



# Likestillingsredegjørelse 2024

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Tilstand for kjønnslikestilling

Vi beregner lønnsforskjellen mellom kvinner og menn ved å ta gjennomsnittlig grunnlønn for menn, trekke fra gjennomsnittlig grunnlønn for kvinner, dele dette på gjennomsnittlig grunnlønn for menn, og deretter multiplisere med 100. Differansen i lønn uttrykkes som en prosentandel av gjennomsnittlig andel av menns lønn. Grunnlønn og variable lønnskomponenter er inkludert i beregningen av den totale kompensasjonen.

#### Lønnsforskjeller – grunnlønn (kvinner:menn)

Norge			
Norge - Operation and Support	Equinor ASA	%	97
Norge - Associate	Equinor ASA	%	99
Norge - Professional	Equinor ASA	%	98
Norge - Principal	Equinor ASA	%	98
Norge - Leading	Equinor ASA	%	97
Norge - Manager and Executive	Equinor ASA	%	98
Gjennomsnittlig lønnsforskjell	Equinor ASA	%	98

#### Lønnsforskjeller – total kompensasjon (kvinner:menn)

Norge			
Norge - Operation and Support	Equinor ASA	%	84
Norge - Associate	Equinor ASA	%	90
Norge - Professional	Equinor ASA	%	88
Norge - Principal	Equinor ASA	%	87
Norge - Leading	Equinor ASA	%	91
Norge - Manager and Executive	Equinor ASA	%	95
Gjennomsnittlig lønnsforskjell	Equinor ASA	%	89

#### Kjønnsfordeling (kvinne- og mannsfordeling av totalen) på ulike stillingsnivåer

Norge			Kvinner	Menn
Norge - Operation and Support	Equinor ASA	%	24	76
Norge - Associate	Equinor ASA	%	39	61
Norge - Professional	Equinor ASA	%	44	56
Norge - Principal	Equinor ASA	%	35	65
Norge - Leading	Equinor ASA	%	31	69
Norge - Manager and Executive	Equinor ASA	%	32	68

Norge				
	Kjønnsbalanse (antall kvinner og menn)	Midlertidig ansatte (antall kvinner og menn som jobber midlertidig)	Faktisk deltid (antall kvinner og menn som jobber deltid)	Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)
Kvinner	6726	145	117	28
Menn	14327	228	290	12
Total	21053	373	407	40

Midlertidig ansatte har kontrakter på under tre måneder

## Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Equinor rapporterer lønnsforskjeller mellom menn og kvinner for både grunnlønn og total kompensasjon. Total kompensasjon inkluderer grunnlønn, bonuser, overtidsbetaling og andre goder. Stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i organisasjonen og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Tillitsvalgte har vært involvert i planleggingen, gjennomføringen og evalueringen av lønnsanalysen.

Hos Equinor er vi forpliktet til prinsippet om kjønnsnøytralitet i lønn, en forpliktelse som gjelder globalt. Vi har implementert en rekke tiltak for å støtte denne forpliktelsen, inkludert innføringen av et robust HR-system for å forbedre våre analytiske evner og datakvalitet. Disse tiltakene retter seg mot alle Equinor-ansatte i alle regioner der Equinor er til stede. I respons til likelønnsdirektivet overvåker vi utviklingen nøye for å sikre at vår praksis er i samsvar med disse standardene, noe som bidrar til vårt mål om å redusere lønnsforskjeller basert på kjønn.

## Beskrivelse og måling av ufrivillig deltidsarbeid

Hos Equinor har vi ikke ufrivillig deltidsarbeid. Alt deltidsarbeid er frivillig, forespurt av den ansatte og avtalt med deres leder.

## Kommentar til tallene

I 2024 ble beregningene av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn utført i henhold til EU ESGAR-rapporteringens krav. I 2024 er lønnsforskjellen på grunnlønn 98 % for Equinor ASA. For total kompensasjon er lønnsforskjellen 89 % for Equinor ASA. Det er dermed større lønnsforskjell i total kompensasjon enn i grunnlønn på alle våre lokasjoner. Denne forskjellen skyldes i stor grad tilleggskomponenter knyttet til roller hvor det er en høyere representasjon av menn enn kvinner, for eksempel offshore-roller som mottar offshore-tillegg.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### 2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Mangfold og inkludering (D&I) er integrert i følgende retningslinjer, prinsipper, strategier og prosedyrer, som støtter arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

- **Equinor-boken**  
Våre verdier er nedfelt i Equinor-boken. Disse verdiene veileder hvordan vi handler og samhandler med andre, samt tydeliggjør vår forpliktelse til å anvende høye etiske standarder for å skape tillitsbaserte relasjoner med våre medarbeidere.
- **Etiske retningslinjer**  
I henhold til våre etiske retningslinjer, tolererer vi ikke diskriminering eller trakassering av kolleger eller andre som berøres av vår forretningsvirksomhet, og vi krever at alle behandler andre med rettferdighet, respekt og verdighet.
- **Avtaler om likhet, rettferdighet og mangfold i Equinor ASA**  
Equinor har inngått avtaler om likestilling, rettferdighet og mangfold i Equinor ASA med følgende fagforeninger: Styrke, Lederne, NITO, Tekna og YS. Formålet med avtalene er å sikre at alle ansatte i Equinor ASA blir behandlet likt når det gjelder rekruttering, lønn og arbeidsvilkår, opplæring, karriereveier og faglig utvikling.
- **Fleksibelt arbeid**  
Equinor har innført fleksible arbeidsprinsipper for fjernarbeid for å imøtekomme de ulike behovene til våre ansatte. Individuelle avtaler om fjernarbeid kan være relevant for kolleger som trygt og sikkert kan utføre sine arbeidsoppgaver utenfor et Equinor-kontor eller -anlegg, samtidig som produktiviteten og effektiviteten opprettholdes, og uten negativ innvirkning på deres helse og prestasjon. Detaljene avtales i en individuell avtale om fjernarbeid mellom den ansatte og leder.
- **D&I-strategi**  
Equinor har en systematisk tilnærming til å integrere D&I i hele organisasjonen. Vår D&I-strategi skisserer vår ambisjon, samt pilarene og retningen for vårt arbeid. D&I-strategien ble utviklet i 2019 og oppdatert i 2022. Vår D&I-ambisjon er: "Vi er en mangfoldig og inkluderende organisasjon hvor alle føler seg verdsatt og at de hører til." For å oppnå denne ambisjonen arbeider vi på tvers av tre pilarer: 1) mangfold av perspektiver og erfaringer, 2) psykologisk trygghet og inkludering, og 3) rettferdige og like muligheter. Vi støtter oss på følgende tre retninger i arbeidet: 1) global ambisjon med lokal tilnærming, 2) åpenhet i data og prosesser, og 3) fokus på ledelse og kultur.

## 2.2 Vårt arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

### Struktur for likestillingsarbeid i Equinor

- **Styret og Konsernledelsen**

Styret er tydelig på sine forventninger om at Equinor skal arbeide systematisk med mangfold og inkludering. En D&I Corporate indikator inngår i den totale vurderingen av konsernsjefens presentasjoner. I sine månedlige møter mottar styrets kompensasjonskomité oppdateringer på utviklingen innen D&I gjennom året. Konsernledelsen følger opp våre D&I-ambisjoner og -strategi, og setter retning for arbeidet.

- **People and Organisation (HR)**

Equinor har et funksjonelt krav for Mennesker og Organisasjon (PO). Formålet med PO-funksjonen er å regulere og standardisere personalprosesser, lederutvikling, organisasjonsoppsett og endringsprosesser i hele selskapet. Dette inkluderer å forme og ivareta D&I-strategien, samt å operasjonalisere strategien i forretningsdriften.

