



E

Innhold

1	Tilstand for kjønnslikestilling	3
1.1	Kartlegging av kjønnslikestilling	3
2	Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	4
2.1	Prinsipper og retningslinjer	4
2.2	Oppsummering av arbeidet	4
2.2.1	Strategi for rekruttering	5
2.2.2	Organisering og oppfølging	6
2.2.3	Resultat og konklusjon	7
2.2.4	Forventninger til arbeidet fremover	7



1 Tilstand for kjønnslikestilling

Ved årsslutt 2022 var det 77 ansatte i Epinova, alle med heltidsstilling.

1.1 Kartlegging av kjønnslikestilling

Oversikt over ansatte i organisasjonen

Type	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse (antall)	15 (19,5%)	62 (80,5%)
Foreldrepermisjon (gjennomsnitt)	12 uker	12 uker
Midlertidig ansatte	0%	0%
Faktisk deltid	6,7%	0%
Ufrivillig deltid	0%	0%

Andelen kvinner har økt med 5% i 2022 sammenlignet med 2021. Fortsatt er det en relativt lav andel kvinner (19,5%), og det skyldes primært at Epinova opererer innen virksomhetsområder som i liten grad tiltrekker seg kvinnelige arbeidssøkere og arbeidstakere.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper

Stillingsnivå	Kvinner	Menn
Ledergruppen	1	5
Rådgivere	1	2
Administrasjon og salg	3	4
Nivå 1 – Konsulent	3	5
Nivå 2 – Konsulent	2	7
Nivå 3 – Senior Konsulent	5	39
	15	62

E

Lønnsforskjell totalt i virksomheten

I 2022 har alle stillingsnivåer og grupper en for lav andel kvinner til at vi kan rapportere lønnsforskjeller og samtidig sikre anonymisering. Lønnsforskjellene kan derfor kun ses på selskapsnivå.

Oppsummert har det ikke vært lønnsforskjell totalt i Epinova i 2022. Se mer i kap. 2, der lønnsmodellen er beskrevet.

2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Epinova etterstreber et inkluderende arbeidsmiljø der vi oppfattes som en arbeidsplass som setter likeverd og mangfold høyt. Vi ønsker å behandle alle med rettferdighet, respekt og verdighet.

En grunnpilar i Epinova er at vi har en kjønnsnøytral lønnsmodell for alle ansatte. Ved ansettelse skal ingen oppleve forskjellsbehandling når det gjelder betingelser basert på kjønn, bakgrunn etc. Lønnssystem baseres på at lønnsnivå tildeles med bakgrunn av ansiennitet, og det er ikke nødvendig med lønnsforhandlinger. Dette gir en åpenhet rundt lønn i organisasjon.

Kvinneandelen er lavere enn mannsandelen i selskapet. Dette skyldes primært at Epinova opererer innen virksomhetsområder som i liten grad tiltrekker seg kvinnelige arbeidssøkere og arbeidstakere.

Mangfolds- og likestillingsarbeidet i Epinova er forankret i overordnet strategi i tillegg til at den er en sentral del av vår rekrutteringsstrategi (se mer i «2.2.1 Strategi for rekruttering»).

2.1 Prinsipper og retningslinjer

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Det er ikke opprettet en egen likestillingsstrategi. I 2023 vil dette bli etablert som en del av initiativ og satsningsområde av NOVA, som er Epinova sitt morselskap.

- I 2019 ble verdiordene «Energi, Empati og Ekspertise» etablert i organisasjonen. Disse utgjør grunnmuren for hvordan vi ønsker å opptre som kollegaer, og helhetlig selskap ut mot våre kunder.
- I 2018 innførte vi et verktøy for å muliggjøre for de ansatte å gi anonymiserte og hyppige tilbakemeldinger til ledelse og organisasjon.

2.2 Oppsummering av arbeidet

Nedenfor oppsummerer vi vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis:

E

- **Lønns- og arbeidsvilkår**

Epinova har en kjønnsnøytral lønnsmodell for alle ansatte. Det er i praksis ikke mulig å diskriminere på kjønn eller andre variabler enn ansiennitet.

- **Organisering og representasjon**

I perioden har kvinner vært representert på alle stillingsnivåer, ledernivåer og i arbeidsgrupper (til tross for en større andel menn i selskapet).

- **Forfremmelse**

Organisasjonen i Epinova kjennetegnes av en flat struktur med få ledernivåer. Forfremmelser er ikke brukt som et verktøy da det ikke eksisterer en karrierestige å klatre opp på. De ansatte har mulighet til å ta på seg et uformelt ansvar på eget initiativ i samarbeid med nærmeste leder.

- **Utviklingsmuligheter**

Epinova er en kompetansebedrift med sterkt fokus på fag. I det daglige arbeidet møtes organisasjonen i faggrupper eller fagteam som sikrer faglig diskusjon, faglig interesse og faglig utvikling. I tillegg ble det i 2022 satt av midler øremerket hver enkelt ansatt til personlig kompetanseheving utover felles aktiviteter.

