

Redegjørelse for Aneo AS - 2025

Likestilling og ikke-diskriminering — likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a. Redegjørelsen omfatter Aneo AS.

Aneo arbeider systematisk, strukturert og langsiktig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet er forankret i konsernets HR-politikk, etiske retningslinjer og bærekraftsstrategi, og inngår som en integrert del av konsernets styrings- og risikohåndtering.

Redegjørelsen er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten og skal bidra til transparens, etterprøvbarhet og kontinuerlig forbedring.

ARBEIDET FØLGER EN STRUKTURERT METODIKK

1. Kartlegging av tilstand og risiko
2. Analyse av årsaker
3. Iverksetting av tiltak
4. Evaluering og oppfølging

166

ansatte totalt

35 %

kvinneandel (mål ≥ 40 %)

28 / 17

uker foreldreperm. (K/M)

0

ufrivillig deltid

Del 1 — Tilstand for likestilling

Kjønnsbalanse

Aneo har totalt 166 ansatte, hvorav 35 % er kvinner og 65 % er menn, og virksomheten har dermed en noe skjev kjønnsbalanse med overvekt av menn. I henhold til SSBs statistikk har norsk kraftforsyning en kvinneandel på omkring 26 %.

Kvinner · 35 %**Menn · 65 %**

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Ansatte	58 (35 %)	108 (65 %)	166

Kjønnsfordeling per stillingsnivå

Analysen er basert på virksomhetens stillingsnivåer (A–F), som reflekterer arbeid av lik verdi innen fag, prosjekt og ledelse. Nivådelingen er i tråd med intern lønnspolitikk, som er forankret hos tillitsvalgtapparatet, ledere og medarbeidere.

Stillingsnivå	Kvinneandel	Vurdering	Kommentar
A — operativt nivå, ufaglærte	—	—	Ingen på nivå A i Aneo AS
B — teknisk/administrativ, fagbrevutdannet	—	—	Få personer; slått sammen med nivå C

Aneo

Stillingsnivå	Kvinneandel	Vurdering	Kommentar
C — fag/teknisk/komplekse oppgaver, høyere utdanning	Moderat	Noe skjev	Tekniske fag domineres av menn
D — spesialist, høyere utdanning og erfaring	Lav–moderat	Noe skjev	Begrenset kvinneandel
E–F — ledelse/ekspert/spesialist, eier fagområde på konsernnivå	Lav	Skjev	Underrepresentasjon av kvinner

Kjønnsbalansen varierer mellom nivåene, og er skjev for leder- og spesialistnivåer (E–F) hvor kvinneandelen er lav. En mer balansert kjønnsfordeling vurderes som viktig for både kompetansetilgang og organisasjonens langsiktige utvikling.

Dette kan henge sammen med utfordringer i rekrutteringssammenheng, samt et manglende fokus på målrettet karriereutvikling. Utfordringer i rekrutteringssammenheng kan henge sammen med kvinneandelen på teknologiske studier i Norge, og antall uteksaminerte kvinner fra teknologiske studier. Aneo har frem til 2024 engasjert seg i arbeidet med å øke antall kvinnelige søkere til teknologiske studier, via TENK Tech Camp for jenter mellom 13 og 18 år, og er fremdeles sponsor for Ada, et prosjekt ved NTNU som jobber for at flere kvinner skal uteksamineres fra teknologistudiene, og som sammen med næringslivet motiverer kvinner til å jobbe innen teknologiområdet etter endte studier.

Foreldrepermisjon

	Kvinner	Menn
Gjennomsnitt (uker)	28,25	17,05

Kvinner i Aneo tar i gjennomsnitt betydelig mer foreldrepermisjon enn menn, og ligger omtrent som på landsgjennomsnittet, hvor menn som regel kun tar ut sin fedrekvote (15 uker) og kvinner tar ut mødrekvote (15 uker + 3 uker før fødsel) og fellesperioden (16 uker).

Dette kan påvirke karriereprogresjon, lønnsutvikling og tilgang til sentrale oppgaver. Forskjellen vurderes som en strukturell risikofaktor som virksomheten må ta hensyn til i videre arbeid med likestilling.

Lønnsvurdering

Fastlønn fremstår samlet sett som balansert innenfor samme stillingsnivåene, men det er identifisert forskjeller i menns favør i enkelte grupper, som bør følges opp gjennom systematisk lønns gjennomgang.

De største forskjellene er knyttet til variable lønnselementer, som overtid. Bonusordning gjelder kun for enkelte spesialistroller og mindre enn 5 personer i selskapet, og er ikke knyttet til stillingsnivå direkte. Bonusordningen er derfor ikke videre redegjort for i denne rapporten.

Forskjellene i variabel lønn kan indikere ulik tilgang til roller, ansvar og oppgaver som gir økonomiske tillegg, og vurderes som en risikofaktor for likestilling.

Andre forhold

Vi har lavt omfang av midlertidige ansatte og deltidsarbeidende. Ingen vesentlige risikofaktorer er identifisert for disse områdene.

For mer detaljert informasjon om kjønnsfordeling, lønn og andre relevante forhold i virksomheten, se tabellene 1 og 2 i Del 3.

Del 2 — Arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

Overordnet tilnærming

Arbeidet tar utgangspunkt i identifiserte risikoområder fra Del 1. For hvert område er det gjort vurderinger av årsaker, tiltak og mål.

Likestillingsarbeidet er forankret i konsernets HR-politikk, som vektlegger inkludering, mangfold og utvikling, samt i etiske retningslinjer som fastslår nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Arbeidet er videre integrert i konsernets rammeverk for bærekraft og risikostyring.