D&I er integrert i prosessene i medarbeiderlivssyklusen, inkludert rekruttering, arbeidsprestasjoner, forfremmelser og ressursallokering. Tiltak blir registrert, overvåket og fulgt opp i våre interne systemer. Status og fremdrift presenteres møter annenhver måned, hvor talent og prestasjoner diskuteres i lederteam på tvers av selskapet.

- **Ledere, ansatte og tillitsvalgte**

Vår etiske retningslinje skisserer forventningen om at ledere og ansatte skal bidra til et arbeidsmiljø fritt for trakassering og diskriminering. Ledere i Equinor forventes å arbeide aktivt med D&I i sine team, med fokus på mangfold i personalprosesser, inkludert rekruttering. De har også ansvar for å skape et psykologisk trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Ledere forventes å ha regelmessige en-til-en-samtaler med sine ansatte for å bidra til å identifisere barrierer for prestasjoner og diskutere mål og utviklingsplaner.

D&I er et felles ansvar for alle ansatte i Equinor. Hver ansatt forventes å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø. De frivillige ansattressursgruppene (ERG) gir ansatte rom til å engasjere seg og er et forum for å diskutere D&I-temaer, løfte eventuelle bekymringer og foreslå forbedringer.

Ansatte og tillitsvalgte er involvert i det strategiske arbeidet med D&I gjennom arbeidsgrupper og spesifikke prosjekter. I 2024 ble det etablert en arbeidsgruppe på tvers av selskapet med fokus på temaet "Inkludering av personer med funksjonsnedsettelse". Tillitsvalgte var også engasjert i arbeidet. Corporate PO gir oppdateringer til og involverer seg med tillitsvalgte og fagforeninger gjennom etablerte kanaler.

## 2.3 Metoder for å identifisere risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Medarbeiderundersøkelse - Global People Survey (GPS)**  
 GPS er den årlige medarbeiderundersøkelsen som sendes til alle faste ansatte i Equinor globalt. Formålet med undersøkelsen er å evaluere og forbedre tiltak som påvirker ansattes engasjement, sikkerhet, arbeidsmiljø, prosjektsuksess, samt drivkraften for kontinuerlig forbedring og endring i Equinor. GPS-undersøkelsen leveres av en ekstern leverandør som behandler informasjonen på vegne av Equinor. Functional Center of Excellence (FCoE) forvalter dataene fra GPS.
- Vårt engasjement med fagforeninger**  
 I Equinor respekterer vi våre ansattes rett til å organisere seg og uttrykke sine meninger. Vi har de samme klare forventningene til våre leverandører og partnere. Equinor involverer seg med ansatte i arbeidsrelaterte spørsmål gjennom ulike kanaler, inkludert møter med fagforeninger på alle nivåer i organisasjonen, samarbeidsutvalg og helse- og arbeidsmiljøkomiteer.
- Ansattressursgrupper**  
 Våre ansattressursgrupper (ERG) er frivillige, ansattledede grupper som arbeider for å skape et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø, med særlig fokus på en felles mangfoldsdimensjon, -sak eller -mål. Gjennom samarbeid med forretnings sponsorer og HR-sponsorer bidrar våre ERG-er til å belyse spørsmål knyttet til D&I.
- Interne sosiale medier**  
 Vi overvåker vår sosiale medieplattform, Viva Engage, for å forstå hvordan ansatte engasjerer seg i D&I-temaer. Dette gir oss mulighet til å følge opp saker relatert til ekskludering eller diskriminering.
- Etikk-hjelpelinjen**  
 Equinor har klare retningslinjer i vårt ledelsessystem for håndtering av trakassering og mobbing. Disse retningslinjene fastlegger prosesser og forventninger for korrekt håndtering av saker som angår trakassering. Formålet med retningslinjene er å sikre at enkeltpersoner blir respektert og hørt, at interessekonflikter unngås, at riktig dokumentasjon sikres, at Equinor opererer i samsvar med gjeldende krav og lover, og at relevante tiltak for utbedring iverksettes ved behov.

