



## ENERGINET

Energinet  
Tonne Kjærsvvej 65  
DK-7000 Fredericia

+45 70 10 22 44  
info@energinet.dk  
CVR-nr. 28 98 06 71

Dato:  
18. august 2021

Forfatter:  
NEK/KHP

# ENERGINETS MANGFOLDIGHEDSPOLITIK

## FORMÅL:

Formålet med Energinets mangfoldighedspolitik er at beskrive vores engagement og forpligtelse til at sikre de afgørende kompetencer samt bedre beslutninger, innovation og løsninger i arbejdet med den grønne omstilling. Derudover skal politikken være med til at sikre lige muligheder for alle medarbejdere, mere mangfoldighed i vores organisation samt at skabe en mere inkluderende kultur og ledelse til at bidrage positivt til samfundet, som vi opererer i.

Energinets mangfoldighedspolitik er tæt forbundet med udvikling af kultur og ledelse i Energinet. Vi har brug for alle dygtige og talentfulde medarbejdere uanset køn, alder, nationalitet, etnicitet, handicap, seksuelle orientering, personlighed og andre karaktertræk og forskelligheder. Alle kompetencer og ressourcer skal i spil, så vi kan tiltrække og fastholde den arbejdskraft og de talenter, der er nødvendige for, at vi lykkes med vores vigtige bidrag til den grønne omstilling. Lige så vigtigt er det, at vi i Energinet er med til at skabe en inkluderende kultur og ledelse for vores nuværende og kommende medarbejdere.

Vi ser derfor Energinets arbejde med mangfoldighed, som en forudsætning for at kunne sætte de mange forskellige perspektiver i spil, der er afgørende for at udvikle nye løsninger frem mod et 100% grønt energisystem. Samtidig anerkender Energinet også det samfundsansvar, vi har som stor og statsejet virksomhed. Vi tror på, at vi gennem en styrket indsats for mangfoldighed kan skabe større værdi for vores organisation, vores medarbejdere og samfundet i bred forstand.

## FORANKRING:

Energinets mangfoldighedspolitik godkendes af Energinets bestyrelse og gælder for Energinet og alle medarbejdere i Energinet. De holdninger, værdier og ambitioner, som politikken udtrykker, er med andre ord noget, vi forlanger af os selv – noget, vi vil leve op til og noget, vi som virksomhed til enhver tid skal kunne holdes ansvarlige for.

Ud fra vores prioriteter og principper skal vi både som koncern og i de enkelte datterselskaber vedtage handlingsplaner og udforme underliggende konkrete mål og initiativer, som bestyrelsen følger op på i koncernens rapportering.

Mangfoldighed skal leve og udvikles i hele Energinet, men forankring og koordinering sikres gennem HR og i tæt samarbejde med andre fagligheder, afdelinger og teams fra forskellige hjørner af Energinet.

Mangfoldighedspolitikken skal ydermere ses i sammenhæng med Energinets Samfundsansvarspolitik, Program for Bæredygtighed, Bæredygtighedsrapportering og Energinets Personalepolitik. Derudover trækker politikken også på sammenhænge med interne koncernretningslinjer

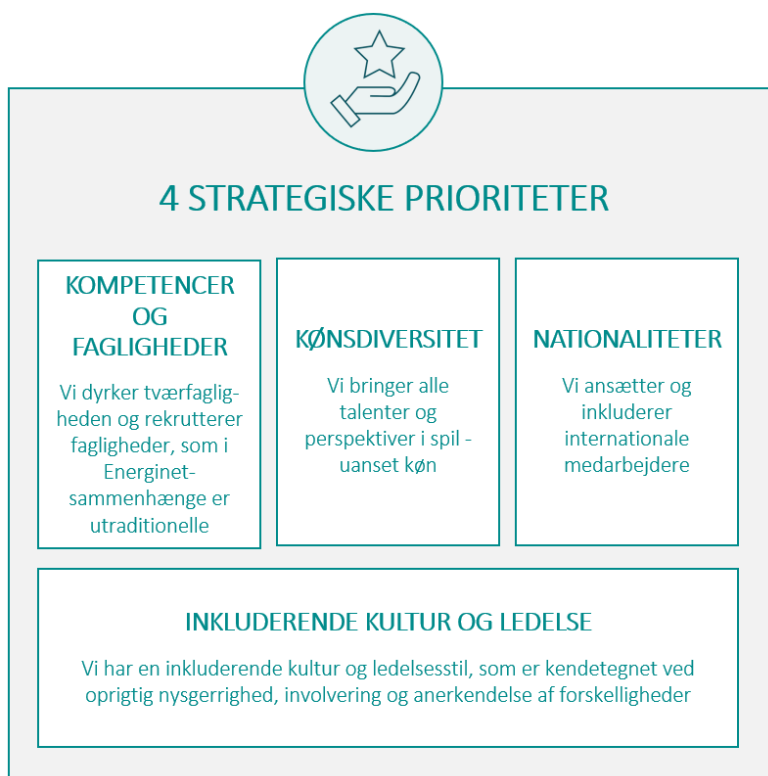
som Energinets Etiske Adfærdskodeks med leveregler anti-diskrimination, chikane, bestikkelse osv. samt concernretningslinjen mod seksuel chikane.

