

Likestillingsredegjørelse

Kraftmontasje AS

Kraftmontasje jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Kraftmontasje AS hadde i 2024 totalt 113 ansatte; 101 menn og 12 kvinner. Dette gjenspeiler at Kraftmontasje er i en bransje hvor det tradisjonelt er stor overvekt av mannlige ansatte.

Deltidsstillinger

Ingen av de ansatte er pr. 2024 deltidsansatte.

Midlertidig ansatte

I 2024 hadde selskapet tre midlertidig ansatte – én kvinne og to menn – som vikarierte for ansatte i permisjon. I tillegg ble det ansatt seks sommervikarer ute på prosjekt, hvorav to kvinner og fire menn. Disse er ikke inkludert i denne undersøkelsen.

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon

For 2024 var det en kvinne som tok ut 12 uker foreldrepermisjon i selskapet.

Stillingsnivå

Kraftmontasje har for undersøkelsen definert fire nivå for stillingskategorier:

- Stillingskategori 1: Ledelse/avdelingsleder
- Stillingskategori 2: Mellomleder (PL/AL)

- Stillingskategori 3: Admin/teknisk
- Stillingskategori 4: Montør/lager

Oversikt ansatte i Kraftmontasje

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
(Antall)		(Antall)		(Gjennomsnitt antall uker)		(Antall)		(Antall)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
12	101	0	0	12	0	1	0	0	0

Lønnsforskjeller

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser			Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	12	101	72%			Nei	39%	100%
Nivå / gruppe 1	1	6	60%			Nei		100%
Nivå / gruppe 2	0	23						
Nivå / gruppe 3	11	9	78%			Nei	61%	100%
Nivå / gruppe 4	0	65						

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Kraftmontasje tar avstand fra alle typer diskriminering. Dette arbeidet er integrert i selskapets policyer og daglige praksis.

Vi har interne retningslinjer som sikrer respekt, likeverd og et inkluderende arbeidsmiljø, i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. Disse retningslinjene gjelder også for våre underentreprenører og samarbeidspartnere.

For å sikre en trygg og rettferdig arbeidsplass har vi varslingsrutiner basert på prinsippene om habilitet, konfidensialitet og kontradiksjon. Vi legger vekt på et åpent ytringsklima, der alle ansatte skal føle seg trygge på å si ifra.

Vårt arbeid med arbeidsmiljø er en del av vår ISO 45001, som bekrefter vår systematiske tilnærming til helse, sikkerhet og bærekraft.

Likestilling og ikke-diskriminering er sentrale hensyn i vår rekrutteringsprosess, med særlig fokus på å øke kvinneandelen og sikre en mer balansert kjønnsfordeling i selskapet.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vårt likestillingsarbeid og ikke-diskriminering gjennomføres i tråd med intern policy, der vi undersøker og kartlegger tilstanden i selskapet, vurderer risiko for diskriminering og ser på mulige hindre. Tiltak vurderes for å fremme likestilling og evaluerer arbeidet for videre utvikling. Arbeidet omfatter områdene rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, forfremmelse, opplæring og utvikling, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid.

Likestillingsarbeidet er forankret i styret og drives fremover av ledelsen i selskapet. Andre viktige bidragsyttere er arbeidsmiljøutvalget og tillitsvalgte.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Revisjon av retningslinjer og rutiner

HR gjennomgår og oppdaterer jevnlig selskapets retningslinjer for å sikre at de er i tråd med gjeldende lovverk og bidrar aktivt til likestillingsarbeidet.

Medarbeidersamtaler

Alle ansatte gjennomfører årlige samtaler med sin leder. Dette er en viktig arena for dialog og tilbakemelding, der trivsel, ambisjoner, utviklingsmuligheter og eventuelle utfordringer kartlegges. Samtalen følges opp med konkrete mål og tiltak.

Arbeidsmiljøundersøkelser og helseundersøkelser

Annethvert år gjennomføres arbeidsmiljø- og helseundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljøet i selskapet og helsen til de ansatte. Resultatene gjennomgås av ledelsen, AMU og tillitsvalgte, og nødvendige tiltak iverksettes for å forbedre arbeidsforholdene i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Bevisst rekrutteringsarbeid

Ledelsen i Kraftmontasje er klar over den skjeve kjønnsbalansen i bransjen og arbeider aktivt for å øke andelen kvinnelige ansatte. Dette er et sentralt fokusområde i rekrutteringsprosessen, hvor vi jobber for å tiltrekke og ansette flere kvinner.

