

Statnett —

Likestillingsredegjørelse

2024



Likestilling, mangfold og inkludering

Egne ansatte er grunnmuren i vår virksomhet, og deres trivsel og engasjement er avgjørende for Statnett. Å fremme likestilling, mangfold og inkludering er ikke bare et etisk ansvar, men gir også en strategisk fordel. Statnett jobber for å skape et arbeidsmiljø som verdsetter og omfavner ulike perspektiver. Et miljø hvor ansatte føler seg respektert og inkludert, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder, seksuell orientering, funksjonsevne eller andre ulikheter.

I henhold til likestillings- og diskrimineringslovens § 26 (arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt, ARP) skal vi redegjøre for vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Redegjørelsen omfatter Statnett SF og vårt heleide datterselskap Elhub AS. Elhub benytter og praktiserer Statnetts systemer, rutiner og retningslinjer, og jobber etter de samme prinsippene for likestilling, mangfold og inkludering som Statnett SF. Statnett og Elhub har felles HR-ressurser og tillitsvalgte. I del 1 av redegjørelsen beskriver vi tilstanden for kjønnslikestilling separat for Statnett og Elhub. I del 2 redegjør vi felles for det arbeidet Statnett og Elhub gjør for likestilling og mot diskriminering i selskapene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller

Konsernet har et ordinært stillingssystem som klassifiserer stillingene etter ansvar, og deles opp i åtte stillingsgrupper. På den måten kan vi sammenligne ulike funksjoner på tvers i organisasjonen, uavhengig av titler og plassering på organisasjonskartet. Kvinner og menn med tilnærmet lik utdanning, ansvar og erfaring skal være lønnsmessig likestilt. Vårt ordinære stillingssystem danner utgangspunkt for inndeling av våre ansatte i fire ARP-grupper. Den enkelte ARP-gruppe består av ansatte som utfører likt arbeid eller arbeid av lik verdi.

ARP-gruppe 1 består i hovedsak av renholdere, nyutdannede fagarbeidere uten erfaring og ufaglærte. ARP-gruppe 2 består i stor grad av fagarbeidere med erfaring/videreutdanning, ingeniører og merkantile stillinger. ARP-gruppe 3 består i stor grad av ansatte med høyere utdanning, herunder sivilingeniører, økonomer, samt ledere på nivå 3 og 4 i organisasjonen. ARP-gruppe 4 består i stor grad av spesialister og ledere på nivå 1 og 2 i organisasjonen.

Retningslinjer og tariffavtaler skal bidra til likebehandling av ansatte når det gjelder lønn og lønnsvurderinger. Samtidig har virksomheten individuell avlønning i tilfeller der det foreligger saklig grunnlag for lønnsforskjeller, for eksempel med bakgrunn i prestasjon, kompetanse og forskjeller i markedslønn. Gjennom disse ivaretas kjønnsnøytral lønnsutvikling. Statnett gir alle medarbeidere anledning til å ta opp spørsmål om lønn med leder som del av medarbeidersamtalen. Ledere får opplæring og veiledning i føringer for individuell lønnsfastsettelse og hvordan lønnsoppgjøret skal fordeles på en ikke-diskriminerende måte.

Tabell 1: Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller i Statnett

| Statnett | | | |
|--------------|-----------------|---------------|-------------------------------|
| | Kjønnsfordeling | | Lønnsforskjeller |
| | Kvinner | Menn | Kvinnerns andel av menns lønn |
| | | | Ytelser* |
| ARP-gruppe 1 | 35,6 % | 64,4 % | 84,9 % |
| ARP-gruppe 2 | 10,4 % | 89,6 % | 89,5 % |
| ARP-gruppe 3 | 32,3 % | 67,7 % | 92,1 % |
| ARP-gruppe 4 | 32,9 % | 67,1 % | 100,5 % |
| Total | 28,9 % | 71,1 % | 98 % |

* Ytelser omfatter både kontante ytelser og naturalytelser. I beregningen av forskjell i kontante ytelser mellom kjønnene tar vi utgangspunkt i avtalt fastlønn og faste og variable tillegg, herunder bilgodtgjørelse, overtidbetaling og reisetillegg. Naturalytelser hos Statnett består av fri mobil, forsikringsordninger mm. Dette er ytelser som tilfaller alle ansatte i selskapet, og kvinners andel av menns naturalytelser vil dermed være 100%.