## 2.4 Identifiserte risikoer for diskriminering og barrierer for sårbare grupper

- Risiko: Rettferdig og lik rekruttering**  
 Det er identifisert en risiko for at våre rekrutteringsprosesser kanskje ikke er inkluderende for alle. Dette kan skyldes ubevisst bias hos våre ansettelsesledere eller kan være innebygd i prosessene våre. Vi erkjenner også at rekrutteringsprosessen kanskje ikke er fullt tilgjengelig for personer med funksjonsnedsettelse.
- Risiko: Seksuell trakassering**  
 Antallet saker om seksuell trakassering i 2024 forble stabilt sammenlignet med 2023.
- Risiko: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn**  
 Identifisert risiko for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, behov for å forstå årsakene til disse forskjellene, samt identifisere potensielle tiltak for å adressere dem.
- Risiko: Inkludering av personer med funksjonsnedsettelse**  
 Kartlegging utført i 2024 identifiserte risiko knyttet til ansatte med funksjonsnedsettelse.
- Risiko: Inkludering av LHBT-personer**  
 Identifiserte saker i 2024 der ansatte som identifiserer seg som LHBT følte seg ekskludert når det gjaldt tilgang til kjønnsnøytrale toaletter og garderober.

- **Risiko: Verneklær for kvinner offshore**  
Det er identifisert risiko knyttet til verneklær for kvinner som jobber offshore, der det kun tilbys én type standardisert sikkerhetsdrakt.
- **Risiko: Språklig ekskludering**  
Identifisert risiko for ekskludering av ansatte i arbeidsmøter og på sosiale arenaer på grunn av språkbarrierer. Kravet om norsk språk for arbeid offshore utgjør en barriere for internasjonale søkere.
- **Risiko: Tilgang til data**  
Risiko for at tiltak ikke er målrettet på grunn av mangel på data som kan identifisere barrierer og ekskludering relatert til konkrete mangfoldsdimensjoner.
- **Risiko: Kunnskap om og engasjement i D&I-temaer**  
Mangel på kunnskap om D&I-temaer relatert til underrepresenterte grupper kan føre til ubevisst bias, stereotyper, ekskludering eller diskriminering.

## 2.5 Tiltak satt i gang i 2024 for å redusere risiko

- **Tiltak: Rettferdig og lik rekruttering**  
I rekrutteringsprosesser engasjerer vi ansettelsesledere med rekrutteringstrening for å sikre en rettferdig og upartisk vurdering av alle søkere. Vi bruker kjønnsnøytrale og inkluderende stillingsbeskrivelser. Alle våre eksterne stillingsannonser gjøres tilgjengelige på Internett. Vi har også et internt stillingsmarked som er tilgjengelig for alle ansatte. I 2024 har implementeringen av vårt nye HR-system, Workday, avdekket forbedringsmuligheter for å sikre rettferdig og lik rekruttering.  
  
Dette tiltaket gjelder følgende prosesser:
  - Rekruttering
- **Tiltak: Seksuell trakassering**  
I løpet av 2023–2024 har vi iverksatt tiltak for å forebygge saker om seksuell trakassering. Økt bevissthet om hva som utgjør seksuell trakassering på arbeidsplassen har blitt diskutert åpent gjennom sesjoner og «safety moments» tilgjengelig for hele organisasjonen. Temaet har også blitt integrert i våre lederutviklingsprogrammer. I 2024 har vi adressert temaet til de mest sårbare gruppene, inkludert nyutdannede og lærlinger, for å sikre at de forstår prosessen for håndtering av klager og at slike klager ikke vil påvirke deres fremtid i selskapet. GPS-data om hvorvidt ansatte føler seg trygge på å si ifra uten frykt for gjengjeldelse fra ledere eller kolleger, brukes til å evaluere effektiviteten av våre tiltak for å håndtere saker og arbeide systematisk for å forebygge seksuell trakassering og annen upassende atferd.  
  