### TILGANG OG AMBITIONER:

Hos Energinet arbejder vi med mangfoldighed ud fra overskrifterne; diversitet, ligestilling og inklusion, som tilfører henholdsvis et objektive, organisatorisk og medarbejderperspektiv. Dermed er vores tilgang til mangfoldighed baseret på en metode, som efterhånden anvendes af mange virksomheder globalt.

Gennem arbejdet med mangfoldighed vil Energinet imødekomme og tilstræbe mere forskellighed og inklusion, og vi vil opfordre og værdsætte mangfoldighed, hvor alle deler deres perspektiver og idéer for at skabe bedre løsninger til den grønne omstilling.

Energinet har ydermere etableret en klar strategi for arbejdet med mangfoldighed samt en række centrale målsætninger og ambitioner med tilhørende handlingsplaner. Vi arbejder løbende med vores interne data, analyser og har dialoger på tværs i organisationen, så vi sikrer den rigtige tilgang til arbejdet med mangfoldighed. På den baggrund har vi identificeret fire strategiske prioriteter, som udfoldes yderligere på de kommende sider.



## INDSATSER:

### KOMPETENCER OG FAGLIGHEDER:

Opgaverne og udfordringerne i den grønne omstilling er kendetegnede ved stor kompleksitet og uforudsigelighed. Derfor har vi brug for et bredt mix af faglige og personlige kompetencer, som kan være med til at sikre nye tilgange og løsninger af vores opgaver.

Vi vil dyrke tværfaglige samarbejder og teams, da det bidrager til flere perspektiver i opgaveløsningen. Vi vil være bevidste om sammensætningen af bl.a. teams, ledergrupper og styregrupper med forskellige kompetencer og fagligheder. Vi vil rekruttere kompetencer, som i Energinet-sammenhænge er utraditionelle og vi er ikke forudindtaget omkring hvilke fagligheder, vi (tror vi) har brug for. Dermed vil vi rekruttere til "holdet" og til det store billede – og ikke kun til den konkrete opgave gennem bl.a.:

- At rekruttere nye typer af kompetencer samt udnytte den nuværende mangfoldighed blandt medarbejderne, når vi sammensætter teams
- Revidere rekrutteringsprocessen og sprogbrug, så vi undgår ubevidste fravalg af potentielle kandidater
- Vi vil styrke indsigter og data omkring alle ansattes uddannelse og fagligheder
- Lave samarbejder med andre organisationer og institutioner

#### **KØNSDIVERSITET:**

Hos Energinet vil vi gerne tiltrække, rekruttere og forfremme fra den fulde talentpulje. Kvinder er oftest det underrepræsenterede køn i ledelsen i virksomheder i Danmark såvel som det er det i Energinet, hvilket betyder, at der fortsat er meget uudnyttet potentiale. Kønsdiversitet er et område, hvor Energinet allerede har gode indsigter og data, som kan være med til at tracke vores udvikling.