I Statnett totalt er kvinners andel av menns lønn 98 prosent. Når vi undersøker kvinners lønn i ARP-gruppe 1-4, ligger kvinners andel av menns lønn mellom 84,9 prosent og 100,5 prosent. I ARP-gruppe 1, 2 og 3 ser vi at menn innehar en større andel av de høyere lønnede rollene enn kvinner. For ARP-gruppe 3 har menn i tillegg høyere gjennomsnittsalder enn kvinner, og dermed noe høyere lønn. Det er også flere menn enn kvinner som jobber overtid og reiser med godtgjørelse i denne gruppen.

Tabell 2: Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller i Elhub

| Elhub | | | |
|--------------|-----------------|---------------|-------------------------------|
| | Kjønnsfordeling | | Lønnsforskjeller |
| | Kvinner | Menn | Kvinnerns andel av menns lønn |
| | | | Ytelser* |
| ARP-gruppe 1 | 0 | 0 | Ingen ansatte i denne gruppen |
| ARP-gruppe 2 | 40 % | 60 % | 99,6 % |
| ARP-gruppe 3 | 29,8 % | 70,2 % | 92,1 % |
| ARP-gruppe 4 | 22,2 % | 77,8 % | 98,1 % |
| Total | 30,3 % | 69,7 % | 90,7 %** |

* Ytelser omfatter både kontante ytelser og naturalytelser. I beregningen av forskjell i kontante ytelser mellom kjønnene tar vi utgangspunkt i avtalt fastlønn og faste og variable tillegg, herunder bilgodtgjørelse, overtidbetaling og reisetillegg. Naturalytelser hos Elhub består av fri mobil, forsikringsordninger mm. Dette er ytelser som tilfaller alle ansatte i selskapet, og kvinners andel av menns naturalytelser vil dermed være 100%.

** Kvinners andel av menns lønn er lavere totalt enn innenfor hver enkelt ARP-gruppe. Dette skyldes sammensetningseffekter. Selv om kvinnes andel av menns lønn er relativt høy innenfor hver enkelt ARP-gruppe, er de overrepresentert i gruppen med lavere lønn (ARP-gruppe 2) og underrepresentert i gruppene med høyere lønn (ARP-gruppe 3 og 4).

I Elhub totalt er kvinners andel av menns lønn 90,7 prosent. Når vi undersøker kvinners lønn i ARP-gruppe 2-4, ligger kvinners andel av menns lønn mellom 92,1 prosent og 99,6 prosent. I disse gruppene ser vi at menn innehar en større andel av de høyere lønnede rollene enn kvinner.

Kjønnsbalanse og stillingsprosent

Vi har som mål å heve kvinneandelen og øke mangfoldet i konsernet. Mange av stillingene våre krever utdannelse som tradisjonelt har vært mannsdominerte. Dette gjelder spesielt energimontørfaget, hvor det er svært få kvinnelige kandidater til ledige stillinger. Det gjelder også innenfor teknologi- og ingeniørfag. Å rekruttere mer mangfoldig er avgjørende for å få frem flere talenter innen ulike fagområder og for å tiltrekke en større bredde av erfaringer, nasjonaliteter og kjønn. Vi jobber målrettet for å tiltrekke søkere med ulik bakgrunn. Ved rekruttering har vi en mangfoldserklæring i alle stillingsannonser, og vi har mål om å ha minst én kvalifisert kvinnelig kandidat i hver finalerunde.

Tabell 3: Kjønnsbalanse og stillingsprosent i Statnett

| Statnett | | | | | | | |
|------------------------------------|------|---|------|-------------------------------------|------|--|------|
| Kjønnsbalanse (antall personer) | | Midlertidig ansatte* (antall personer) | | Deltidsarbeid | | | |
| | | | | Deltidsansatte (antall personer) | | Ufrivillig deltidsansatte (antall personer) | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 585 | 1494 | 20 | 103 | 20 | 41 | 2 | 0 |

*Inkludert ansatte i fulle stillinger, deltidsstillinger og på timekontrakter.

