



Likestillingsredegjørelse

2025



1. Likestilling, mangfold og inkludering

"Mangfold, likestilling og inkludering er ikke bare riktig – det er smart. Med ansatte med ulik bakgrunn og perspektiver, styrker vi både kvaliteten på beslutningene våre og evnen til å levere på Statnetts samfunnsoppdrag. Et likestilt arbeidsmiljø, der alle får rom til å bidra og til å være den de er, gjør oss rett og slett bedre," sier konsernsjef Elisabeth Vike Vardheim.

Statnett arbeider målrettet for å fremme likestilling og motvirke diskriminering i hele organisasjonen. Vår ambisjon er å videreutvikle et inkluderende, trygt og godt arbeidsmiljø, der det er nulltoleranse for diskriminering og hvor alle har like muligheter til utvikling og trivsel. Statnett har satt tydelige strategiske mål for likestilling, og vi jobber for at rekruttering og forfremmelser skal speile mangfoldet i samfunnet, og at både kvinner og menn skal oppleve høy trivsel og like karrieremuligheter.

Vi ser at økt mangfold gir flere perspektiver, styrker beslutningsprosessene og øker vår attraktivitet som arbeidsgiver. Vi er overbevist om at mangfold skaper verdi for både enkeltindividet, Statnett og samfunnet. Medarbeiderundersøkelser viser at ansatte i Statnett trives godt, og vi har som mål å opprettholde og videreutvikle dette gjennom kontinuerlig innsats for likestilling og inkludering. Det er ingen tegn på forskjeller i trivsel eller karriereutvikling mellom kvinner og menn, og vi jobber aktivt for å sikre at alle ansatte, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion eller kulturell bakgrunn, politiske oppfatninger, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre forskjeller, skal føle seg inkludert og verdsatt.

Denne rapporten gir en oversikt over status for likestilling i Statnett, og beskriver tiltakene vi gjennomfører for å oppfylle aktivitetsplikten i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Redegjørelsen omfatter både Statnett SF og vårt heleide datterselskap Elhub AS, og er utarbeidet i samarbeid med representanter for de ansatte.



I del 1 gir vi en grundig oversikt over likestillingssituasjonen i Statnett og Elhub. Her kartlegges kjønnsfordelingen på både leder- og medarbeidernivå, samt andelen midlertidig ansatte og deltidsansatte – inkludert ufrivillig deltid. Vi presenterer også statistikk for uttak av foreldrepermisjon og resultatet av lønnskartlegging på tvers av virksomheten for å avdekke eventuelle forskjeller.

I del 2 beskriver vi de konkrete tiltakene og aktivitetene som er gjennomført i både Statnett og Elhub for å oppfylle aktivitetsplikten etter loven. Her redegjør vi for vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering, og viser hvordan vi jobber systematisk for å sikre like muligheter for alle ansatte.

2. Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Statnett-konsernet opererer i en tradisjonelt mannsdominert bransje. Dette gjenspeiles i en større andel menn enn kvinner i vår organisasjon.

Av totalt 2177 fast ansatte i Statnett er 1541 ansatte menn og 636 ansatte er kvinner. Kvinneandelen utgjør dermed 29,2 prosent av de ansatte. Kvinneandelen har økt fra 28,2 prosent i 2024 og fra 27,9 i 2023. Statnett har hatt et langsiktig mål om å nå en kvinneandel på 30 prosent i 2026, og vi mener at dette målet er innen rekkevidde i løpet av inneværende år. Blant Statnetts nyansatte i 2025 var 32,3 prosent kvinner.

Statnetts konsernledelse består av åtte medlemmer hvorav fire av disse er kvinner og fire er menn.

I 2025 hadde Statnett en samlet turnover på 4,4 prosent. Blant kvinner var turnoveren 4,7 prosent, mens den var 4,2 prosent blant menn. Tallene omfatter alle faste medarbeidere som har sluttet i løpet av året, uavhengig av årsak. Når utskiftningen i arbeidsstokken er lav, går endringer i kjønnsbalansen også saktere.



I Elhub er det 78 ansatte, hvorav 52 menn og 26 kvinner. Dette tilsvarer en kvinneandel på 33,3 prosent av arbeidsstokken. Blant Elhubs nyansatte i 2025 var 60 prosent kvinner.