- **Tilrettelegging**

Arbeidsoppgaver, og generelt bruk og oppsett av kontorlokaler inkludert kontorplasser, har vært tilrettelagt for å gjøre en god jobb uavhengig av individuelle utfordringer. De ansatte har for det meste jobbet fra hjemmekontor. Grunnet dette har det vært tett oppfølging av hver enkelt ansatt for å sikre at arbeidsplass og miljø er tilstrekkelig satt opp for å unngå unødvendig belastning. I tillegg har vi sørget for mulighet til å melde spesielle behov knyttet til ernæring (lunsjordning).

- **Muligheter og kombinere arbeid og familieliv**

De ansatte har høy grad av fleksibilitet i gjennomføring av arbeidet sitt, både når det gjelder arbeidstidspunkt og lokasjon, og det praktiseres frihet under ansvar. Dette er noe de ansatte melder som positivt for å få jobb og familieliv til å fungere godt sammen.

2.2.1 Strategi for rekruttering

Rekrutteringsarbeidet i Epinova ledes av en rekrutteringsansvarlig med bistand fra ledelsen. Arbeidet tar utgangspunkt i rekrutteringsstrategien som ivaretar og bevisstgjør alle involverte i rekrutteringsprosessen om at ubevisste antakelser kan påvirke resultatet av et intervju.

E

Vi har f.eks. utarbeidet intervjumaler for å evaluere kandidater etter like kriterier. På denne måten ønsker vi å øke objektivitet i rekrutteringsprosessen.

Epinova tilbyr i utgangspunktet kun fulltidsstillinger. Selskapet har vært åpne for å tilby deltid til ansatte som av sosiale, helsemessige eller andre viktige velferdsgrunner søker om midlertidig eller fast redusert stilling, men dette har ikke blitt tatt i bruk.

2.2.2 Organisering og oppfølging

Ledelsen har vært ansvarlig for arbeidet med likestilling i perioden. Arbeidet har ikke vært forankret i en likestillingsstrategi, men heller tett knyttet opp mot generell strategi for selskapet i perioden.

- Ledelsen møtes ukentlig og består av ledere som har tett dialog og oppfølging med hver enkelt ansatt.
- I henhold til loven er det etablert et Arbeidsmiljøutvalg (AMU) som har vært kontaktpunkt for ansatte dersom det ønsker å varsle eller melde forhold, men ikke ønsker å gå direkte til ledelsen med dette.
- Det er valgt to ansattrepresentanter i styret. Disse har som oppgave å representere de ansatte, og har i perioden vært en mann og en kvinne.
- Verktøystøtte

Vi benytter et heldigitalt og automatisert verktøy for å måle temperatur, tilfredshet og hvordan en ansatt blir behandlet av dine kollegaer (WinningTemp).

Verktøyet muliggjør innhenting av input på bl.a. generell trivsel, og personlig og faglig utvikling. Verktøyet inkluderer forskningsbaserte spørsmål knyttet til trakassering og mobbing på arbeidsplassen. Alle ansatte har også mulighet å melde inn anonyme kommentarer for oppfølging av nærmeste leder og/eller ledelsen via verktøyet.

Systemet gjør at vi kan spørre ansatte direkte (og anonymt) om hva de synes om forskjellige sider ved arbeidshverdagen. Temperatur måles på en skala fra 1-10. Et viktig poeng er at temperaturen til enhver tid er synlig for alle ansatte i et dashboard - dette er ikke forbeholdt ledelsen. For å gi et rettferdig bilde av temperaturen har vi som mål at svarprosenten skal være 80% (som er over bransjestandarden på 50%). Med hjelp av systemet kan vi ukentlig følge opp forskjeller eller utfordringer basert på kjønnsfordeling og vurderer rettede tiltak.

E

2.2.3 Resultat og konklusjon

Det er ikke oppdaget generelle risikoer knyttet til diskriminering eller hindringer for likestilling i perioden og dermed heller ikke satt i gang tiltak i perioden.

Generelt er en risiko at vi mangler overordnede rutiner for kartlegging og analyse for innhenting av data knyttet til diskriminering og likestilling. Dette skal prioriteres i kommende periode.

Tatt i betraktning at det er relativt stor overvekt av menn i bedriften, er det grunn til å følge ekstra nøye med på prioriterte områder knyttet til diskriminering og likestilling. Disse områdene er nevnt i innledningen til “2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminerende praksis”.

2.2.4 Forventninger til arbeidet fremover

I 2022 ble det besluttet å flytte mye arbeidet knyttet til kartlegging, analyse og implementering til NOVA, morselskapet til Epinova. Det vil etableres en struktur som inkluderer alle søsterselskaper, inklusive Epinova, og dette legger føringer for hvordan Epinova jobber med mangfold og likestilling i 2023 og fremover.