Per desember 2024 var det totalt 2079 ansatte i Statnett, hvorav 585 kvinner og 1495 menn. 123 har midlertidig stilling, hvorav 20 kvinner og 103 menn. Midlertidig ansatte er vikarer eller arbeidstakere som utfører arbeid av midlertidig karakter. Enkelte kan tilhøre flere kategorier, for eksempel både være midlertidige og ha deltidsstilling. Statnett har 61 deltidsansatte, hvorav 20 kvinner og 41 menn. Av disse er seks stillinger definert av virksomheten som deltidsstillinger, alle innenfor renhold. Disse er besatt av kvinner. Stillingene er lokalisert på forskjellige steder i landet og har et arbeidsomfang som ikke tillater høyere stillingsandel. De øvrige deltidsansatte (55) har redusert stilling på grunn av delvis uførhet eller etter eget ønske, herunder i forbindelse med omsorgsoppgaver.

Vi har kartlagt ufrivillig deltid per desember 2024. Kartleggingen er gjort ved at innehavere av definerte deltidsstillinger er spurt direkte om de hadde takket ja til en større stillingsandel dersom de hadde fått tilbud om dette. Av seks ansatte i slike stillinger har to svart at de ønsker seg en større stillingsandel i dag. Disse er klassifisert som ufrivillige deltidsansatte.

Tabell 4: Kjønnsbalanse og stillingsprosent i Elhub

| Elhub | | | | | | | |
|------------------------------------|------|---|------|-------------------------------------|------|--|------|
| Kjønnsbalanse (antall personer) | | Midlertidig ansatte* (antall personer) | | Deltidsarbeid | | | |
| | | | | Deltidsansatte (antall personer) | | Ufrivillig deltidsansatte (antall personer) | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 23 | 53 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |

*Inkludert ansatte i fulle stillinger, deltidsstillinger og på timekontrakter.

Per desember 2024 var det totalt 76 ansatte i Elhub, 23 kvinner og 53 menn. En av Elhubs 76 ansatte er deltidsansatt.

Uttak av foreldrepermisjon

I Norge har kvinner og menn rett til like lang foreldrepermisjon. I Statnett tok kvinner i foreldrepermisjon ut i gjennomsnitt 31,1 uker permisjon, mens menn i foreldrepermisjon tok ut i gjennomsnitt 15,9 uker. I Elhub var gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon for kvinner på 30,2 uker, mens for menn var gjennomsnittet 14,5 uker.

Vi er opptatt av at menn og kvinner skal ha like stor anledning til, og aksept for, uttak av foreldrepermisjon. Ledere legger til rette for dette gjennom tidlig dialog og planlegging av permisjonstid med den enkelte ansatte som blir forelder.

Tabell 5: Uttak av foreldrepermisjon i Statnett

| Statnett | |
|---|--|
| Uttak av foreldrepermisjon | |
| Kvinner Kvinneres uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) | Menn Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) |
| 31,1 | 15,9 |

Tabell 6: Uttak av foreldrepermisjon i Elhub

| Elhub | |
|---|--|
| Uttak av foreldrepermisjon | |
| Kvinner Kvinneres uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) | Menn Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) |
| 30,2 | 14,5 |

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder

Statnett er en pådriver for likestilling, mangfold og inkludering. Vi aksepterer ikke diskriminering eller trakassering. Forpliktelser knyttet til dette området er forankret i styringssystemet vårt gjennom en rekke retningslinjer. Våre etiske retningslinjer uttrykker en forventning om å behandle alle med respekt og verdighet. Statnett skal ha plass til hele deg – uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religiøs eller kulturell bakgrunn, politiske synspunkter, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre ulikheter. I Policy for bærekraft forplikter vi oss til å jobbe for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, samt hensynta interessene og synspunktene til våre berørte interessenter gjennom dialog, med særlig hensyn til marginaliserte grupper (inkludert urfolk og andre minoriteter).