Tabell 1: Kvinneandel ansatte (totalt og blant ledere)

2025			2024		2023	
	Totalt	Ledere	Totalt	Ledere	Totalt	Ledere
Statnett	29,2 %	34,7 %	28,2 %	34,7 %	27,9 %	36,9 %
Elhub	33,3 %	28,6 %	30.3 %	33,3 %	30,0 %	28,6 %

Midlertidig ansatte

Statnett tilstreber faste stillinger. Fast ansettelse er hovedregelen i virksomheten og et viktig prinsipp i arbeidet med å sikre forutsigbarhet, stabilitet og likebehandling for ansatte.

Midlertidige ansatte i Statnett er vikarer eller ansatte som utfører arbeid av midlertidig karakter. I 2025 var 116 midlertidig ansatte i Statnett. Av disse var 45 ansatt som lærlinger, og 39 av de ansatte er unge studenter med deltidsjobb eller erfarne pensjonister på timebetaling. Av de midlertidig ansatte er 99 menn og 17 kvinner.

Elhub hadde én midlertidig ansatt i 2025.

Tabell 2: Antall midlertidig ansatte

2025			2024		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Statnett	17	99	20	103	16	79
Elhub	0	1	0	0	1	1

Deltid

I Statnett har vi en sterk heltidskultur og arbeider systematisk for at alle ansatte skal ha mulighet til å stå i hele stillinger. Heltid er utgangspunkt for organiseringen av arbeidet vårt, både fordi det ivaretar kvalitet, kontinuitet og sikkerhet i driften vår, og fordi det bidrar til et godt og inkluderende arbeidsliv.

Statnett har 60 deltidsansatte, hvorav 17 kvinner og 43 menn. Deltidsstillingene er i all hovedsak (53 stillinger) opprettet med utgangspunkt i tilpasninger til den ansattes forhold, enten på grunn av delvis uførhet eller på bakgrunn av eget ønske, herunder i forbindelse med omsorgsoppgaver. Seks stillinger er av Statnett definert som deltidsstillinger, alle innenfor renhold. Disse er besatt av kvinner. Stillingene er lokalisert på forskjellig steder i landet og har et arbeidsomfang som ikke tillater høyere stillingsandel.

Statnett gjennomførte en kartlegging av ufrivillig deltid i forkant av vår likestillingsredegjørelse for 2024. Kartleggingen ble gjort ved at innehavere av definerte deltidsstillinger ble 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 enn i dag. Disse er klassifisert som ufrivillig deltidsansatte. Neste karlegging vil bli gjort i 2026.

Elhub hadde i 2025 én deltidsansatt mann. Dette etter eget ønske fra den ansatte.

Tabell 3: Antall deltidsansatte

	2025		2024		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Statnett	17	43	20	41	21	33
Elhub	0	1	0	1	1	1

Uttak av foreldrepermisjon

I Norge har både kvinner og menn rett til like lang foreldrepermisjon, og ordningen skal legge til rette for et likestilt foreldreskap.

Hos oss er vi opptatt av at både kvinner og menn skal ha like gode muligheter til, og oppleve like høy grad av aksept for, å ta ut sin del av foreldrepermisjonen. Like muligheter er viktig både for likestilling i hjemmet og for å bidra til et arbeidsliv hvor omsorgsoppgaver deles mer balansert. Hos oss har ansatte rett til full lønn under foreldrepermisjon.

Hos Statnett tok kvinner som var i foreldrepermisjon i gjennomsnitt ut 32,2 uker, mens menn tok ut 15,5 uker. I Elhub var gjennomsnittlig uttak 33,2 uker for kvinner og 17,6 uker for menn.

Tabell 4: Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)

	2025		2024		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Statnett	32,2	15,5	31,1	15,9	31,3	17,1
Elhub	33,2	17,6	30,3	14,5	-	-

Organisasjonsgrad

Totalt er 80,3 prosent av de ansatte i Statnett fagorganisert. De fagorganiserte fordeler seg på 27,5 prosent kvinner og 72,5 prosent menn. Kvinneandelen blant de fagorganiserte er dermed noe lavere enn kvinneandelen i Statnett totalt (29,2 prosent).

Totalt er 73,9 prosent av de ansatte i Elhub fagorganisert. De fagorganiserte fordeler seg på 27,8 prosent kvinner og 72,2 prosent menn. Kvinneandelen blant de fagorganiserte er dermed noe lavere enn kvinneandelen i Elhub totalt (33,3 prosent).

Kjønn og lønn

Hos oss er likelønn et helt grunnleggende prinsipp og en integrert del av vårt arbeid med likestilling og ansvarlig arbeidsgiverpolitikk. Vi skal være en virksomhet der kvinner og menn har like muligheter til utvikling, ansvar og lønn. Lønnen skal reflektere stillingens ansvar, krav og kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse og bidrag – ikke kjønn. Menn og kvinner som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi, skal ha sammenlignbare lønnsbetingelser, og eventuelle lønnsforskjeller skal alltid være saklig begrunnet og etterprøvbare.