En mere ligelig fordeling blandt køn vil forventeligt også have en positiv afsmittende effekt på andre dimensioner af mangfoldighed. Derfor arbejder vi på en mere ligelig kønsfordeling gennem bl.a.:

- En målsætning på 35%/65% kønsfordeling i 2025 og 40%/60% i 2030
- Sikre et stærkere fokus på rekrutteringsprocessen og udnævnelsesprocessen
- Leder- og medarbejdertræning omkring f.eks. bias samt inddragelse af medarbejdere
- Forpligtelse til 'Gender Diversity Pledge' fra Dansk Industri, som medunderskriver på de 16 principper
- Følge en række principper for øget mangfoldighed i Energinet (s. 4)

#### **NATIONALITETER:**

I den grønne omstilling kan vi ikke udelukkende bero på kompetencer, som er dansktalende. Derfor er det vigtigt, at vi som organisation tiltrækker, tager godt imod og inkluderer internationale kolleger i vores kultur og fællesskaber.

Vi har brug for et bredt mix af højt specialiserede kompetencer og som ikke nødvendigvis har været velkendte eller udbredte tidligere i Energinet eller Danmark. Vi vil arbejde på at rekruttere og ansætte internationale medarbejdere samt at dansk/engelsk kan eksistere gnidningsfrit side om side for at lykkes med vores opgaver ved at:

- Skabe bedre rammer og muligheder for at tiltrække, ansætte og inkludere internationale kollegaer
- Afdække inklusion og ønsker/behov blandt internationale og danske kollegaer for at samarbejde på engelsk
- Gøre det lettere som leder at rekruttere og onboarde internationale medarbejdere
- Udarbejde basismaterialer på engelsk (f.eks. e-learning, karrieresider, osv.)

## INKLUDERENDE KULTUR OG LEDELSE:

For at understøtte større mangfoldighed i Energinet, er det lige så vigtigt at have en inkluderende kultur og ledelse. En inkluderende tilgang og oprigtig nysgerrighed, involvering og anerkendelse af forskelligheder er afgørende for, at det fulde potentiale hos ledere og medarbejdere sættes i spil, og at mangfoldigheden af perspektiver og idéer skaber udvikling.

Derfor vil vi sikre, at ledere og medarbejdere trænes i og har viden og værktøjer til at skabe en inkluderende kultur og ledelse i vores organisation, som er understøttet af de rigtige rammer og processer. Vi vil sikre, at vi har ledere og medarbejdere, der føler sig inkluderet, respekteret og anerkendt for dem, de er og de perspektiver, som de bidrager med – uanset baggrund, køn, dansk/-engelsk-sprog, status, alder, etc. Det vil vi sikre gennem bl.a.:

- At integrere inklusionsdata som en del af vores medarbejdertilfredshedsundersøgelse, hvor vi løbende kan tracke udviklingen
- Træning i inkluderende ledelse for ledere for at styrke værktøjskassen og mindset på dette område
- Træning og fokus på inklusion for alle medarbejdere

## ENERGINETS PRINCIPPER FOR ØGET

### MANGFOLDIGHED:

Udover de ovennævnte fire strategiske prioriteter, har vi i Energinet vedtaget en række principper for øget mangfoldighed, som skal udledes på tværs af afdelinger og områder. Disse principper har til formål at sikre, at vores interne processer og arbejde understøtter udviklingen af et mere mangfoldigt Energinet. Principperne er essentielle pejlemærker for ledere og medarbejdere, som indtænkes i det daglige arbejde og beslutningsprocesser.



#### REKRUTTERING

Vi rekrutterer ikke kun til den konkrete opgave, men også til holdet – og ser det store billede.

Vi inviterer altid mindst én kandidat med til samtale fra det underrepræsenterede køn eller en kandidat med en anden slags faglighed.



#### SAMMENSÆTNING AF TEAMS

Vi sammensætter mangfoldige teams (ledergrupper, styregrupper, agile teams, m.m.) med fokus på kompetencer/fagligheder, køn og nationaliteter, og tilstræber en kønsfordeling på minimum 40%/60%.



#### UDNÆVNELSER

Vi har fokus på mangfoldighed (herunder kompetencer/fagligheder, køn og nationaliteter), når vi udnævner og tilstræber en kønsfordeling på minimum 40%/60%.



#### TALENTPROGRAMMER

Vi har fokus på mangfoldighed (herunder kompetencer/fagligheder, køn og nationaliteter), når vi indstiller og udvælger medarbejdere til vores talentprogrammer og tilstræber en kønsfordeling på minimum 40%/60%.