Vi operasjonaliserer forpliktelsene gjennom en rekke prosedyrer, veiledninger, maler og sjekklister. Disse dekker ulike områder knyttet til ansattes forhold, deriblant rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Statnett har et eget etikk- og varslingsutvalg som gir råd om etiske problemstillinger, og sørger for at varsler om kritikkverdige forhold håndteres i tråd med lovverk og fastsatt prosedyre. Informasjon om dette er nedfelt i virksomhetens etiske retningslinjer. Utvalget gir veiledning til ansatte om etiske dilemmaer og etiske retningslinjer, samt følger opp alle varslinger om kritikkverdige forhold fra både interne og eksterne kilder.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Involvering av ansatte

Vårt arbeid med å styrke arbeidsmiljø, likestilling og mangfold inngår i flere ulike aktiviteter og fora. Området er en del av Statnetts personalpolitikk, hvor stabsområdet Mennesker & bærekraft har ansvaret for å utvikle organisasjon, mennesker og arbeidsmiljø. Samhandling med våre ansatte for å påse at deres perspektiver blir hørt og ivaretatt er et viktig element i dette arbeidet.

Statnett er bundet av hovedavtaler, overenskomster og særavtaler med fagforeningene som per 2024 er representert i virksomheten; Tekna, NITO, EL og IT Forbundet og Akademikerne. Tariffavtalene inneholder også bestemmelser om likestilling og mangfold. Vi har et aktivt partssamarbeid med alle de representerte fagforeningene, og følger opp tariff-forpliktelsene i både formelle og uformelle møter, herunder månedlige kontaktmøter. I kontaktmøtene får de tillitsvalgte informasjon om blant annet sykefravær, turnover, bemanning og personalsammensetning. For sistnevnte kategori rapporterer vi om kjønnsbalanse, alderssammensetning, kompetanse og tiltak som gjøres for å videreutvikle virksomheten innenfor disse områdene. Arbeidet med ARP har vært på agendaen i flere møter i løpet av året, og foreløpige funn knyttet til kartleggingen ble presentert på kontaktmøte med tillitsvalgte i desember.

For å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø, har vi etablert en egen mangfoldsgruppe. Gruppen består av medarbeidere og representanter for ledelsen, og jobber med tiltak for å øke bevissthet om mangfold og likestilling i virksomheten. Gruppen har blant annet jobbet med initiativer knyttet til inkludering av nevromangfoldige, markering av religiøse høytider for minoriteter, tilrettelegging for ansatte med matallergier og intoleranser, samt markering av Pride gjennom foredrag og lokale markeringer på Statnetts hovedkontor og administrasjonskontorer rundt i landet.

Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vi benytter oss av forskjellige arbeidsmetoder for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, deriblant risikovurdering av personalområder, organisasjonsmåling og personalstatistikk. Vi redegjør for prosess og funn knyttet til de ulike aktivitetene i påfølgende avsnitt.

Risikovurdering av personalområder

Som en del av aktivitetsplikten gjennomførte Statnett høsten 2024 en risikokartlegging i henhold til den lovbestemte fire-trinns metoden. I første del av prosessen gjennomgikk vi rutiner og retningslinjer nedfelt i virksomhetens lønns- og personalpolitikk. Vi gjennomførte deretter intervjuer med ti relevante ledere og prosesseiere i HR for å kartlegge risiko. I undersøkelsen hadde vi fokus på de ulike områdene og diskrimineringsgrunnlagene nedfelt i Likestillings- og diskrimineringsloven. Vi kartla kjønnslikestilling i første kvartal 2025.

I Statnetts arbeid med likestilling, mangfold og inkludering, er det viktig å sørge for at vi har HR-prosesser som legger til rette for like muligheter for alle. Vi har etablert en rekke systemer, rutiner og retningslinjer som skal sikre rettferdige, standardiserte og kvalitetssikrede prosesser knyttet til medarbeiderreisen. I vår risikovurdering ble det ikke identifisert tilfeller av diskriminering eller forskjellsbehandling. Kartleggingen avdekket samtidig følgende risikoer, som ble presentert og drøftet med tillitsvalgte i møtet i desember:

