

## LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2025

**Dato:** 14.04.2026

**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 KJØNSLIKESTILLING**

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 50 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 2025.

#### 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	45	0	0	0	1	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. Tallgrunnlaget i denne oversikten kan derfor avvike fra antall ansatte ved årsskiftet. 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.

	Kjønnfordeling på		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent
<b>Total</b>	5	50	<b>Kontante ytelser</b>
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, IT, regnskap, økonomi, 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 har et bevisst og systematisk arbeid for å sikre et inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte skal kunne oppleve trygghet, medvirkning og like muligheter for utvikling. Virksomhetens likestillingspolicy danner rammen for dette arbeidet og inneholder retningslinjer for blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, kompetanseutvikling, karrieremuligheter samt forebygging og håndtering av trakassering. Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er i tillegg forankret i personalhåndboken.

### 3.1      Mangfold i KNE

KNE ser mangfold som en ressurs og arbeider målrettet for å fremme et inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte gis gode muligheter for trivsel og utvikling. Virksomheten har en sammensatt medarbeidergruppe, og over halvparten av de ansatte har innvandrerbakgrunn. Våre ansatte representerer også ulike etniske og religiøse bakgrunn. Dette mangfoldet tilfører virksomheten verdifulle perspektiver og bidrar til en bredere og mer inkluderende tilnærming i møte med arbeidsoppgaver og utfordringer.

### 3.2      Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2025

Arbeidsmiljøundersøkelsen ble gjennomført digitalt i september/oktober 2025 og ble besvart av 46 av 51 ansatte. Resultatene viser gjennomgående høy trivsel og et arbeidsmiljø preget av trygghet, samarbeid og god kommunikasjon. De fleste ansatte oppgir at de vet hva som forventes av dem, opplever selvstendighet i arbeidshverdagen og har meningsfulle arbeidsoppgaver. Undersøkelsen viser også at de fleste opplever god fleksibilitet og forståelse for egen livssituasjon, og at mangfold og inkludering vurderes positivt.

Det ble registrert enkelte svar som kunne tyde på kjennskap til eller erfaring med trakassering. Disse svarene ble fulgt opp nærmere, og det ble opplyst at flere av svarene skyldtes feilregistreringer ved utfyllingen av undersøkelsen. Samlet sett underbygger undersøkelsen at KNE har et trygt og

inkluderende arbeidsmiljø, samtidig som virksomheten vil fortsette arbeidet med å styrke bevisstheten om mangfold, rettferdighet, like muligheter og gode tilbakemeldingsrutiner.

### **3.3      Tiltak og videre fokusområder**

På bakgrunn av resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen vil KNE videreføre og styrke arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering gjennom målrettede tiltak. Virksomheten vil ha særlig fokus på å styrke den systematiske kompetanseutviklingen og legge til rette for tydeligere oppfølging og tilbakemeldinger i arbeidshverdagen. Det vil også arbeides videre med å sikre opplevelsen av rettferdighet og like muligheter, blant annet gjennom bevissthet rundt ansvar, rollefordeling og intern kommunikasjon.

KNE vil samtidig videreføre arbeidet med å synliggjøre virksomhetens mangfolds- og inkluderingsarbeid, og sikre at alle ansatte kjenner til gjeldende rutiner for varsling, håndtering av trakassering og oppfølging av kritikkverdige forhold. Flexibilitet, tilrettelegging ved behov og årlige medarbeidersamtaler vil fortsatt være sentrale virkemidler i dette arbeidet. Likestilling, mangfold og inkludering skal fortsatt være et fast tema i AMU og i virksomhetens løpende HMS- og personalarbeid.