



LIKESTILLINGS- REDEGJØRELSE

LOS Gruppen AS

30.06.2026

1. Innhold

2. Samfunnsmessig ansvar	2
3. Status for kjønnslikestillingen	2
4. Kjønnslikestilling	3
LOS Elektro AS	6
LOS Marine AS	7
LOS Power Solutions	8
LOS Gruppen	8
5. Våre prinsipper og prosedyrer	10
6. Vårt arbeid i 2025/Vårt arbeid for likestilling og mangfold	11
Risikokartlegging	11
Handlingsplan.....	13
Års hjul	13



2. Samfunnsmessig ansvar

LOS Gruppen ønsker å ta samfunnsansvar og være en pådriver for likestilling og mangfold, ikke bare i bransjene vi er involvert i, men også i det norske næringslivet. Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten gjør at LOS Gruppen skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom dette arbeidet ønsker vi å sikre like rettigheter og muligheter for våre ansatte og brukere uavhengig av kjønn, religion, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering. Vi ønsker også å bli en likestilt virksomhet og en attraktiv arbeidsplass hvor ansatte er motivert og opplever høy trivsel.

Virksomheten har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, uavhengig av om dette gjelder våre medarbeidere eller samarbeidspartnere. Vi har etablert varslingsrutine og retningslinjer for å avdekke og følge opp kritikkverdige forhold. Dette har også særskilt fokus i medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser.

3. Status for kjønnslikestillingen

Konsernet består av 10 selskaper, hvor det er ansatte i 6 av selskapene. 3 av disse selskapene har under 50 ansatte. Nedenfor er en sammenstilling av kjønnsfordelingen, (pr 31.12.2025):

Firma	Kvinner	Menn	Totalt	% kvinner
LOS Gruppen	8	4	12	66,7%
LOS Elektro	28	291	319	8,8%
LOS Marine	5	58	63	7,9%
LOS Power Solutions	7	61	68	10,3%
LOS Elektro Stord	0	18	18	0%
LOS Ølve Elektro	2	9	11	18,2%
Totalt	50	441	491	10,2%

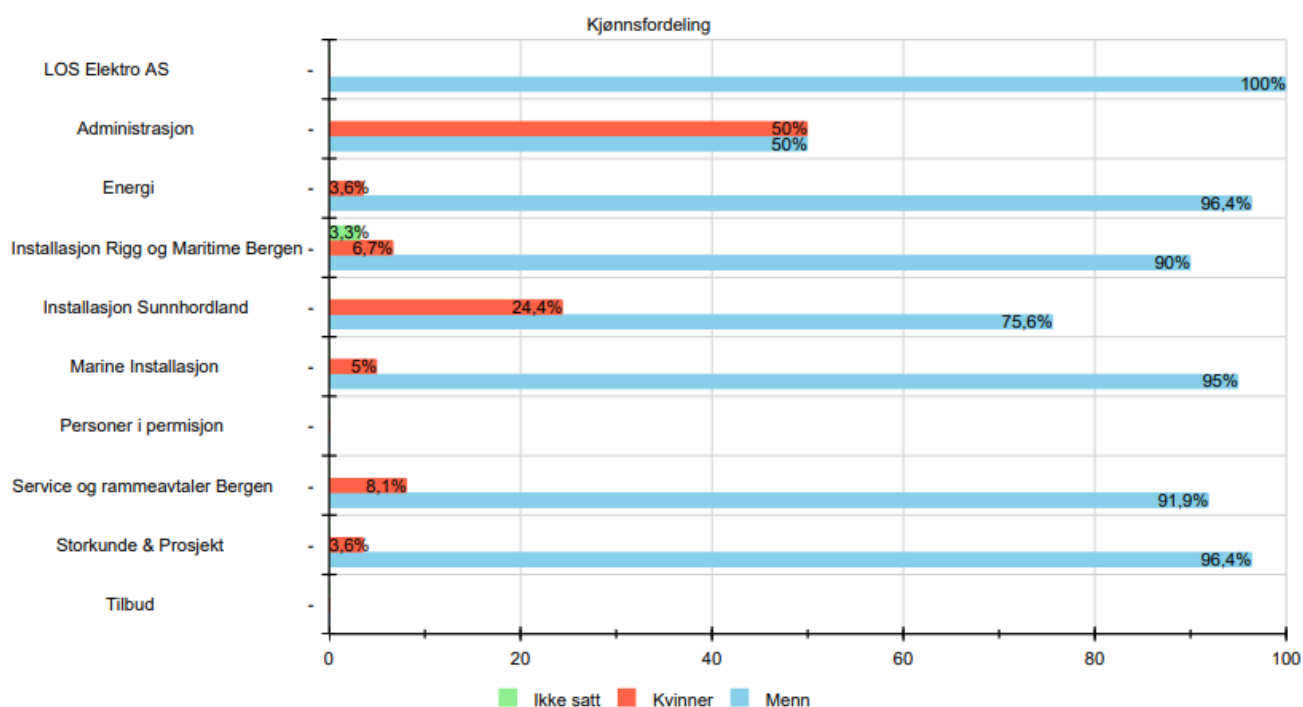
Konsernet har i senere år fokusert på å løfte den totale kvinneandelen i konsernet. Med selskaper hvor mannsdominerte yrker er fremtredende, vil det nok ta noe tid før vi har en jevn fordeling på kjønn hos de ansatte. Vi ser imidlertid bedring mht. kvinnelige søkere til yrkesfag, mm. som bidrar til at kvinneandelen går opp.

4. Kjønnslikestilling

LOS ELEKTRO AS

Kjønnsfordeling i LOS Elektro:

Navn	Menn		Kvinner		Ikke satt		Antall mennesker
	Prosent	Personer	Prosent	Personer	Prosent	Personer	
LOS Elektro AS	100%	1	0%	0	0%	0	1
Administrasjon	50%	3	50%	3	0%	0	6
Energi	96,4%	80	3,6%	3	0%	0	83
Installasjon Rigg og Maritime Bergen	90%	27	6,7%	2	3,3%	1	30
Installasjon Sunnhordland	75,6%	34	24,4%	11	0%	0	45
Marine Installasjon	95%	19	5%	1	0%	0	20
Personer i permisjon	0%	0	0%	0	0%	0	0
Service og rammeavtaler Bergen	91,9%	102	8,1%	9	0%	0	111
Storkunde & Prosjekt	96,4%	27	3,6%	1	0%	0	28
Tilbud	0%	0	0%	0	0%	0	0



Kjønnsbalansen i LOS Elektro er preget av at elektrikeryrket på generell basis er mannsdominert. Tradisjonelt har få kvinner søkt seg inn på slik utdanning og dette viser igjen i kjønnsfordelingen i dag.

Statistisk sett ligger kvinneandelen for elektrikere i Norge på 3-4%. LOS Elektro synes å ligge over landsgjennomsnittet på prosentvis kvinneandel. Vi ser videre en bedring på dette området da vi bla. opplever økning i antallet kvinner som søker om lærlingplass.

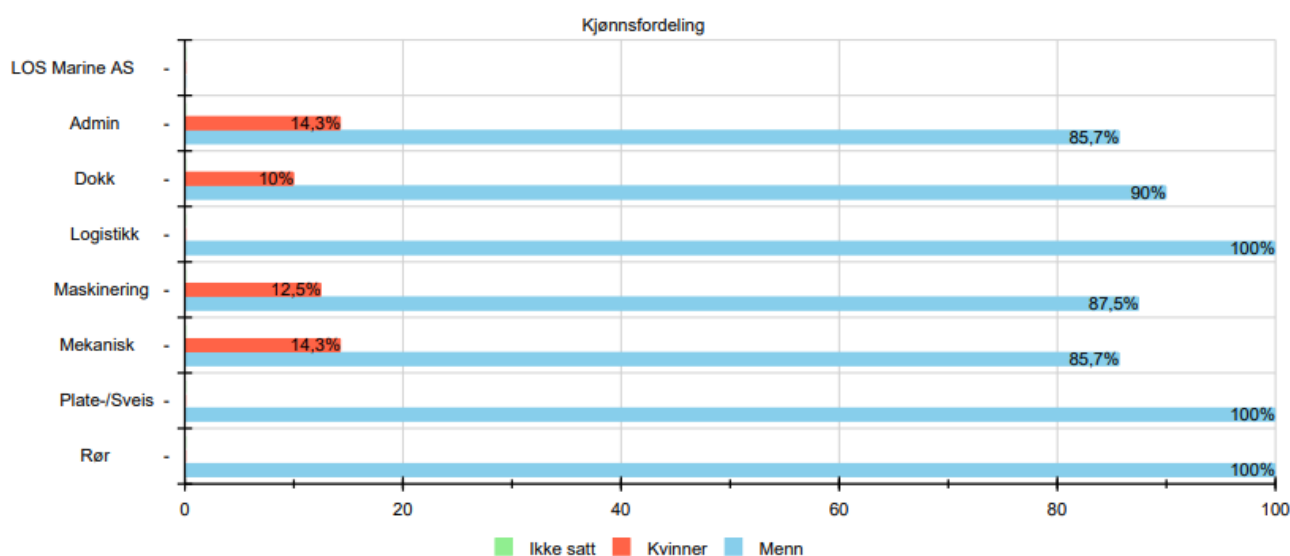
LOS Elektro ønsker å jevne ut kjønnsforskjellen som i dag preger avdelingene med montører. Det er vanskelig å tallfeste en målsetning på dette, da en oppnåelse av målet uansett vil være avhengig av tilgangen på kvinnelige søkere og lærlinger.