Vi oppdaget følgende problemstillinger ang. diskriminering og likestilling

Kraftmontasje har en skjev balanse mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Dette er spesielt gjeldene blant de som jobber ute på anlegg. Som en følge av skjevfordelingen har Kraftmontasje hatt fokus på å jevne ut denne fordelingen. Andelen kvinner har økt fra 8 i 2023 til 12 i 2024, hvorav en stilling er besatt av en kvinnelig ansatt som er ute på prosjekt.

Medarbeiderundersøkelsen fra 2023 viser høy arbeidsglede hos våre medarbeidere. Jobbinnhold som samarbeidsklima og autonomi, scorer høyt hos våre medarbeidere. Undersøkelsen viser at det er utfordringer ifm. jobb/fritid balansen. Medarbeiderundersøkelsen vi bruker i dag tar ikke for seg fordelingen mellom mann og kvinne, og har mangler i spørsmålstillingen ang. diskriminering og likestilling. Kraftmontasje vil jobbe med BHT for å forbedre spørsmålene i arbeidsmiljøundersøkelsen for 2025 ang. denne problemstillingen.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Kraftmontasje har analysert potensielle årsaker til skjev kjønnsbalanse og identifisert utfordringer knyttet til rekruttering av kvinner i selskapet.

Mulige årsaker til skjev kjønnsbalanse

Bransjen som Kraftmontasje jobber i, er tradisjonelt mannsdominert. Ifølge Statistisk sentralbyrå utgjorde kvinner kun 3 prosent av utdannede energimontører i 2019. For andelen kvinnelige elektrikere var tallet 3,2% per februar 2025. Dette gjør det utfordrende å finne kvalifiserte kvinnelige søkere til stillinger som montører.

Tiltak for å fremme likestilling

Gjennomførte tiltak

Rekrutteringsstrategien har hatt økt fokus på kjønnsbalanse, hvor det aktivt jobbes for å tiltrekke kvinnelige søkere.

Retningslinjer for hjemmekontor er implementert for å legge til rette for bedre balanse mellom arbeid og familieliv.

Planlagte tiltak

Økt fokus på likestilling og mangfold i hele rekrutteringsprosessen. Gjennom målrettet arbeid mot utdanningsinstitusjoner ønsker vi å tiltrekke oss et bredere spekter av kandidater.

Likestilling og diskriminering skal inngå som en fast del av arbeidsmiljøundersøkelsen, slik at vi får bedre innsikt i utviklingen og kan iverksette forbedringer der det er nødvendig.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Kraftmontasje er klar over utfordringene med rekruttering for selskapet og bransjen generelt og har hatt fokus på at andelen av kvinnelige ansatte bør økes. Selskapet har det siste året ansatt flere kvinnelige medarbeidere i administrative stillinger inne på kontor og i operativ stilling ute på prosjekt, noen som selskapet håper vil føre til positive ringvirkninger for rekruttering til andre typer stillinger.

Systematisk arbeid med likestilling og diskriminering vil ha fokus i Kraftmontasje. Kraftmontasje vil iverksette følgende tiltak:

