

Egde

Likestillingsredegjørelse 2025

Innhold

1. Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kartlegging av kjønnslikestilling

2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Prinsipper og retningslinjer

2.2 Oppsummering av arbeidet

2.2.1 Organisering og oppfølging

2.2.2 Resultat og konklusjon

2.2.3 Forventninger til arbeidet fremover



Egde er Sørlandets ledende fagmiljø innen digitalisering og teknologi. Egde tilbyr en omfattende tjenesteportefølje som inkluderer rådgivning, prosjektledelse, utvikling, design og brukeropplevelser, dataanalyse, kunstig intelligens, sikkerhet og test.

Egde er verdistyrkt. Det betyr at vi først og fremst er opptatt av å bidra til å gjøre en positiv forskjell for mennesker, samfunn og virksomheter. Våre verdier ekte, nær og nysgjerrig er fundamentet i vår kultur, og gjenspeiler måten vi er på som kolleger, arbeidsplass og i relasjon til omgivelsene.

Magien skjer når vi kombinerer mennesker med forskjellig kompetanse, bakgrunn og erfaring som jobber sammen med våre kunder for å skape bærekraftige løsninger.



Tilstand for kjønnslikestilling

Ved årsslutt 2025 var det 76 ansatte i Egde. Nedenfor oppsummeres de viktigste tallene knyttet til kjønnslikestilling for disse.

1.1 Kartlegging av kjønnslikestilling

Kjønnsfordeling på ulike gruppe/stillingskategori

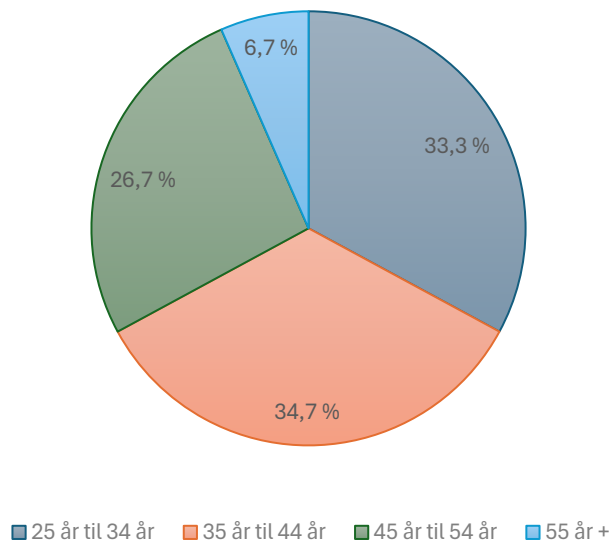
Gruppe/stillingskategorier	Antall			Fordeling i %	
	Kvinne	Mann	Total	Kvinne	Mann
Ledelse og administrasjon	3	4	7	43 %	57 %
Salg	1	3	4	25 %	75 %
Konsulent	3	8	11	27 %	73 %
Seniorrådgiver	2	14	16	13 %	88 %
Rådgiver	4	20	24	17 %	83 %
Seniorrådgiver	4	10	14	29 %	71 %
Total	17	59	76	22 %	78 %

Andelen kvinner har blitt redusert med 2,5% i 2025 sammenlignet med 2024. Kvinneandel i Egdes ledergruppe er 33% og kvinneandel i Egdes styre er 40%.

Type	Totalt
Sykefravær - korttid (inntil 40 dager)	3,07 %
Sykefravær - langtid (over 40 dager)	0,77 %
Sykefravær – totalt	3,84%
Antall fraværsdager sykt barn - gjennomsnitt (8 timer)	1,5
Andel i deltidstilling	1,53 %
Andel ufrivillig deltid	0
Gjennomsnittlig antall overtidstimer	19,21

For å ivareta anonymitet rapporteres tallene over totalt og ikke fordelt på kjønn. Sykefraværet i 2024 var på 3,8% og er tilsvarende for 2025.

Aldersfordeling



Det er en jevn aldersfordeling i Egde, og gjennomsnittsalderen var 39,5 i 2025.

Lønnsforskjell totalt i virksomheten

Egde har ikke tilstrekkelig kjønnsbalanse på gruppe/stillingskategori i selskapet for å kunne rapportere på gruppe/stillingskategori og samtidig sikre personvern når det kommer til lønnsforskjeller i virksomheten.

Lønnsforskjellen totalt i Egde er ved årsslutt 2025 2,14%. *

*Tallet er målt i % - differansen mellom kvinners gjennomsnittlige årslønn målt opp mot menns gjennomsnittlige årslønn.

2

Egdes arbeid for likestilling og mot diskriminering

Egde skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som er kjent for likeverd og mangfold, og som behandler alle med rettferdighet, respekt og verdighet. Mangfold handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering. Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av kolleger eller andre som berøres av virksomheten vår. Diskriminering omfatter all forskjellsbehandling, utestenging eller forskjellsbehandling på grunnlag av rase, kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, seksuell legning, religion, politisk standpunkt, nasjonal eller etnisk opprinnelse eller andre forhold som medfører brudd på prinsippet om likebehandling.

2.1 Prinsipper og retningslinjer

Verdier

Egdes verdier **ekte**, **nær** og **nysgjerrig** er fundamentet i kulturen, og gjenspeiler måten vi er på som kolleger, arbeidsplass og i relasjon til omgivelsene. Verdiene brukes aktivt i alle Egdes interne prosesser og kommunikasjon.

Etiske retningslinjer

Formålet med våre etiske retningslinjer er å bidra til en trygg, inkluderende og rettferdig arbeidsplass der alle kan være seg selv og bli behandlet med respekt. Retningslinjene skal støtte et arbeidsmiljø preget av mangfold, like muligheter og nulltoleranse for diskriminering og trakassering. De gir felles rammer for hvordan vi opptrer overfor hverandre og andre, og hjelper oss å ta gode valg i hverdagen.

Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet

Å sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø er en nøkkelprioritet for Egde. Vi legger stor vekt på både de ansattes fysiske og psykiske helse, og vi tilbyr en rekke helsefremmende aktiviteter for å støtte dette målet. Gjennom kontinuerlig fokus på helse, sikkerhet og miljø, arbeider vi for å skape en trygg og bærekraftig arbeidsplass hvor alle kan trives og yte sitt beste.

2.2 Oppsummering av arbeidet

Nedenfor oppsummerer vi vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis:

- **Rekruttering**

Egde rekrutterer gjennom åpne stillingsutlysninger, åpne søknader og gjennom nettverk. Rekrutteringsprosessene er kompetansebaserte, med bruk av rekrutteringsteam og digitale verktøy for å sikre likebehandling og objektive vurderinger. Det legges vekt på tydelig kommunikasjon og relevante vurderingsmetoder gjennom hele prosessen.

Det jobbes kontinuerlig med å sikre ordlyd i stillingsannonser og åpne spørsmål i rekrutteringssamtaler for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det er risiko knyttet til å tiltrekke seg representasjon av kjønn og alder i konsulent – og IT-bransjen.

- **Lønns- og arbeidsvilkår**

Egde tilstreber likeverdige og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte. Lønnsfastsettelse i rekrutteringsprosessen skjer på grunnlag av rolle, ansvar, kompetanse og erfaring, og ikke på bakgrunn av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Den gjennomføres årlige lønnsforhandlinger med fagforeninger og det foregår minimum en årlig individuell lønnsvurdering.

Lønnskartlegging og analyser gjennomføres i lønnsoppgjør for å identifisere risiko knyttet til ulikheter i lønnsmodell og tiltak igangsettes for å redusere ulikheter.



- **Organisering og representasjon**

Egde er organisert med en flat struktur. I perioden har både kvinner og menn vært representert på tvers av stillingskategorier, lederroller og faggrupper.

Det er allikevel en risiko og et viktig fokusområde å styrke kjønnsbalansen på alle stillingsnivå. Da også kjønnsbalansen i Egde ble redusert fra 2024 til 2025.

- **Forfremmelse/opprykk**

Egde har fire stillingskategorier; konsulent, seniorkonsulent, rådgiver og seniorrådgiver. Ansatte kan basert på definerte kriterier få et opprykk. Kriteriene skal ikke være til hinder for likestilling eller bidra til diskriminering. Prosessen for opprykk gjennomføres kontinuerlig gjennom året.

- **Utviklingsmuligheter**

Egde er en kompetansebedrift med sterkt fokus på faglig utvikling. Det daglige arbeidet er organisert blant annet gjennom faggrupper som legger til rette for kunnskapsdeling, faglig diskusjon og kontinuerlig læring. Ansatte har store innvirkning på hvilke prosjekter de jobber med, og det legges til rette for individuell kompetanseutvikling for hver enkelt ansatt, utover felles faglige aktiviteter. Dette gir ansatte mulighet til å utvikle sin kompetanse i tråd med både egne interesser, kunders og Egdes behov.



- **Tilrettelegging**

Egde arbeider aktivt for å tilrettelegge de fysiske og psykososiale arbeidsforholdene slik at ansatte kan utføre arbeidet sitt på en god måte.

Arbeidsoppgaver, kontorlokaler og kontorplasser tilpasses i dialog med ansatte. Egde legger til rette for en hybrid arbeidshverdag og hjemmekontor med tilhørende hjemmekontoravtale benyttes når det er hensiktsmessig. Samarbeid med verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU) er en viktig del av tilretteleggingsarbeidet i Egde.

Videre er det tilrettelagt for å melde særskilte behov knyttet til blant annet ernæring i forbindelse med lunsjordningen.