Dette tiltaket gjelder følgende prosesser:
  - Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
- **Tiltak: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn**  
I 2023 inngikk Equinor et samarbeid med Mercer for å utføre regresjonsanalyse i Norge, Storbritannia, USA og Brasil. Målet var å bedre forstå den justerte totale lønnsforskjellen, noe som gir et mer presist bilde av lønnsforskjeller for likt arbeid. Resultatene fra denne studien ble presentert for Equinor i 2024. Analysen viste en justert total lønnsforskjell på 0,73 % til fordel for menn i Equinor globalt, og en justert total lønnsdifferanse på 0,63 % til fordel for menn i Equinor ASA. Gjennom 2024 har Equinor arbeidet for en økt forståelse av drivkreftene bak disse forskjellene og for å identifisere potensielle tiltak for å adressere dem.

Dette tiltaket gjelder følgende prosesser:

- Lønn og arbeidsvilkår

- **Tiltak: Inkludering av personer med funksjonsnedsettelse**

I 2024 har Equinor fokusert på å identifisere muligheter for å styrke inkluderingen av personer med funksjonsnedsettelse. People and Organization (HR) har gjennomført en omfattende kartlegging og identifisert interne og eksterne beste praksiser. Involvering av ansatte som har identifisert seg med funksjonsnedsettelse, har gitt verdifull innsikt i forbedringsmuligheter. Arbeidet konkluderte med at tverrfaglig samarbeid og eierskap er nødvendig for å sikre en helhetlig tilnærming til inkludering, med fokus på ansattopplevelsen. En arbeidsgruppe ble etablert for å utvikle en handlingsplan.

Dette tiltaket gjelder følgende prosesser:

- Rekruttering
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)

- **Tiltak: Inkludering av LHBT-personer**

Fasilitetsforvaltning har kartlagt våre fasiliteter for å identifisere muligheter for å opprette flere kjønnsnøytrale toaletter på våre kontorer og landanlegg. Kartleggingen konkluderte med at innføringen av flere kjønnsnøytrale toaletter vil starte i 2025. Det ble også avdekket at det vil være mer utfordrende å få på plass kjønnsnøytrale garderobes offshore gitt begrensede muligheter for ombygging. Dette gjelder også for visse landanlegg, men på land vil denne vurderingen bli inkludert i fremtidig planlegging av fasiliteter.

Dette tiltaket gjelder følgende prosesser:

- Tilrettelegging
- Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)

- **Tiltak: Verneklær for kvinner offshore**

I 2024 har Equinor gjort fremskritt i utviklingen av verneklær for kvinner som jobber offshore. Disse klærne oppfyller sikkerhetsstandardene for eksisterende verneklær, og er utviklet i samarbeid med fagforeningene. Equinor har utviklet et nytt materiale og design som gir fleksibilitet, komfort og sikkerhet for våre kvinnelige ansatte. Det første designet har også vist seg å være inkluderende for personer med behov for ikke-standardiserte sikkerhetsdrakter, uavhengig av kjønn. I 2024 ble ullundertøy for kvinner inkludert som en del av standardtilbudet for offshore-ansatte i Equinor ASA. Bukser for gravide, som har vært en del av standardtilbudet på landanlegg, ble i år også inkludert for offshore-ansatte.

Dette tiltaket gjelder følgende prosesser:

- Lønn og arbeidsvilkår
- Tilrettelegging

- **Tiltak: Språklig ekskludering**

Fokuset på inkludering når det gjelder språk har vært en del av intern kommunikasjon, og gjennom «safety moments». Kravet om norsk språkkunnskap for arbeid offshore følger av sikkerhetskrav og kan ikke endres.

Dette tiltaket gjelder følgende prosesser:

- Lønn og arbeidsvilkår
- Rekruttering
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)

- **Tiltak: Tilgang til data**

Ingen spesifikke tiltak ble iverksatt i 2024. Vi har planlagt tiltak i 2025, se nedenfor under seksjon 2.6.