Både i Statnett og i Elhub har vi et ordinært stillingssystem som klassifiserer stillingene etter innhold og 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 sikre likebehandling i lønn og lønnsvurderinger. Samtidig praktiseres individuell avlønning der det finnes saklig grunnlag for lønnsforskjeller, for eksempel basert på prestasjon, kompetanse eller markedsmessige forhold. Dette bidrar til en kjønnsnøytral lønnsutvikling.

I Statnett totalt er kvinners andel av menns lønn 98,4 prosent. Når vi undersøker kvinners lønn i ARP-gruppe 1-4, ligger kvinners andel av menns lønn mellom 82,4 prosent og 99,7 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 5: Kjønn og lønn i Statnett

Statnett			
	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller Kvinners andel av menns lønn
	Kvinner	Menn	Ytelser
ARP-gruppe 1	31,5 %	68,5 %	82,4 %
ARP-gruppe 2	8,9 %	91,1 %	88,0 %
ARP-gruppe 3	32,6 %	67,4 %	92,9 %
ARP-gruppe 4	33,6 %	66,4 %	99,7 %
Total	29,2 %	70,8 %	98,4 %

I Elhub er kvinners andel av menns lønn 85,3 prosent. Når vi undersøker kvinners lønn i ARP-gruppe 2-4, ligger kvinners andel av menns lønn mellom 87,7 prosent og 96,1 prosent. I disse gruppene ser vi at menn innehar en større andel av de høyere lønnede rollene enn kvinner.

Tabell 6: Kjønn og lønn i Elhub

Elhub			
	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller Kvinners andel av menns lønn
	Kvinner	Menn	Ytelser
ARP-gruppe 1	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
ARP-gruppe 2	60 %	40 %	92,4 %
ARP-gruppe 3	30 %	70 %	87,7 %
ARP-gruppe 4	25 %	75 %	96,1 %
Total	33,3 %	66,7 %	85,3 %

3. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Statnett arbeider aktivt, systematisk og målrettet for å fremme likestilling og forhindre alle former for diskriminering og trakassering. Vårt arbeid omfatter både forebyggende tiltak, løpende kartlegging og analyser av tilstanden i virksomheten, samt iverksetting av nye tiltak når det identifiseres behov. Denne innsatsen er integrert i hele organisasjonen og omfatter blant annet

rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, samt tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid. Vi vurderer alle disse områdene opp mot diskrimineringsgrunnlagene som følger av likestillings- og diskrimineringsloven, for å sikre en helhetlig og lovforankret tilnærming.

Likestillingsarbeidet er tydelig forankret i styret, følges opp av selskapets ledelse og drives framover av stabsområdet Mennesker og Bærekraft. I tillegg spiller Arbeidsmiljøutvalget, verneombud, tillitsvalgte og vår egen mangfoldsgruppe en sentral rolle som samarbeidspartnere og pådrivere i arbeidet.

3.1. Våre undersøkelser

Risikokartlegging

Som en del av aktivitetsplikten har Statnett gjennomført en systematisk risikokartlegging av alle våre personalområder. Kartleggingen ble gjennomført for ett år siden, og det er ikke identifisert nye risikoer siden den gang. Kartleggingen viser at Statnett har robuste og standardiserte HR-prosesser som legger til rette for like muligheter, og det er ikke identifisert tilfeller av diskriminering eller forskjellsbehandling, men arbeidet avdekket enkelte risikoer som finnes hos oss. Disse risikoene er:

- **Risiko for ulik praktisering av prosesser.** Selv om Statnett har etablerte systemer, maler og retningslinjer for å sikre likebehandling, varierer praktiseringen mellom ledere basert på erfaring, kompetanse og bevissthet. Dette kan føre til ulikheter i gjennomføring av HR-prosesser som rekruttering, lønnsfastsettelse og utviklingsarbeid.
- **Risiko for manglende objektivitet i første screening av søkere til våre stillinger.** Første vurdering i rekrutteringsprosessen utføres av leder. Dersom etablerte prosedyrer og sjekklister ikke brukes systematisk, øker risikoen for at ubevisste eller bevisste fordommer påvirker seleksjonen. Dette kan medføre at best kvalifiserte kandidater ikke identifiseres eller tas videre i prosessen.
- **Ulik risikoeksponering mellom store kontorer og små oppmøtesteder.** Statnetts ytre drift består av mannsdominerte miljøer, og kombinasjonen av lav kvinneandel og mer geografisk isolerte enheter kan gi utfordringer med å tiltrekke kvinner og sikre mangfold.

