LIKESTILLINGSPLAN – GENDER EQUALITY PLAN 2026

1 Bakgrunn og målsetting

NVEs personalpolitikk og personalforvaltningen bygger på et positivt menneskesyn, likeverd og respekt for enkeltindividet og fellesskapet.

Det er NVEs mål å ha et arbeidsmiljø som er attraktivt uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder. Likestilling skal praktiseres slik at det bidrar til at alle medarbeidere skal ha samme mulighet til arbeid og kompetanseutvikling som fremmer faglig og personlig utvikling. NVE har tiltak for å sikre likestilling og hindre diskriminering; ved rekruttering, ved tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne, ved tilrettelegging ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver, ved seniorpolitikk og ved lønnsforhold. Ledere får opplæring av HR i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Tiltak og retningslinjer følges jevnlig opp av HR i samarbeid med fagforeningene.

I sammensetning av prosjekter, herunder forskningsprosjekter vurderes også kjønnsbalansen og den ivaretas så langt det lar seg gjøre.

NVE har generelt god kjønnsbalanse i de aller fleste stillingskategoriene. Vi har medarbeidere fra over 20 nasjonaliteter i organisasjonen.

2 Lovverk, aktivitet og redegjørelsesplikt

Forbud mot diskriminering i arbeidslivet er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven og i arbeidsmiljøloven. NVE har en lovhjemlet plikt til å arbeide med, og redegjøre for, forebyggende arbeid med likestilling og ikke-diskriminering. Hovedavtalen i staten og annet statlig regelverk er førende for vårt arbeid.

3 Tiltak for å sikre likestilling og mangfold

NVE har et mål om å ha et arbeidsmiljø som sikrer at NVE rekrutterer og beholder de beste medarbeiderne uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og alder. Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i det interne regelverket til NVE.

Vi har disse konkrete tiltakene:

<u>En klar holdning</u>:
NVE har en klar holdning mot trakassering og diskriminering. Dette er forankret i de personalpolitiske retningslinjene våre, i etiske retningslinjer, i lønnspolitikken og i instruksen for IKT- sikkerhet. Vi har en egen retningslinje for håndtering av mobbing, trakassering og andre konflikter på arbeidsplassen.

<u>Rekruttering:</u>
NVE kunngjør i flere kanaler, har en mangfoldserklæring i utlysningsteksten, kaller inn kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper til intervju og sikrer likeverdig behandling i intervjuer. Vedtak om ansettelse gjøres av et ansettelsesråd med representanter fra både ledelse og medarbeidere (fagforeninger). NVE legger vekt på å ha en bevisst holdning om å inkludere mennesker med redusert funksjonsnivå *og* ev underrepresenterte kjønn. Stillingsannonser tilpasses for å rettes spesielt mot underrepresentert kjønn.

Oppfølging og tilrettelegging:
NVE tilbyr oppfølging og tilrettelegging i samråd med BHT for gravide. For medarbeidere som har vært i foreldrepermisjon, tilbyr NVE tilrettelegging og oppfølging i tråd med Hovedtariffavtalens bestemmelser, som for eksempel betalte ammepauser, ivaretakelse av lønnsutvikling på lik linje med andre medarbeidere og velferdspermisjon for tilsatte med utvidede omsorgsoppgaver.

Økt innsats og forsterket partssamarbeid:
Det er innført en forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillings- og diskriminerings-loven. Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt for likestilling og ikke-diskriminering. NVE har valgt å bruke AMU som en ressursgruppe i dette arbeidet.

4 Økonomiske ressurser for arbeidet med likestilling og mangfold

I NVE har HR-seksjonen og leder for HR-seksjonen er særlig ansvar for å påse og følge opp at likestillings- og mangfoldsarbeidet er en integrert del av HR-arbeidet og rekrutteringsarbeidet især. Ressursbruk knyttet til GEP (Gender Equality Plan) er spesifisert og blir fulgt opp.

5 Organisering av datainnsamling og hvordan arbeidet skal kontrolleres

I NVEs årsrapport inngår en egen HR-rapport med informasjon om bemanningsutvikling og personalforvaltning som inneholder data om likestilling.

Årsrapporten for 2025:
NVE Rapport 14/2026: Årsrapport for NVE 2025

Tilstandsrapportering (kjønn) i Noregs vassdrags- og energidirektorat per 31. desember 2025 samanlikna med tal per 31. desember 2024.

		Kjønnsbalanse			Månadslønn	
		Menn %	Kvinner %	Total (N)	Menn	Kvinner
Totalt i NVE	2025	52	48	779	73 262	71 223
	2024	52	48	746	70 237	68 380
Direktør	2025	57	43	7	130 349	131 028
	2024	57	43	7	125 349	125 889
Seksjonssjef	2025	51	49	35	98 514	96 783
	2024	52	48	35	93 307	93 381
Sjefingeniør	2025	59	41	44	88 224	80 646
	2024	69	31	29	88 001	82 298
Spesialrådgivar	2025	56	44	16	97 305	92 258
	2024	56	44	16	94 918	90 994
Forskar	2025	53	47	19	81 093	76 328
	2024	47	53	17	81 627	72 817
Senioringeniør	2025	65	35	203	73 941	73 883

	2024	62	38	171	71 928	71 881
Seniorrådgivar	2025	40	60	222	74 036	73 884
	2024	41	59	194	71 618	71 077
Overingeniør	2025	55	45	67	65 837	62 479
	2024	61	39	71	63 968	62 165
Rådgivar	2025	39	61	74	60 487	59 544
	2024	43	57	63	58 940	59 595
Førstekonsulent	2025	31	69	29	53 617	52 886
	2024	31	69	49	52 037	53 180
Avdelingsingeniør	2025	62	38	42	56 384	56 099
	2024	53	47	47	55 230	53 768
Seniorkonsulent	2025	50	50	4	51 792	56 458
	2024	18	82	11	49 891	51 463
Arbeidsleiar (tidl. formann)	2025	100	0	4	55 938	-
	2024	100	0	5	54 283	-
Fagarbeidar	2025	100	0	7	52 816	-
	2024	100	0	7	50 426	-

Kategoriar med berre ein tilsett er ikkje synleggjort i oversikta. Det er ein tilsett på leiarlønskontrakt som ikkje er synleggjort i denne oversikta.

6 Oppfølging

Likestilling og mangfold tas jevnlig opp som sak i AMU og rapporteres årlig til OED i forbindelse med årsrapporten.
HR jobber fortløpende med temaet likestilling og mangfold, gjennom opplæring, informasjon, kurs, rekruttering, lederopplæring med mer.

Oslo, 30.09.2026

Kjetil Lund
Direktør
Norges Vassdrags- og energidirektorat