- **Tiltak: Kunnskap om og engasjement i D&I-temaer**

Vi støtter ansatte i å danne frivillige ansattressursgrupper (ERG) for å styrke forståelsen av D&I-temaer. ERG-er er etablert i Norge, Brasil, Storbritannia, USA og Canada, og er åpne for ansatte og



kontraktører i alle divisjoner. Disse gruppene styres av interne retningslinjer. I 2024 ble ERG-strategien, de interne retningslinjene, og styringsstrukturen oppdatert for å øke samarbeidsmulighetene, for dermed ytterligere å styrke kunnskapen om barrierer som underrepresenterte grupper møter.

I 2024 markerte vi fem internasjonale "awareness days" som en del av D&I-strategien. Dagene er FN-fastsatte eller globale dager, og fokuserer på mangfoldsdimensjoner som kjønn, etnisitet, LHBT, mental helse og funksjonsnedsettelse. Dagene markeres globalt, på tvers av selskapet, og er en viktig del av hvordan vi engasjerer våre ansatte direkte i D&I.

Dette tiltaket gjelder følgende prosesser:

- Lønn og arbeidsvilkår
- Rekruttering
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
- Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)

## 2.6 Evaluering av tiltak i 2024 og planer for 2025

- **Evaluering og planer: Rettferdig og lik rekruttering**

I 2025 implementerer vi en ny prosess for håndtering av forespørsler om tilrettelegging i vår rekrutteringsprosess, på tvers av hele Equinor. Denne prosessen vil støttes av forbedret funksjonalitet i vårt nye HR-system Workday, og skal bidra til en raskere og mer effektiv prosess for rekrutteringsteamene og de interne prosesseierne våre, samtidig som den forbedrer kandidatopplevelsen for de som trenger det mest. Vi ser videre muligheter for å gjennomgå tilgjengeligheten av vår rekrutteringsprosess i 2025.

- **Evaluering og planer: Risiko for seksuell trakassering**

- Antallet saker om seksuell trakassering i 2024 forble stabilt sammenlignet med 2023. På tvers av organisasjonen har vi økt bevisstheten om og fått en bedre forståelse av alvoret i temaet. Vi vil fortsette å ha temaet høyt på agendaen for 2025 ved aktivt å promotere eksisterende initiativer.

- **Evaluering og planer: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn**

Equinor fortsetter arbeidet med bedre å forstå drivkreftene for disse forskjellene og identifisere potensielle tiltak for å adressere dem.

- **Evaluering og planer: Inkludering av personer med funksjonsnedsettelser**

Fokuset på inkludering av personer med funksjonsnedsettelser har sterk støtte fra toppledelsen. En handlingsplan ble utviklet i 2024. Fokuset i 2025 vil være å etablere ansvar i organisasjonen og utforme konkrete handlingsplaner i forretningsområdene. Planene vil inkludere tiltak som skal sikre samarbeid med eksterne organisasjoner, inkludert NAV, for å styrke inkluderingen. En datainnsamlingsprosess vil bli gjennomført for å sikre målrettede tiltak som støtter og fjerner barrierer for ansatte med funksjonsnedsettelser.

- **Evaluering og planer: Inkludering av LHBT personer**

Innføringen av flere kjønnsnøytrale toaletter på våre lokasjoner starter i 2025.

- **Evaluering og planer: Verneklær for kvinner offshore**

Nye verneklær vil være tilgjengelige i 2025.

- **Evaluering og planer: Språklig ekskludering**

Det er behov for å gjøre mer for å styrke inkluderingen og oppmuntre ansatte til å bruke et språk som sikrer at alle i teamet kan delta i arbeids- og sosiale settinger. Fokus på dette er planlagt for 2025.

- **Evaluering og planer: Tilgang til data**

I 2025 gjennomfører vi et pilotprosjekt for å samle inn data om mangfold frivillig fra våre ansatte i Brasil. Denne piloten skal brukes for å avgjøre om dette tiltaket bør innføres for vår globale arbeidsstyrke.

- **Evaluering og planer: Kunnskap om og engasjement i D&I-temaer**

Vi skal se på muligheter for bedre samarbeid på tvers av ERG-er globalt, for å samkjøre hvordan vi arbeider med inkludering i hele organisasjonen.