- **Språkbarrierer knytte til dokumentasjon og opplæring.** En del obligatoriske kurs og formaliserte dokumenter foreligger ikke på engelsk. I Elhub, hvor rundt 30 prosent av de ansatte er ikke-norsktalende, kan dette gi risiko for mangelfull informasjonstilgang som igjen kan påvirke opplevelsen av inkludering og likebehandling.

Modenhetsanalyse nevromangfold

For å styrke arbeidet med inkludering av nevromangfoldige medarbeidere gjennomførte Statnett høsten 2024 en modenhetsanalyse i samarbeid med konsulenter fra Unicus. Analysen hadde som mål å kartlegge status for nevromangfold og inkludering i Statnett. Arbeidet fulgte fire-trinns metoden i aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26, og omfattet en grundig gjennomgang av relevante styrings- og prosessdokumenter knyttet til lønns- og personalpolitikken, intervjuer med ledere og prosesseiere i HR samt anonyme spørreundersøkelser til utvalgte medarbeidere og ledere. Modenhetsanalysen viste at både ansatte og ledere i Statnett har gjennomgående positive holdninger til nevromangfold og inkludering. Samtidig avdekket analysen at Statnett mangler en strategisk og systematisk tilnærming for å styrke kompetanse og bevissthet om nevroinkludering, og at virksomheten bør jobbe mer målrettet for å sikre praktiske og kunnskapsbaserte tiltak som støtter nevromangfoldige medarbeideres trivsel og utvikling.

Medarbeiderundersøkelse og personalstatistikk

Statnett gjennomfører regelmessige medarbeiderundersøkelser for å få et helhetlig bilde av hvordan ansatte opplever arbeidsmiljø, ledelse, kultur og trivsel. Målingene gjennomføres flere ganger årlig og har jevnt høy deltakelse – i Q4 2025 svarte eksempelvis 82 prosent av medarbeiderne på undersøkelsen. Disse målingene gir oss også viktige indikasjoner på status for likestilling og mangfold, fordi de kartlegger temaer som opplevelse av tilhørighet, samarbeid, trivsel, ledelsesstøtte, rettferdighet og opplevd anerkjennelse – områder hvor diskriminering typisk



vil kunne gi utslag. Resultatene fra årets undersøkelser viser generelt stabile og positive scorer på tvers av medarbeidergrupper, og vi har ikke funnet indikasjoner på at enkelte grupper ansatte opplever diskriminering eller systematiske forskjeller i hvordan de blir møtt, inkludert eller verdsatt. Vår medarbeiderundersøkelse er et viktig verktøy i Statnetts arbeid for å sikre like muligheter, følge utvikling over tid og avdekke eventuelle utfordringer tidlig – også innenfor likestilling og mangfold.

For å sikre helhetlig styringsinformasjon utarbeider Statnett i tillegg kvartalsvise rapporter med personalstatistikk. Disse omfatter utviklingen i nøkkelindikatorer som engasjement, sykefravær, antall ansatte, aldersfordeling, kjønnsbalanse, turnover og årsaker til avsluttede arbeidsforhold. Rapportene brukes aktivt som beslutningsgrunnlag i arbeidet med mennesker, organisasjon og kultur, og bidrar til at ledere og HR har et oppdatert og faktabasert grunnlag for å iverksette og evaluere tiltak som fremmer trivsel, likebehandling og et bærekraftig arbeidsmiljø.

3.2. Våre prosedyrer og tiltak

Statnett har et tydelig rammeverk av prinsipper, prosedyrer og standarder som skal sikre at alle ansatte behandles likt og ikke utsettes for diskriminering. I tillegg har Statnett iverksatt og igangsatt en rekke tiltak og initiativer der formålet er ytterligere å redusere risikoen for forskjellsbehandling og diskriminering i vår virksomhet. I løpet av 2025 har dette inkludert styrket lederstøtte, bevisstgjøring rundt mangfold og inkludering, forbedring av rekrutteringspraksis, etablering av kvinnenettverk, og styrket oppfølging rundt oppfølging av medarbeiderundersøkelser. Det er også igangsatt et arbeid for bedre tilrettelegging for engelskspråklige medarbeider og for medarbeidere med lese- og skrivevansker. I det følgende redegjøres nærmere for sentrale prinsipper, prosedyrer og standarder, og dessuten for enkelte av de tiltak og initiativer som er igangsatt hos oss.