- Manglende operasjonalisering eller praktisering av prosesser. Selv om det er tilrettelagt for standardiserte prosesser og enhetlig praktisering av disse, hviler mye på ledere i gjennomføringen. Disse sitter på ulik kunnskap, erfaring, og bevissthet, som kan lede til ulik praktisering.
- Potensiell risiko for at første screening/seleksjon i rekrutteringsprosessen ikke er objektiv. Leder er ansvarlig for gjennomføring, hvor ulike fordommer kan forekomme, det være seg bevisst eller ubevisst. Om strukturert tilnærming i henhold til etablerte prosesser, malverk og sjekklister ikke følges, er det risiko for at den best kvalifiserte kandidaten ikke kommer videre i prosessen.
- Ulik risikoeksponering i selskapet mellom de store kontorene og små oppmøtesteder. Ytre drift har tradisjonelt vært, og er fortsatt, mannsdominerte miljøer. Dette kan potensielt gjøre det vanskelig å tiltrekke seg kvinnelige medarbeidere.
- Ikke alle formelle dokumenter eller obligatoriske kurs tilbys på engelsk eller med engelsk teksting. I Elhub er 30 prosent ikke-norsktalende. Statnett tilbyr norskopplæring til søkere med et annet morsmål, men det er viktig å sørge for at skriftlig dokumentasjon og informasjon tilbys på et språk som hver enkelt arbeidstaker forstår godt.

Modenhetsanalyse nevromangfold

Statnett har i flere år samarbeidet med Unicus, et IT-konsulentselskap hvor flertallet av de ansatte er innen autismespekteret. I 2024 utvidet vi samarbeidet for å øke Statnetts kompetanse på nevromangfold (nevrologiske variasjoner og utfordringer, som for eksempel ADHD, autisme, tourettes, dysleksi, dyspraksi med flere). Forekomsten av mennesker med enkelte nevrologiske variasjoner er relativt sett høyere i typiske naturvitenskapelige yrker som IT og teknologi. Gitt at Statnett er en teknologibedrift, så er sannsynligheten stor for at vi har medarbeidere hos oss som er nevromangfoldige, enten åpent eller skjult. Som et ledd i vårt arbeid med mangfold og inkludering skal vi jobbe mer målrettet med dette området i 2025. Vi ønsker å øke bevissthet og kunnskap både blant ledere og medarbeidere, og tilrettelegge for at personer som har disse egenskapene skal kjenne seg inkludert.

Vi etablerte en styringsgruppe i 2024 bestående av medlemmer fra Statnetts mangfoldsgruppe og konsulenter fra Unicus. I perioden september – desember gjennomførte vi for første gang en modenhetsanalyse på dette området, med mål om å kartlegge status knyttet til nevro mangfold og inkludering i Statnett. Arbeidet fulgte metodikken til fire-trinns metoden i aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 (ARP), og bestod av gjennomgang av relevante styrings- og prosessdokumenter knyttet til selskapets lønns- og personalpolitikk, intervjuer med relevante ledere og prosesseiere i HR og anonyme spørreundersøkelser til utvalgte medarbeidere og ledere.

Modenhetsanalysen indikerer positive holdninger til nevro mangfold- og inkludering blant ansatte og ledere, men Statnett mangler en strategisk og systematisk tilnærming til å øke bevissthet og kunnskap om nevro inkludering.

Organisasjonsmåling og personalstatistikk

Ansattes engasjement og trivsel er viktig for oss. Derfor har Statnett en systematisk tilnærming til organisasjonsmålinger. Målinger gjennomføres jevnlig, og kartlegger en rekke temaer som er viktige for medarbeideres engasjement og trivsel. Resultatene følges opp med handlingsplaner i team og avdelinger, samt på virksomhetsnivå gjennom målstyringsprosessen.

For å følge utviklingen i sentrale indikatorer knyttet til egne ansatte som engasjement, sykefravær, antall ansatte, aldersfordeling, kjønnsbalanse, turnover, sykefravær og sluttårsaker utarbeider vi rapporter hvert kvartal. Rapportene benyttes som underlag for utvikling og oppfølging av tiltak på området mennesker, organisasjon og kultur.

Målstyring

I tillegg til organisasjonsmåling og personalstatistikk, har vi etablert mål knyttet til kvinneandel og engasjementsverdi.

Kvinneandel

Vi har mål om å øke kvinneandelen i Statnett til 30 prosent innen 2026. Dette måler vi ved prosentandel kvinner av totalt antall egne ansatte. Vi overvåker målet løpende gjennom månedlig rapportering. I 2024 var kvinneandelen på 28,2 prosent, opp fra 27,9 prosent i 2023. Blant våre nyansatte i 2024 var 32,6 prosent kvinner.

Tabell 7: Kvinneandel

| År | 2024 | 2023 |
|-------|--------|--------|
| Andel | 28,2 % | 27,9 % |

Kvinneandelen i 2024 var 1,8 prosentpoeng under målsetningen. Vi jobber aktivt med retningslinjer definert i rekrutteringsprosessen for å øke kvinneandelen. Disse omfatter mangfoldserklæring i alle stillingsannonser for å oppfordre kandidater uavhengig av kjønn, flerkulturell bakgrunn, hull i CV-en eller funksjonsnedsettelse til å søke hos oss. Utover dette har vi som mål å ha minst én kvalifisert kvinnelig kandidat i finalerundene samt minst én kvalifisert kvinnelig søker inne til intervju for alle stillinger som utlyses eksternt.

Engasjementsverdi

Vi hadde mål om å øke engasjementsverdien til 8 (av 10) i den kvartalsvise organisasjonsmålingen i 2024. Resultatene viser at det gjennom 2024 var en jevn økning kvartal for kvartal, og engasjementsverdien endte 0,1 poeng under

målsetningen. Vi ønsker et stabilt høyt engasjementsnivå blant våre ansatte, og organisasjonsmålingen vil derfor følges opp med løpende tiltak både på virksomhetsnivå og i avdelinger og team.

Tabell 8: Engasjementsverdi

| År | 2024 | 2023 |
|-------|------|------|
| Score | 7,9 | 7,4 |

Resultater, tiltak og forventninger til arbeidet fremover

Vi har gjennomført en rekke aktiviteter for å bidra til like muligheter og mangfold i virksomheten i 2024:

- Lansert ny utgave av personalhåndboken (revidert innhold og nytt format). Formålet er å gjøre personalhåndboken og innholdet mer tilgjengelig og forståelig, sikre etterlevelse av retningslinjer og likebehandling av ansatte.
- Gitt informasjon til alle ansatte om prosess for lønnsforhandlinger og lønnsoppgjør og opplæring og veiledning av ledere i lønnsoppgjørprosessen. Formålet er å gjøre lønnsoppgjørprosessen mer åpen og bedre kjent blant ansatte.
- Gjennomført lederutviklingsprogram for alle ledere med personalansvar. Toårig program med fokus på utvikling av lederferdigheter knyttet til ledelse i endring, effektivt samarbeid og økning av organisasjonens gjennomføringsevne.
- Tydeliggjort fokus på mangfold og inkludering i vår rekrutteringsprosess gjennom mangfoldserklæring i stillingsannonser, mål om antall kvinner i intervju prosess og bruk av tester for å redusere ubevisste fordommer.
- Gjennomført modenhetsanalyse for inkludering av nevromangfoldige og utviklet handlingsplan med målrettede tiltak på utvalgte forbedringsområder.

I arbeidet med aktivitetsplikten identifiserte vi ikke tilfeller av diskriminering eller forskjellsbehandling knyttet til sentrale HR-prosesser. Kartleggingen og modenhetsanalysen på nevromangfold synliggjorde likevel områder vi ønsker å videreutvikle i 2025. Dette skal vi gjøre gjennom et økt fokus på mangfold i rekruttering, økt bevissthet om mangfold og inkludering blant ledere og medarbeidere og oppfølging av organisasjonsmålinger. Vi skal fortsette samarbeidet med Unicus på inkludering av nevromangfoldige medarbeidere, med fokus på bevisstgjøring for hele selskapet, lederutvikling, rådgivning for å tilrettelegge ulike prosesser i medarbeiderreisen og etablere et ambassadørprogram.

Statnett

Statnett SF

Nydalen allé 33, Oslo

PB 4904 Nydalen, 0423 Oslo

Telefon: 23 90 30 00

E-post: firmapost@statnett.no

www.statnett.no