- **Muligheter og kombinere arbeid og familieliv**

De ansatte har høy grad av fleksibilitet i gjennomføring av arbeidet sitt. Konsulentbransjen preges ofte av lange dager og mye overtid. Egde er opptatt av at ansatte skal ha et godt liv utenom jobb og en 37,5 timers arbeidsuke. Dette er en viktig bidragsyter til kunne kombinere arbeid og familieliv i Egde, og ha en god balanse mellom jobb og privatliv.

2.2.1 Organisering og oppfølging

Daglig leder med tilhørende lederteam er øverste ansvarlig for arbeid for likestilling og mot diskriminering i Egde. Arbeidet har ikke vært forankret i likestillingsstrategi, men i den generelle strategien for selskapet. HR-ansvarlig følger opp og koordinerer arbeidet med lederteam, AMU og øvrige ansatte.

Temperaturmålinger

Egde gjennomfører månedlige temperaturundersøkelser for å kartlegge trivsel og identifisere eventuelle utfordringer i arbeidsmiljøet. Disse undersøkelsene er viktige for å kunne undersøke og kartlegge risiko, i tillegg til å kunne gi oss tilbakemeldinger på iverksatte tiltak knyttet til mangfold og inkludering.

Varslingsrutiner

Selskapet har retningslinjer for varsling for å sikre at alle ansatte føler seg trygge dersom de rapporterer om misligheter eller uetisk atferd i Egde. Ansatte som rapporterer slike bekymringer, skal behandles rettferdig og beskyttes mot gjengjeldelse.

2.2.2 Resultat og konklusjon

Egde har identifisert følgende risikoer i 2025

- **Redusert kjønnsbalanse.** Det er en nedgang i kvinneandel på 2,5 % fra 2024 til 2025, og peker på dette som et viktig risikoområde fremover. Det er særlig skjev kjønnsfordeling i seniorkonsulent- og rådgiverrollen samt risiko knyttet til kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer.
- **Bransjerisiko i rekruttering.** Det fremheves en vedvarende risiko for å tiltrekke tilstrekkelig representasjon av kjønn og alder, spesielt innen konsulent- og IT-roller, til tross for kompetansebaserte og åpne rekrutteringsprosesser.
- **Egen likestillingsstrategi og systematisk oppfølging av likestillingsarbeidet.** Dette blir viktig i 2026 og arbeides videre med.

2.2.3 Forventninger til arbeidet fremover

Egde vil i 2026 arbeide videre med interne prosesser og risikoene gjort rede for i forrige avsnitt.

Det er ønskelig å etablere en systematisk prosess, 4-steps metoden som illustrert under, forankret i lederteamet i Egde.

I tillegg skal morselskapet NOVA bidra til å kartlegge, analysere og definere hvordan Egde jobber med mangfold og likestilling fremover.



Grimstad, 30. juni 2026

Styret i Egde Consulting

Sign.

Geir Allan Hove
Styrets leder

Sign.

Gisle Stavland
Styremedlem

Sign.

Trine Røssel
Ødegaard
Styremedlem

Sign.

Jøran Bøch
Daglig leder

Sign.

Helene Holte
Styremedlem

Sign.

Jonas Momkvist
Styremedlem

Sign.

Andreas Taraldsen
Styremedlem

Egde
www.egde.no

Deltakere

EGDE CONSULTING AS Norge

Signert med E-signere

03.06.2026 10:19:10 UTC

Undertegner

Dato

Jøran Bøch
Daglig Leder
joran.boch@egde.no
+4791876847

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 195.139.134.154

Signert med E-signere

03.06.2026 11:41:24 UTC

Undertegner

Dato

Andreas Taraldsen
andreas.taraldsen@egde.no

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 77.18.42.185

Signert med E-signere

03.06.2026 11:38:42 UTC

Undertegner

Dato

Helene Holte
helene.holte@egde.no

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 213.239.102.46

Signert med E-signere

03.06.2026 11:39:21 UTC

Undertegner

Dato

Gisle Stavland
gisle.stavland@egde.no

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 77.16.41.51

GEIR ALLAN HOVE Norge

Signert med E-signere

07.06.2026 21:04:55 UTC

Undertegner

Dato

Geir Allan Hove
geir.allan.hove@novacg.no
+4798222177

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 92.220.116.92

Signert med E-signere

03.06.2026 14:00:37 UTC

Undertegner

Dato

Trine Røssel Ødegaard
trine.r.odegaard@novaconsultinggroup.no
+4799624112

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 217.13.29.59

Signert med E-signere

07.06.2026 21:07:52 UTC

Undertegner

Dato

Jonas Momkvist
jonas.momkvist@novacg.no
+4740633620

Leveransekanal: E-post
IP-adresse: 85.165.129.180