Prinsipper, prosedyrer og standarder

Statnett skal være en arbeidsplass der hele mennesket får plass – uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion eller kulturell bakgrunn, politiske oppfatninger, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre forskjeller. Våre forpliktelser på området er tydelig forankret i styringssystemet gjennom et bredt sett av retningslinjer og føringer.

De etiske retningslinjene våre, som er tilgjengelig på statnett.no, slår fast at alle mennesker skal møtes med respekt og verdighet og beskriver nærmere hvilke forventninger vi har til oss selv og våre omgivelser. Vi stiller tilsvarende etiske krav til våre leverandører og samarbeidspartnere.

I vår Policy for bærekraft forplikter vi oss til å fremme likestilling, mangfold og inkludering, og til å involvere og lytte til våre interessenter. Denne dialogen skal særlig ta hensyn til marginaliserte grupper, inkludert urfolk og andre minoriteter.

Forpliktelsene våre omsettes i praksis gjennom prosedyrer, veiledninger, maler og sjekklister. Disse dekker hele bredden av arbeidsgiveransvaret – fra rekruttering og lønns- og arbeidsvilkår til utviklings- og karrieremuligheter, tilrettelegging og balansen mellom arbeid og familieliv. Målet er å sikre likebehandling og gode rammer for alle ansatte gjennom hele ansettelsesforholdet.

Statnetts varslingsordning og Etikk- og varslingsutvalg er sentrale verktøy i arbeidet med å sikre likestilling, ikke-diskriminering og et trygt arbeidsmiljø. Med tydelig forankret nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering, og med flere tilgjengelige varslingskanaler – inkludert anonym varslings – legger Statnett til rette for at ansatte trygt kan si fra om kritikkverdige forhold uten frykt for gjengjeldelse. Etikk- og varslingsutvalget sikrer en uavhengig og profesjonell håndtering av varslere, gjennom systematisk saksbehandling, risikovurderinger og årlige rapporter til konsernledelsen og styret, noe som bidrar til læring og forebygging på tvers av organisasjonen. Varslingsordningen understøtter dermed Statnetts arbeid med mangfold, likebehandling og et inkluderende arbeidsmiljø, ved å avdekke og håndtere uønsket atferd tidlig og sikre en enhetlig praksis i tråd med lovverk og interne retningslinjer.

Statnetts verdier gir også tydelig retning for vårt arbeid med likestilling og mangfold. Når vi sier at *vi leverer*, forplikter vi oss til å sikre like muligheter og rettferdige prosesser, fordi kvaliteten i leveransene våre avhenger av at alle får bidra og utvikle seg. Med *vi har mot* erkjenner vi at arbeidet krever vilje til å utfordre etablerte mønstre, si ifra om urett og gjøre endringer selv når det er krevende. Og gjennom *vi gjør det sammen* tar vi felles ansvar for en inkluderende kultur der alle – ledere, medarbeidere og tillitsvalgte – bidrar til et arbeidsmiljø preget av respekt og likeverd.



Involvering av våre ansattrepresentanter

Arbeidet med å styrke arbeidsmiljø, likestilling og mangfold er integrert i Statnetts personalpolitikk, hvor stabsområdet Mennesker og bærekraft har ansvar for å utvikle organisasjon, mennesker og arbeidsmiljø. En sentral forutsetning for å lykkes er tett samhandling med våre ansatte og deres representanter. Gjennom et aktivt partssamarbeid sikrer vi at ansattperspektivet blir hørt og ivaretatt i både utviklings- og beslutningsprosesser. Statnett er bundet av tariffavtaler med Tekna, NITO, EL og IT Forbundet og Akademikerne, som blant annet inneholder bestemmelser som støtter opp under likestilling og mangfold.

Samarbeidet med våre tillitsvalgte skjer gjennom både formelle og uformelle arenaer, herunder månedlige kontaktmøter. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) har vært tema i flere av disse møtene, der vi sammen har gjennomgått prosesser som rekruttering, lønn og belønning, kompetanseutvikling, karriereløp, fordeling av oppgaver og utviklingsmuligheter. Vi har også vurdert mulige barrierer eller risikoer for forskjellsbehandling knyttet til blant annet kjønn, alder, livsfase, etnisitet eller funksjonsnedsettelse. I dialogen med de tillitsvalgte er det i løpet av 2025 ikke identifisert særskilte barrierer eller risikoer, men det er avdekket enkelte områder hvor vi sammen ser potensial for videre forbedring og oppfølging.

Tilrettelegging som del av arbeidet for likestilling og mot diskriminering

Statnett har et ønske om og ansvar for å sikre et trygt og inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte, uavhengig av helseutfordringer, funksjonsevne, nevrovariasjoner eller andre forhold, har reelle muligheter til å utføre jobben sin på en forsvarlig og likeverdig måte.

