

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

2024

Dato: 12.05.2025

NR **TITTEL**

0 **INNLEDNING**

I KNE jobbes det aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering iht. bestemmelsene i §26 i likestillingsloven.

1 **MÅLSETTING**

Vi har vi som mål å være en arbeidsplass der arbeidsmiljøet skal være attraktivt og utviklende med like muligheter for alle medarbeidere uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder. Likestilling skal praktiseres slik at det bidrar til at alle medarbeidere skal ha samme mulighet til kompetanse- og karriereutvikling.

2 **DEL 1 – TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING**

KNE har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Selskapet er en håndverksbedrift i en bransje hvor kvinner generelt sett er lite representert. KNE har i sin policy innarbeidet forholdet rundt likestilling som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn og avansement. Ved nyansettelser blir kvinner oppfordret til å søke og vil under ellers like kvalifikasjoner ha fortrinnsrett.

Ved årsskiftet var det totalt 55 ansatte hvorav fem kvinner. Det er ingen midlertidige ansatte. Det er to frivillige deltidsansatte, hvorav en mann og en kvinne. Kvinneandelen i styret er 33 %. Det var en person som tok ut foreldrepermisjon i 2024.

2.1 **Utforming av stillingsnivåene**

Ved utforming av stillingsnivåene er det tatt utgangspunkt i eksisterende stillingskategorier som fremgår i virksomhetens organisasjonsplan samt en konkret vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike stillingsnivåene. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene og har lagt til grunn følgende stillingsnivåer/grupper:

1. Selskapsledelse
2. Avdelingsledelse
3. Prosjektledelse
4. Administrasjon, IT, regnskap, økonomi, saksbehandling og tilsvarende
5. Byggleder, anleggsleder, formann, bas og tilsvarende
6. Bygningsarbeider, fagarbeider og tilsvarende
7. Renhold
8. Lærlinger, hjelpearbeider og tilsvarende

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5	50	0	0	0	0	1	2	0	0

2.2 Lønnsforskjeller mellom kjønnene

I kartlegging av lønnsforskjellene, er alle som har vært ansatt i selskapet i løpet av året tatt med. Overordnet er det liten forskjell i lønn mellom kvinner og menn i selskapet og de forskjellene som finnes reflekterer erfaring, arbeidskapasitet og utdanning – ikke hvilket kjønn de tilhører.

	Kjønnsfordeling på		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent
Total	6	54	Kontante ytelser
Selskapsledelse	0	1	Ingen kvinner i denne gruppen
Avdelingsledelse	0	3	Ingen kvinner i denne gruppen
Prosjektledelse	1	3	For få ansatte i denne gruppen
Administrasjon, Saksbehandlere ol	2	3	For få ansatte i denne gruppen
Byggeleder, anleggsleder, forman, bas ol	0	6	Ingen kvinner i denne gruppen
Bygningsarbeider, fagarbeider ol	0	27	Ingen kvinner i denne gruppen
Renhold	1	0	Ingen menn i denne gruppen
Lærlinger, hjelpearbeider ol	1	7	For få ansatte i denne gruppen

3 DEL 2 – VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

KNE er forpliktet til å skape et inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte føler seg trygge, kan uttrykke sine meninger fritt og har muligheter for personlig og profesjonell utvikling. For å sikre dette har KNE etablert en egen likestillingspolicy, som gir retningslinjer for rettferdig rekruttering, like lønns- og arbeidsvilkår, muligheter for forfremmelse og kompetanseutvikling, samt tiltak for å forebygge og håndtere trakassering. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er også forankret i personalhåndboken.

3.1 Mangfold i KNE

KNE anerkjenner verdien av et mangfoldig arbeidsmiljø og jobber aktivt for å sikre at alle ansatte trives og utvikler seg uavhengig av bakgrunn. Over halvparten av våre ansatte har innvandrerbakgrunn, og blant våre medarbeidere finnes det personer med ulike etnisitet og religion. Dette mangfoldet bidrar til økt perspektivrikdom og styrker vår evne til å løse utfordringer på en inkluderende og innovativ måte.

3.2 Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2024

Arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i 2024 viser at de fleste ansatte trives godt på jobb og gir høy skår på ulike indikatorer for arbeidsmiljø og trivsel. Undersøkelsen inkluderte også spørsmål om kjennskap til og forekomst av trakassering (negative ytringer eller handlinger) i KNE. Noen negative svar ble registrert, og disse følges opp gjennom en-til-en-samtaler for å forstå situasjonen bedre og finne passende tiltak for forbedring.

3.3 Tiltak og videre fokusområder

For å styrke arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering vil KNE ha økt fokus på bevisstgjøring, holdningsskapende arbeid og tilrettelegging for positiv utvikling. Innførte tiltak er eksempelvis tilbud om fleksible arbeidstidsløsninger for å ivareta barn og omsorgsoppgaver, tilrettelegging ved sykdom og funksjonsnedsettelse samt egne retningslinjer for håndtering av mobbing, trakassering og konflikter. KNE har egne varslingsrutiner hvor man har mulighet til å varsle anonymt om eventuelle kritikkverdige forhold. Disse vil bli ytterligere synliggjort for å sikre at alle ansatte kjenner til dem.

NR **TITTEL**

Likestilling, mangfold og inkludering er et fast punkt på agendaen til AMU. I tillegg gjennomføres årlige medarbeidersamtaler der både trivsel og utvikling blir tatt opp som egne temaer. KNE vil fortsette å evaluere og forbedre sine tiltak for å sikre et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø for alle ansatte.