene i hvor systematisk samtalene gjennomføres. Det er planlagt en økt rapportering (statistikk) over bruken av «Tett på»-samtaler, for å følge opp gjennomføringen av denne samtalen i selskapet, som et verktøy for å oppnå kompetanseutvikling og måloppnåelse for den enkelte ansatte.

NTE har siden 2023 hatt et eget lederutviklingsprogram der mangfold, inkludering og psykologisk trygghet er sentrale tema. Målet er at alle ledere skal ha kompetanse til å ivareta individuelle behov, skape gode team og bidra til et utviklende arbeidsmiljø. Programmet kombinerer fysiske samlinger og digitale læringsmoduler.

Ansatte kan søke om økonomisk støtte eller tilrettelegging i forbindelse med videreutdanning, etter vurdering fra nærmeste leder. Kulturstyrk 2025 viser at NTE har forbedringspotensial når det gjelder en mer helhetlig og strategisk tilnærming til kompetanseutvikling. Det er derfor planlagt å utvikle en konsernfelles kompetansestrategi i 2026.

Lønn og arbeidsforhold

NTEs lønnspolitikk er utviklet i samarbeid med tillitsvalgte og gjelder for alle ansatte i konsernet. Den beskriver hvordan lønn skal brukes som et strategisk virkemiddel for å tiltrekke, utvikle og beholde kompetanse. Årlige lønnsforhandlinger gjennomføres både sentralt og lokalt, og før lokale forhandlinger gjennomføres individuelle lønnsamtaler mellom leder og ansatt.

Kriteriene for årlig lønnsvurdering er kompetanse, verdiskaping og resultatoppnåelse. Dette innebærer at ansatte i samme rolle kan ha ulik lønn basert på individuelle prestasjoner. For å øke kunnskapen om lønnssystemet planlegges det årlig lederinformasjon i forkant av forhandlingene og jevnlig informasjon til ansatte via interne kanaler.

Tilrettelegging

NTE arbeider systematisk med tilrettelegging gjennom fleksible ordninger, jevnlig vernerunder og tett samarbeid mellom leder, HR og verneombud. Tilrettelegging omfatter både fysiske tilpasninger, digitale løsninger og praktiske ordninger. Fysiske arbeidsforhold vurderes jevnlig, inkludert universell utforming, ergonomi og tilgjengelighet. Digitale verktøy i konsernet støtter tilgjengelighet og legger til rette for samarbeid og kommunikasjon.

Arbeid og familieliv

NTE legger vekt på fleksibilitet i arbeidshverdagen. Kontoransatte har fleksibel arbeidstid med kjernetid mellom kl. 09.00 og 14.30. I tillegg kan administrativt ansatte inngå hjemmekontoravtaler etter dialog med sin leder. Som et seniorpolitisk tiltak får ansatte over 64 år en ekstra uke med lønnet fri. I Kulturstyrk 2025 scorer NTE 4,35 av 5 på spørsmål om opplevd fleksibilitet i arbeidshverdagen.

Mobbing og trakassering

NTE har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Kulturstyrk 2025 avdekket tilfeller av både opplevd og observert uønsket atferd. Som oppfølging ble bedriftshelsetjenesten og HR involvert i avdelinger som ønsket støtte. Målet er å avdekke og fjerne all mobbing og trakassering i konsernet.

Fremover skal vi styrke arbeidet ytterligere, og i 2026 vil det utvikles et eget etikk-kurs basert på den etiske plattformen til NTE. Gjennom dette kurset og «Medarbeiderløftet» vil vi fremheve våre verdier og tydeliggjøre forventningene til god samhandling samt kollegial adferd.

Samlet oversikt over forbedringstiltak

Rekruttering

- Tydeligere forankring og oppfølging av rekrutteringsrutinene.
- Vurdere bruk av anonymisert screening.
- Større mangfold i rekrutteringsteam.
- Oppdaterte intervjuguider med spørsmål om tilrettelegging.
- Forsterket lederopplæring i rekrutteringsprosessen.
- Mer transparens og informasjon til ansatte.

Forfremmelse og utvikling

- Økt oppfølging av gjennomføringsgraden av «Tett på»-samtaler.
- Utarbeidelse av konsernfelles kompetansestrategi.

Lønn

- Økt informasjon og veiledning om lønnspolitikken i NTE.
- Utvikling av omforent lønnskategorisystem i NTE

Tilrettelegging

- Bedre tilgjengelighet på rutiner og informasjon.
- Styrket støyreducerende tiltak der det er behov.

Mobbing og trakassering

- Innføring av etikk-kurs.
- Implementering av *Medarbeiderløftet*.