Vi ser på tilrettelegging som et viktig virkemiddel for å hindre diskriminering og sikre at medarbeidere har forutsetninger for å lykkes og trives i arbeidshverdagen. For Statnett er dette både et lovpålagt ansvar og en naturlig del av arbeidet med likestilling, mangfold og et bærekraftig arbeidsliv.

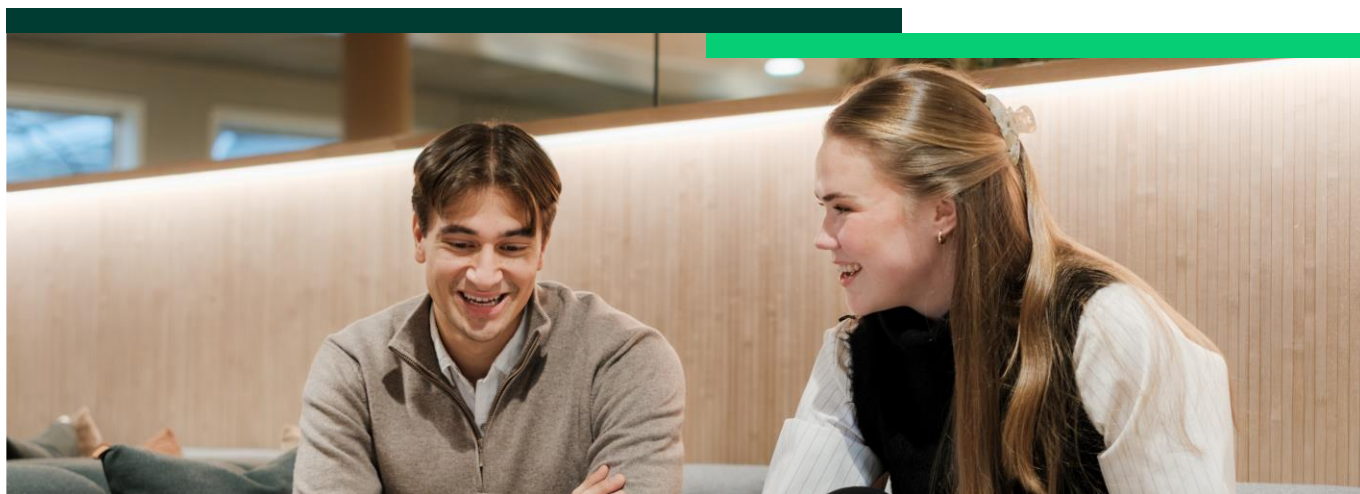
Statnett har en rekke tilretteleggingsmuligheter som brukes hyppig i organisasjonen. Fleksibilitet i arbeidshverdagen er et sentralt virkemiddel, der ansatte – så langt arbeidssituasjonen tillater det – kan benytte hjemmekontor inntil to dager per uke og delta i fleksitidsordningen. Muligheten til å jobbe hjemmefra inntil to dager i uken, kombinert med fleksitidsordning der dette er relevant, gjør det enklere for ansatte å tilpasse arbeidshverdagen til livssituasjonen sin. For mange medarbeidere – og særlig for kvinner, som fremdeles tar en større del av omsorgsansvaret i mange familier – kan fleksibilitet være avgjørende for å kunne kombinere jobb og familieliv på en balansert måte. Slik

bidrar ordningen til likebehandling, reduserer risikoen for indirekte diskriminering og sikrer at flere kan delta fullt ut i arbeidslivet over tid.

Statnett har også lagt stor vekt på fysiske og sensoriske tilpasningsmuligheter i kontorlokalene. Administrasjonsbyggene tilbyr ulike soner, stillerom, biblioteksarealer, sosiale områder og hvilerom som gjør det mulig for ansatte å velge arbeidsmiljø etter behov. Ved oppgraderinger av lokaler prioriteres ergonomiske løsninger, justerbart lys og mulighet for å gjøre ytterligere sensoriske tilpasninger som for eksempel ekstra støydemping ved arbeidsplass. Dersom ansatte har behov for spesifikke fysiske tilrettelegginger, vurderes dette i dialog med arbeidsgiver.

Statnett tilbyr tilgang til ulike former for programvare som kan støtte ansatte med lese- og skriveutfordringer. M365 Copilot brukes av mange i organisasjonen som støtte til blant annet opplesing, tekstforenkling, omformulering og korrektur. For ansatte med dysleksi kan Lingdys Pluss gi ytterligere hjelp, med funksjoner for opplesing, stavekontroll og støtte på flere språk. Dette bidrar til å utjevne barrierer i arbeidsoppgaver som ellers kunne vært mer krevende.