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Det er en generell mangel på kvinnelige elektrikere og energimontører i bransjen. Dette gjenspeiler seg også for lærlinger, hvor det er svært få kvinnelige lærlinger. Pr. i dag er det ingen kvinnelige montører eller lærlinger i Kraftmontasje.	Vi oppfordrer alle kandidater til å søke. Ved gjennomgang av søkere er det lagt vekt på kvinnelige søkere til stillinger i Kraftmontasje.	Ved å fokusere og rekruttere flere kvinnelige ansatte i Kraftmontasje vil det føre til at det blir en utjevning i sammensetningen av arbeidsstyrken i selskapet. Dette vil føre til et mer utviklende arbeidsmiljø som vil styrke Kraftmontasje.	HR og linjeledere samarbeider for å øke fokus på likestilling og behovet for å tiltrekke seg flere kvinnelige ansatte i Kraftmontasje.	Dette arbeidet er et langsiktig arbeid som vil pågå kontinuerlig i årene framover. Ledelsen har de siste årene hatt et bevist forhold til problemstillingen og arbeidet med likestilling vil ha fokus og prioritet fra ledelsen og HR.	Det er i løpet av 2024 ansatt fire nye kvinnelige ansatte. Hvorav en ansatt har begynt ute på prosjekt.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Det gjennomføres medarbeidersamtale med ansatte i løpet av året. Forfremmelse og utviklingsmuligheter er her et fast tema i samtalene.	Kraftmontasje legger til rette for at alle ansatte uavhengig av kjønn får mulighet til å utvikle seg i selskapet.	Kraftmontasje ønsker å beholde og utvikle sine ansatte og ønsker å legge til rette for at alle skal ha samme mulighet til utvikling og forfremmelse.	Linjeledere har ansvaret for å følge opp sine ansatte. Dette arbeidet gjøres i samarbeid med HR for å kunne koordinere selskapets behov med de ansattes ønsker.	Utvikling og forfremmelse er et pågående arbeid i Kraftmontasje. Kraftmontasje planlegger å forbedre dette arbeidet ved å på sikt få laget en karriereplan for alle ansatte i selskapet.	Kraftmontasje har som mål å kunne tilby alle ansatte mulighet til å kunne utvikle seg i selskapet.
Lønns- og arbeidsvilkår	Det er en forskjell i lønn mellom avdelingene. Det er naturlige forskjeller avhengig av nivået på de forskjellige stillingene i avdelingene.	Lønns og arbeidsvilkår vil være avhenge av nivå og stilling.	Lønnsnivået til de enkelte stillingene i selskapet må gjenspeile ansvar og oppgaver.	HR i samarbeid med linjeledere og ledelse.	Arbeidet er langsiktig og pågående ved nyansettelser og lønnsforhandlinger.	Kraftmontasje sine lønns- og arbeidsvilkår er gode og i overensstemmelse med policyer og retningslinjer.

Tilrettelegging	Kraftmontasje ønsker å legge til rette for den enkelte ansatte hvor dette er mulig. Dette blir fulgt opp gjennom året med den enkelte ansatte.	Kraftmontasje ønsker å imøtekomme individuelle behov hos ansatte. Hver forespørsel vurderes av linjeleder opp mot selskapets helhetlige behov.	Ved at selskapet viser fleksibilitet ang. tilrettelegging for ansatte viser man villighet overfor ansatte som har spesielle ønsker eller behov for tilrettelegging i hverdagen. Dette vil trolig spesielt gjelde overfor kvinnelige ansatte som har en familiesituasjon hvor det er ønskelig med fleksibilitet og tilrettelegging.	Den enkelte ansatte vil følges opp av linjeleder ang. tilrettelegging. HR vil støtte ved behov og legge føringer for en felles forståelse av selskapets ønsker og behov.	Arbeidet med tilrettelegging er et stadig pågående arbeid som vil være gjeldene for forskjellige ansatte alt etter som hvilken fase de er i.	Kraftmontasje har hatt positiv erfaring med å tilrettelegge så langt som mulig for de ansatte som har hatt behov for dette.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Medarbeiderundersøkelsen viser at det for gruppen avdelingsleder /mellomleder er utfordringer vedr. arbeid og familieliv. Arbeidsbelastningen er til tider stor og dette har til tider medført sykefravær for denne gruppen	Kraftmontasje har de siste årene jobbet med å øke bemanningen for å minske arbeidsbelastning en på ledelse/ mellomledernivå i selskapet.	Ved å øke bemanningen i selskapet er målsetningen at arbeidsbelastningen skal gå ned og forbedre muligheten for å kombinere arbeid og familieliv	HR i samarbeid med avdelingsledere og ledelse i selskapet har sammen hatt ansvaret for å definere behovet og gjennomføre rekrutteringen.	Arbeidet med å finne en balanse mellom arbeid og fritid for å kunne tilrettelegge for et godt familieliv for de ansatte er et pågående arbeid.	Tiltak som er gjennomført i selskapet for å legge til rette for å kunne kombinere arbeid og familieliv blir evaluert i medarbeider-samtaler, samt i arbeidsmiljøundersøkelsen som skal gjennomføres høsten 2025.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Det er ikke kommet noen rapporter på at det skjer noen form for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold i selskapet.	Det har ikke vært behov for å iverksette noen tiltak.		HR skal gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse.	Høsten 2025	Evt. tiltak vil avhenge av resultat fra undersøkelsen.
Andre relevante områder	Det vil bli gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2025.	Tiltak vil avhenge av resultatet fra undersøkelsen.	Om det kommer fram avvik ang. likestilling vil dette bli fulgt opp.	HR i samarbeid med avdelingsledere.	Høsten 2025	Tiltak vil bli vurdert etter undersøkelsen er gjennomført.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene