

Utgreiing etter *aktivitets- og redegjørelsesplikta* (ARP)

Sunnhordland kraftlag AS

2025

Sunnhordland kraftlag AS (SKL) er ein reindyrka produsent av fornybar energi med hovudkontor på Stord. Verksemda omfattar vasskraft, vindkraft og småkraft i Vestland og Rogaland, med driftsmiljø mellom anna i Matre og Etne. SKL eig og driv ei rekke kraftverk, har eigardelar i større fellesprosjekt som Sima- og Ulla-Førre-kraftverka, og er majoritetseigar i Midtfjellet Vindpark i Fitjar. Ved utgangen av 2025 utvida SKL porteføljen ytterlegare ved å overta fullt eigarskap i vindparkane Gismarvik og Storøy i Rogaland. Samla årsproduksjon for konsernet i 2025 er over 3,2 TWh. Ved utgangen av 2025 var det 71 tilsette i SKL.

Som følge av *aktivitets- og redegjørelsesplikta* (ARP) i likestillings- og diskrimineringslova er alle verksemdar med meir enn 50 tilsette pliktige til å arbeida aktivt for likestilling og ikkje-diskriminering, og å gjera greie for arbeidet. Dette dokumentet er utarbeidd av HR, organisasjon og økonomi, i samarbeid med leiinga.



Sunnhordland kraftlag AS

Innleiing til rapporten

Første året med separat ARP-rapportering

2025 markerer det første året SKL lagar ein eigen rapport for *aktivitets- og redegjørelsesplikta* (ARP). Som verksemd er me opptatt av å skapa ein inkluderande arbeidsplass med like moglegheiter for alle, og denne rapporten vil greia ut om det årlege arbeidet vårt. I tråd med dei lovpålagde krava vil rapporteringa for neste år bli utvida til å innehalda den toårlege lønnskartlegginga. Då vil ARP-utgreiinga bli integrert i berekraftsrapporten under sosiale forhold.

Forankring

I SKL skal me ha ein bevisst haldning mot ein kvar form for mobbing. Me aksepterer ikkje nokon form for trakassering, diskriminering eller annan åtferd som kan bli oppfatta som trugande eller nedverdiggande ovanfor kollegaer og andre interessentar. SKL sin leiargruppe er ansvarleg for å sjå til at det blir jobba aktivt og målretta for å fremja likestilling og ikkje-diskriminering.

Arbeidet er forankra i våre levereglar (etiske retningslinjer) som mellom anna seier at i SKL er alle likeverdige. Ingen skal diskriminera eller forskjellsbehandla medarbeidarar, samarbeidspartnarar, kundar eller andre interessentar på grunnlag av religiøs overtyding, kjønn, seksuell legning, alder, politisk overtyding, etnisk opphav eller andre forhold. Desse verdiane blirl signert og skal etterlevast av alle kontraktpartnarar som arbeider i samband med SKL.

Varsling

Rutinar for varsling av kritikkverdige forhold, i samsvar med arbeidsmiljøloven, er dokumentert i SKL si personalhandbok. Kritikkverdige forhold, samt brot på SKL sine levereglar, juridiske eller etiske forpliktingar, kan meldast anonymt i SKL sitt kvalitetssystem. Alternativt kan varsling skje direkte til næraste leiar eller til den leiaren ein kjenner seg tryggast med å varsla til.

Det var ingen varslings- eller disiplinærsaker i SKL i 2025.



Kartlegging av tilstand

Kjønnsbalanse

I 2025 var kvinneandelen i SKL på 18,3 %, noko som er ein nedgang frå 19 % i 2024. Likevel har trenden totalt vore ei auke dei siste åra, frå 14 % i 2020. Ved utgangen av året var det 13 kvinner og 58 menn tilsette i verksemda. Tala speglar ei historisk utfordring i kraftbransjen, då den tradisjonelt har vore mannsdominert, særleg innanfor tekniske fagfelt og drift. Kvinneandelen i toppleiinga er på 28,6 % med to kvinner og fem menn. Styret er samansett av fire kvinner og fire menn.

Tabell: Kjønnsbalanse og stillingsnivå.

Kategori	Total	Tal på kvinner	Tal på menn	kvinneandel (%)
Tilsette	71	13	58	18,3 %
Personalleiing	11	3	8	37,5 %
Leiargruppa	7	2	5	28,6 %
Styret	8	4	4	50 %

Likelønn

I 2025 hadde kvinner i gjennomsnitt 0,6 % høgare lønn enn menn. Denne skilnaden skuldast i hovudsak at ein større del av kvinnene i verksemda sit i stillingar med høgare lønnsnivå. Me jobbar kontinuerleg med å overvaka lønnsstrukturen for å sikra at kompetanse, ansvar og erfaring er dei einaste faktorane som avgjer lønnsnivået til våre medarbeidarar, uavhengig av kjønn.

Foreldrepermisjon

I 2025 var det totalt fem menn som tok ut foreldrepermisjon i SKL, medan ingen kvinner tok ut permisjon i denne perioden. Det gjennomsnittlege uttaket for desse fem var 1,46 veker per person.

Mellombelse stillingar og lærlingar

Hovudregelen i SKL er faste tilsettingar, noko som sikrar føreseielege arbeidsforhold for våre tilsette. Unntaket til regelen er lærlingar, der tilsettingsforholdet er knytt til lærlingkontraktar med ei fastsett sluttdato, i tråd med utdanningsløpet. I 2025 hadde verksemda tre mellombelse tilsette der alle var lærlingar. Den eine blei ferdig utdanna på hausten og gjekk over til fast tilsetting i SKL. I 2025 var alle lærlingane menn.

Ufrivillig deltid og individuell tilrettelegging

SKL har ingen tilsette i ufrivillige deltidsstillingar. I løpet av 2025 var det fire tilsette som arbeidde i redusert stillingsprosent, to menn og to kvinner. I alle tilfella var det etter eige ønske og basert på individuell tilrettelegging. Deltidsstillingane for kvinnene var på høvesvis 80 % og 90 % stilling. I deltidstillingane for menn var det ein masterstudent (20 %) og ein som hadde redusert stillingsprosent (40 %) før han gjekk av med pensjon 31.12.2025. Studenten er no tilsett i fast stilling i SKL.

Etnisitet, religion og livssyn

SKL har per i dag eit homogent arbeidsmiljø der tilsette i all hovudsak har norsk bakgrunn. Me er ikkje kjende med at etnisitet, religion eller livssyn har vore ei kjelde til diskriminering eller ulikhandsaming i verksemda. Me er likevel medvitne om at mangel på synleg mangfald i seg sjølv kan vera ein barriere for rekruttering, og har dette med oss i rekrutteringsprosessar.

Funksjonsvariasjon

SKL har per i dag ingen tilsette med registrerte funksjonsnedsettingar. Mange av stillingane i verksemda er knytte til teknisk feltarbeid som stiller krav til fysisk funksjonsevne, noko som kan avgrensa tilgangen for enkelte. Me legg til grunn at alle søkarar skal vurderast individuelt, og at tilrettelegging skal vurderast der det er mogleg og føremålstenleg.

Slik jobbar SKL med likestilling og ikkje-diskriminering

Arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering er forankra i SKL sine strategiske dokument og kjem til uttrykk gjennom etablerte rutinar og prosessar i heile verksemda. Faste fora som styremøte, leiarmøte, allmøte og AMU-møte er sentrale arenaer for dette arbeidet. Gjennom medarbeidaroppfølging, toårlege medarbeidarundersøkingar og varslingskanalar får me løpande innsikt i korleis tilhøva i SKL blir opplevde. Dette dannar eit viktig grunnlag for likestillingsarbeidet.

Me følger fire-steps metoden for arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering.

Steg 1: Undersøka og kartlegga risiko

Kjønnsbalanse

I SKL er det eit stort fleirtal av menn blant dei tilsette. Gjennom kartlegginga vår ser me at skeivfordelinga hovudsakleg er knytt til kva type kompetanse verksemda krev i dei ulike avdelingane. I avdeling stab (økonomi, IKT, organisasjon) er det 14 tilsette, fordelt på seks menn (43 %) og åtte kvinner (57 %). Kjønnsbalansen i avdelingane er såleis relativt jamn. I dei resterande avdelingane er det er større ubalanse.

Dei fleste stillingane i selskapet krev spesialisert teknisk kompetanse, ofte innan fagfelt der det historisk sett har vore låg andel kvinner under utdanning. Innan avdeling for teknisk drift og vedlikehald er det per no ingen kvinneleg representasjon, noko som gir ein kjønnsbalanse på 100 % menn. Me ser derfor at me ikkje oppnår ønska kjønnsbalanse dersom me ikkje jobbar med å nå ut til eit breiare utval av potensielle søkarar, og ved å gjera tekniske yrke i distriktet meir attraktive for begge kjønn.

Tabell 2: Kjønnsbalanse i dei ulike avdelingane i SKL.

Avdeling	Kompetansekrav	Kjønnsfordeling
Stab	Teknisk, økonomi, IKT, organisasjon	43 % menn, 57 % kvinner
Teknisk drift og vedlikehald	Teknisk	100 % menn, 0 % kvinner
Utvikling vasskraft	Teknisk, økonomi	91 % menn, 9 % kvinner
Strategi, ny fornybar, eigarskap	Teknisk, økonomi	80 % menn, 20 % kvinner
Krafthandel og driftssentral	Teknisk, økonomi	80 % menn, 20 % kvinner

Etnisitet og funksjonsvariasjon

SKL har lenge hatt som praksis i rekrutteringsarbeidet at det i utlysingstekstar blir formidla at me verdset eit arbeidsmiljø med ulik bakgrunn, kulturell forståing og funksjonsvariasjon, og at alle kvalifiserte kandidatar blir oppmoda til å søka. Me er likevel medvitne om at ei slik formulering åleine ikkje er tilstrekkeleg, og vil vurderer ytterlegare tiltak for å nå breiare ut i rekrutteringsarbeidet framover.

Steg 2: Analysera årsaker

Ein gjennomgang av verksemda viser at skeivfordelinga i kjønnsbalansen er konsentrert i avdelingar som krev teknisk fagkompetanse. Då dei fleste avdelingane er av teknisk karakter, pregar dette kjønnsfordelinga i verksemda som heilskap. Analysen vår tilseier at hovudårsaka til skeivfordelinga ligg i det overordna rekrutteringsgrunnlaget på marknaden, og ikkje i interne barrierar i SKL.

Drift, produksjon og utbygging av vass- og vindkraftverk krev høg, spesialisert teknisk kompetanse, særleg innan ingeniørfag (elektro, maskin, bygg) og fagutdanningar innan elektro- og mekaniske fag. Historisk sett, og framleis per i dag, er desse utdanningsretningane sterkt mannsdominerte på landsbasis. Det låge talet på kvinnelege søkarar til tekniske stillingar speglar såleis den strukturelle kjønnsdelte utdanningsmarknaden i Noreg.

Sjølv om hovudforklaringa ligg utanfor verksemda vår, veit me at den mannsdominerte kulturen i bransjen og verksemda kan ha ein sjølvforsterkande effekt. Me har difor eit bevisst forhold til om kommunikasjonen vår i utlysingstekstar, eller måten me profilerer oss på, ubevisst appellerer meir til menn enn kvinner.

Steg 3: Iverksette tiltak

SKL arbeider målretta og langsiktig med å fremma likestilling og førebygga diskriminering. Tiltaka er integrerte i verksemda sine styringsdokument, retningslinjer og det daglege HR- og HMS-arbeidet, og omfattar mellom anna:

- Tydelege prinsipp og retningslinjer knytte til arbeidsmiljø, likestilling og ikkje-diskriminering.
- Systematisk arbeid med helse, arbeidsmiljø og tryggleik, inkludert registrering og oppfølging av avvik og forbetningsforslag.
- Løpande arbeid med rettferdig og transparent lønnsfastsetting.
- Tiltak for å styrka balansen mellom arbeid og fritid, mellom anna gjennom ein livsfasetilpassa personalstrategi med ordningar som fleksitid og heimekontor.
- Satsing på kompetanseutvikling, opplæring og intern mobilitet for å sikra gode utviklingsmoglegheiter for alle tilsette.
- Etablerte arenaer for medverknad og dialog med tillitsvalde.

Langsiktig målsetting rundt rekruttering

For å møta utfordringa med låg kvinneandel i tekniske stillingar, har me valt å fokusera på det langsiktige rekrutteringsgrunnlaget. Per no har me ikkje eigne tiltak retta mot aktiv rekruttering av kvinner til utlyste stillingar, og me oppmodar heller ikkje spesifikt kvinner til å søka i utlysingstekster.

I staden prioriterer me tidleg innsats ved å vera til stades på ulike trinn i skulen, med hovudfokus på lokalområda me har aktivitet i. Gjennom besøk frå ungdoms- og vidaregåande skular, og deltaking på utdanningsmesser for høgskular og universitet, samt tilbod om å skriva bachelor- og masteroppgåver i SKL, siktar me på å synleggjera at tekniske fag er opne og aktuelle for alle, uavhengig av kjøn. Der det er mogleg, nyttar me kvinnelege tilsette som ambassadørar i desse samanhengane, slik at elevane og studentane møter reelle rollemodellar frå bransjen og SKL.

Me er medvitne om at dette er eit langsiktig arbeid, men meiner at tidleg synleggjering er det mest verknadsfulle bidraget SKL kan gjera for å påverka rekrutteringsgrunnlaget over tid. Me vil løpande vurdere om det er behov for å supplera med meir kortsiktige tiltak retta mot sjølve rekrutteringsprosessen.

Konkret tiltak for likelønn og godtgjering

I SKL overvaker me lønnsstrukturen vår for å sikra at kompetanse, ansvar og erfaring er dei einaste faktorane som avgjer lønnsnivået til våre medarbeidarar, uavhengig av andre faktorar. Gjennom dette arbeidet blei det identifisert og korrigert enkelte skeivskapar i lønnsstrukturen. Det har vore gjennomført målretta lønnsutjamningar for å sikra at kvinner og menn i likeverdige stillingar, og med tilsvarande utdanningsbakgrunn, blir lønna likt.

Steg 4: Vurdering av tiltak

I vurderinga av tiltaka ser me at den langsiktige målsettinga med tidleg synleggjering gir små teikn på verknad. I år har me hatt ein elev på arbeidsveke i avdelinga for teknisk drift og vedlikehald. Me har også fått rekordmange sommarvikarar der unge kvinner er representert i samtlege avdelingar. Dette er eit lite, men meningsfullt steg i riktig retning som viser at me kan lukkast med å skapa ein open arbeidsplass der unge kvinner kan sjå seg sjølve i tekniske roller i framtida.

I tillegg skriv fleire kvinnelege studentar bachelor- og masteroppgåver hos oss om tekniske problemstillingar knytte til vasskraft. Dette bidrar til at fleire får innsikt i bransjen, og kan på sikt danna grunnlag for framtidig rekruttering. Resultata er framleis av svært avgrensa omfang, og vegen mot ein meir balansert kjønnsfordeling er lang.

Per i dag har me ikkje lukkast med å rekruttera kvinnelege lærlingar til verksemda. Me veit at lærlingordninga er ein viktig inngang til tekniske yrke, og ser rekruttering av kvinnelege lærlingar som eit prioritert mål i den næraste framtida. Dette vil vera ei milepåle til den langsiktige målsettinga vår, og kan bidra til å skapa fleire synlege inngangar for unge kvinner til kraftbransjen.

Vidare registrerer me at andelen kvinnelege søkarar til stillingar i SKL har auka over tid. Kvifor er førebels uklårt, og me kan ikkje slå fast om dette er ein effekt av likestillingsarbeidet vårt, endringar i utdanningsmarknaden eller andre eksterne faktorar. Me vil følga utviklinga over tid for å få eit betre grunnlag for å vurdere verknadane av tiltaka våre.