Tilrettelegging handler også om hvordan Statnett organiserer sine prosesser. Rekruttering, onboarding, karriereutvikling osv. utvikles kontinuerlig med mål om å være inkluderende, forutsigbare og tilpasset ulike behov hos ulike ansatte. Det gjelder alt fra hvordan intervjuer gjennomføres, til hvordan opplæring gis, og hvordan ansatte følges opp over tid for å sikre utviklingsmuligheter på lik linje med andre. Tilrettelegging brukes aktivt som et virkemiddel for å beholde medarbeidere, redusere sykefravær og skape trygghet, men også for å fremme likestilling og hindre diskriminering.



Vårt nye kvinnenettverk

I kraftbransjen har kvinneandelen historisk vært lav, og Statnett er intet unntak. Selv om utviklingen de siste årene viser en positiv trend, er det fortsatt et tydelig behov for målrettede tiltak som styrker rekruttering, utvikling og trivsel blant kvinner i organisasjonen.

Statnett har et tydelig mål om å øke kvinneandelen i organisasjonen og å bidra til et arbeidsmiljø der alle ansatte opplever tilhørighet, like muligheter og reell inkludering. For å støtte dette arbeidet har Statnett i 2025 etablert et eget kvinnenettverk som fungerer som en faglig og sosial møteplass på tvers av forretningsområder, fagmiljøer og geografiske lokasjoner.

Kvinnenettverket skal styrke ansatte ved å legge til rette for erfaringsdeling, inspirasjon og personlig og profesjonell utvikling. Gjennom samlinger, faglige innlegg, nettverkssamtaler og lavterskelarenaer skal nettverket bidra til økt synlighet av kvinner i organisasjonen, skape rollemodeller og fremme et arbeidsmiljø hvor flere kan se muligheter for utvikling og karriere.

Nettverket er i utgangspunktet etablert med et særskilt fokus på tematikk som ofte berører kvinner i større grad, men er samtidig åpent for alle ansatte – uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, bakgrunn, rolle eller oppmøtested i Statnett.

Mangfoldgruppa

I Statnett har vi etablert en egen mangfoldsgruppe som et tiltak for å styrke arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering i hele organisasjonen. Formålet med gruppen er å øke bevissthet om mangfold i bred forstand og bidra til et arbeidsmiljø der alle medarbeidere opplever respekt, tilhørighet og like muligheter.

Mangfoldsgruppen sorterer under vår konserndirektør for Mennesker og bærekraft, og består av engasjerte ansatte fra ulike deler av virksomheten, som bidrar med perspektiver og initiativer som supplerer det overordnede HR- og ledelsesarbeidet. Gruppen arbeider blant annet med:

- **Gjennomføring av kurs, foredrag og kompetansetiltak** som styrker kunnskap og forståelse om diskriminering, mangfold og inkluderende praksis.
- **Markering av merkedager og religiøse høytider**, samt andre relevante anledninger som bidrar til å synliggjøre ulike identiteter, erfaringer og kulturer i organisasjonen.

- **Løfte problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering som ansatte melder inn** – både for å skape trygge arenaer for dialog og for å gi innspill til forbedringer i Statnetts systemer og praksiser.
- **Fremme av interne diskusjoner og refleksjon**, blant annet ved å dele historier, eksempler og tematikker som setter søkelys på hverdagsutfordringer og muligheter relatert til mangfold.

Mangfoldsgruppen skal være et speil av hva medarbeiderne er opptatt av, og fungerer derfor som en lavterskelarena for innspill, engasjement og mobilisering rundt inkluderingstemaer. Alle ansatte som ønsker det, oppfordres til å delta, bidra med synspunkter og ta initiativ. Slik sikrer Statnett at mangfoldsarbeidet forblir relevant, forankret i organisasjonen og basert på de faktiske behovene og erfaringene til medarbeiderne.

Særlig om vår innsats for å styrke nevromangfoldet

Rundt 15-20 prosent av befolkningen er nevromangfoldige. Dette er et paraplybegrep som omfatter mange ulike tilstander som for eksempel autisme, ADHD, dysleksi, dyspraksi, dyskalkuli, epilepsi, OCD og Touretts syndrom.

For å styrke arbeidet med inkludering av nevromangfoldige ansatte, inngikk Statnett og Elhub et samarbeid med selskapet Unicus i august 2024. Formålet var å øke kompetansen i organisasjonen og utvikle mer systematiske og bærekraftige måter å hindre diskriminering og fremme like muligheter for nevrodivergente medarbeidere.