Skjev kjønnsbalanse

Det er identifisert lav kvinneandel totalt, og særlig i nivå E–F. Vi antar at lav kvinneandel innen relevante utdanninger, begrenset mangfold i rekrutteringsprosesser og manglende systematikk i karriereutvikling kan være medvirkende årsaker til dette.

FORESLÅTTE TILTAK

- Styrke kjønnsbalanse i kandidatgrunnlag ved rekruttering, f.eks. gjennom bruk av inkluderende stillingsannonser.
- Systematisk talent- og lederutvikling.
- Samarbeid med eksterne initiativ (Ada / NTNU).

MÅL FOR OMRÅDET

- ≥ 40 % kvinneandel totalt.
- Økt kvinneandel i nivå E–F.

Fremdrift følges gjennom årlig analyse av kjønnsbalanse i selskapet.

Forskjeller i variabel lønn

Det er større forskjeller i variabel lønn enn fastlønn. Dette kan komme fra ulik tilgang til oppgaver som gir overtid, eller manglende transparens.

FORESLÅTTE TILTAK

- Kartlegge fordeling av overtid.
- Følge opp ledes og ansattes praksis rundt bruk av overtid.
- Integrere likelønn i lønnsprosesser.

MÅL FOR OMRÅDET

- Reduserte lønnsforskjeller.

Fremdrift følges gjennom årlig lønnskartlegging.

Karriereutvikling

Selskapet har lavere kvinneandel i høyere stillingsnivåer. Dette kan skyldes manglende struktur i karriere- og etterfølgerplanlegging, eller ulik tilgang til utviklingsmuligheter.

FORESLÅTTE TILTAK

- Systematisk bruk av medarbeidersamtaler (VI-samtaler).
- Identifisere interne kandidater.
- Sikre lik tilgang til utviklingsmuligheter.

Aneo

MÅL FOR OMRÅDET

- Økt andel kvinner i interne opprykk.
- Minst én kvinnelig kandidat på shortlist for hver lederstilling.

Fremdrift følges gjennom en analyse av forfremmelser i selskapet.

Arbeidsmiljø

Det er ingen funn som tilsier at det er systematiske forskjeller i arbeidsbelastning og inkludering med bakgrunn i organisatoriske endringer og varierende arbeidsbelastning, men virksomheten vil undersøke området nærmere som del av videre risikokartlegging.

FORESLÅTTE TILTAK

- Gjennomføre jevnlige medarbeiderundersøkelser.
- Lederopplæring i inkluderende ledelse.
- Oppfølging av relevante risikoområder fra medarbeiderundersøkelser.

MÅL FOR OMRÅDET

- Et stabilt eller forbedret arbeidsmiljø.

Fremdrift følges gjennom årlige undersøkelser.

Oppsummering av mål

Indikator	Status 2025	Mål 2027
Kvinneandel totalt	35 %	≥ 40 %
Kjønnsbalanse i høyere nivå	Lav	Moderat
Lønnsforskjeller	Moderat	Lav
Andel kvinner i interne opprykk	Varierer	Mer enn 35 %
Kvinnelige kandidater på shortlist for lederstillinger	Varierer	Minst én per rekrutteringsprosess
Arbeidsmiljø	Oppstart av Eletive (nytt verktøy for medarbeiderundersøkelser)	Engagement > 4,0 og arbeidsmengde > 3,8 (Eletive-score)

Virksomheten vil følge opp tiltakene gjennom systematisk bruk av HR-data, medarbeiderundersøkelser og dialog med ansatte og tillitsvalgte. Forventningen er en gradvis forbedring i kjønnsbalanse, mer likeverdige lønnsforhold og økt organisatorisk bærekraft.

Del 3 — Tabeller

Tabellene nedenfor gir en kvantitativ oversikt over kjønnsfordeling, lønn og andre relevante forhold i virksomheten. Dataene danner grunnlaget for analysene i Del 1 og vurderingene av risiko og tiltak i Del 2, og bidrar til å sikre transparens og etterprøvbarehet i redegjørelsen.

Tabell 1 · Lønnstabell 2025

Nivå	Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Kvinnerns andel av menns lønn (%)	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelse	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	58	108			95,68				
Nivå C	8	6	708 530	656 590	103,68	5 185	0	46 755	9 517
Nivå D	21	39	1 110 261	846 842	100,64	12 315	N/A	40 227	9 771
Nivå E	25	50	1 421 416	1 133 418	98,61	6 428	N/A	71 069	9 568
Nivå F	4	13	1 767 454	1 767 454	121,11	0	0	0	14 607

Ledere, direktører og andre personer som administrerer lønnsoppgjøret er ikke medregnet. Beløp i kroner.

Tabell 2 · Andre faktorer 2025

Kjønnsbalanse Antall kvinner og menn		Midlertidig ansatte Andel kvinner og menn i midlertidige stillinger		Foreldrepermisjon Gjennomsnittlig antall uker		Faktisk deltid Andel kvinner og menn i deltid		Ufrivillig deltid Andel kvinner og menn i ufrivillig deltid		Lønnsvekst 2025 Prosentvis vekst	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
58	108	1	2	28,25	17,05	0	5	0	0	3,61	3,5

Ledere, direktører og andre personer som administrerer lønnsoppgjøret er ikke medregnet.

Kilde: SSB, tabell 08536 — Kjønns- og næringsfordeling (88 grupper) blant sysselsatte (15–74 år), 4. kvartal 2008–2025.