Høsten 2024 gjennomførte Unicus en modenhetsanalyse for å vurdere hvor neuroinkluderende organisasjonen var. Analysen resulterte i en rekke konkrete anbefalinger, som Statnett og Elhub fulgte opp gjennom 2024 og 2025:

- **Utdanning av seks nevromangfoldsambassadører** som bistår ledere og medarbeidere med kompetanse, støtte og veiledning.
- **Foredrag, grunnkurs og ledertrening i nevromangfold**, for å øke bevissthet om ulike typer nevrodivergens og hvordan man kan tilrettelegge i praksis.
- **Coaching og støtte til ledere i medarbeidersaker** der nevromangfold kan være en relevant faktor, for å sikre gode og trygge prosesser.

- **Gjennomgang av rekrutterings-, onboarding- og tilretteleggingsprosessene**, med mål om å redusere barrierer og gjøre prosessene mer forutsigbare, fleksible og inkluderende.
- **Kartlegging av kontorlokaler i Nydalen** for å identifisere tiltak som kan gjøre det fysiske arbeidsmiljøet bedre tilpasset ansatte med behov for skjerming, ro eller alternative arbeidsformer.

Avtalen med Unicus løp ut i 2025. Fra 2026 videreføres arbeidet internt, ledet av en styringsgruppe under konserndirektøren for Mennesker & Bærekraft i samarbeid med nevromangfolds-ambassadørene. Arbeidet omfatter blant annet:

- Regelmessige **kurs, foredrag og kompetansetiltak** om nevromangfold, både for ledere og medarbeidere.
- Kontinuerlig **utvikling og forbedring av interne prosesser**, slik at rekruttering, kompetanseutvikling, ledelse og tilrettelegging skjer på en måte som motvirker diskriminering og sikrer likeverdige muligheter for alle.
- Systematisk videreutvikling av et **mer forutsigbart, fleksibelt og inkluderende arbeidsmiljø**, både fysisk og organisatorisk.

Dette arbeidet er en sentral del av Statnetts overordnede mål om å fremme likestilling og sikre at alle medarbeidere – uavhengig av nevrotipe – får gode forutsetninger for å lykkes og trives i jobben.



Pride

Statnett markerer Pride for å tydeliggjøre at Pride handler om grunnleggende menneskerettigheter, likeverd og retten til å være seg selv uten frykt for diskriminering. Gjennom markeringen ønsker Statnett å understreke at alle ansatte skal kunne møte på jobb med trygghet, respekt og mulighet til å være åpne om hvem de er. Pride er derfor en naturlig del av arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsmiljø og et arbeidsliv der mangfold blir sett på som en styrke.

Arbeidet med Pride er integrert i Statnetts overordnede mangfolds- og inkluderingsstrategi og organiseres gjennom Mangfoldsgruppen, som koordinerer aktiviteter, synlighet og engasjement i hele landet. Hvert år gjennomfører Statnett Pride-relaterte foredrag og kompetansehevende tiltak for ansatte, med interne og eksterne bidragsyttere som bidrar til å styrke forståelsen av inkludering, normbevissthet og utfordringer som LHBTQ+-personer kan møte i arbeidslivet.

Statnett deltar også aktivt i Pride-arrangementer i flere lokalsamfunn. Selskapet har blant annet vært synlig til stede i lokale Pride-parader som Sunndal Pride og Alta Pride, der ansatte har møtt opp og vist støtte gjennom fellesaktiviteter og lokal tilstedeværelse. I Oslo har Statnett arrangert en større Pride-samling med grilling, quiz og sosialt samvær, noe som har bidratt til både engasjement, kunnskapsdeling og fellesskap. I tillegg markeres Pride på flere kontorsteder rundt omkring i landet, i tett samarbeid med lokale plassjefer og fagmiljøer. Internt skaper ansatte engasjement gjennom aktiv deltakelse og deling av Pride-innhold på Viva Engage.

Gjennom disse aktivitetene ønsker Statnett å vise at vi står for åpenhet, likeverd og fellesskap – både internt og eksternt. Pride-markeringen er ikke et enkeltstående arrangement, men en del av Statnetts kontinuerlige arbeid for å skape et arbeidsmiljø der alle, uavhengig av identitet eller legning, opplever trygghet, respekt og tilhørighet.





Statnett SF

Nydalen allé 33, Oslo

PB 4904 Nydalen, 0423 Oslo

Telefon: 23 90 30 00

E-post: firmapost@statnett.no

www.statnett.no