LOS Elektro har fokus på utjevning av kjønnsbalansen ved rekruttering av fagarbeidere og inntak av lærlinger. Her har selskapet benyttet tiltak som positiv særbehandling og tidligere en særskilt oppfordring i stillingsutlysninger til kvinner om å søke.

LOS MARINE AS

Kjønnsfordeling i LOS Marine:

Navn	Menn		Kvinner		Ikke satt		Antall mennesker
	Prosent	Personer	Prosent	Personer	Prosent	Personer	
LOS Marine AS	0%	0	0%	0	0%	0	0
Admin	85,7%	6	14,3%	1	0%	0	7
Dokk	90%	9	10%	1	0%	0	10
Logistikk	100%	4	0%	0	0%	0	4
Maskinering	87,5%	14	12,5%	2	0%	0	16
Mekanisk	85,7%	12	14,3%	2	0%	0	14
Plate-/Sveis	100%	5	0%	0	0%	0	5
Rør	100%	9	0%	0	0%	0	9



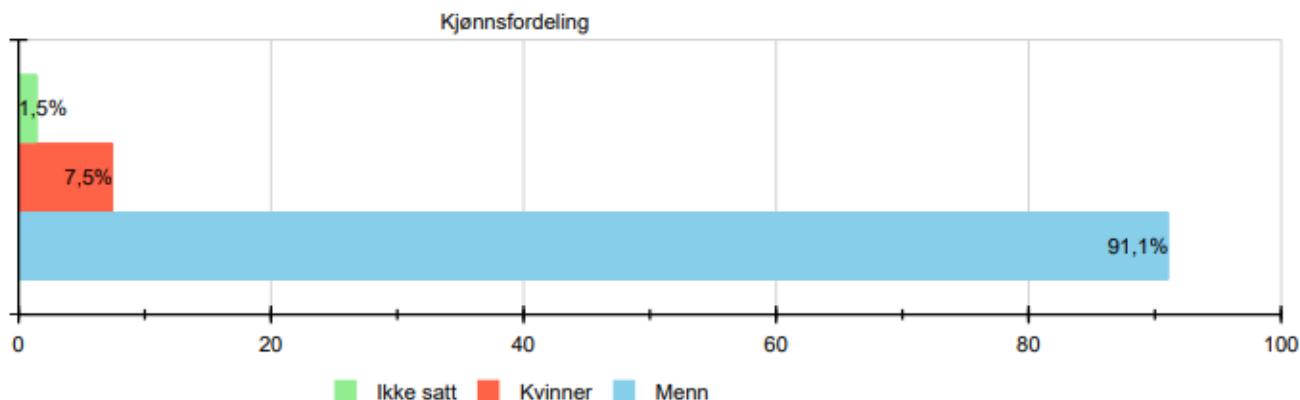
LOS Marine er også et selskap preget av mannsdominerte yrker. Tilgangen på kvinnelige kandidater innen operatøryrkene er svært begrenset. LOS Marine har imidlertid fokus på dette under rekruttering. I tillegg er det en oppfatning at selskapet har lyktes godt med integrering av de kvinnelige ansatte som allerede er ansatt. Selskapet erfarer at den lille utjevningen av kjønnsbalansen som er oppnådd har bidratt positivt til det generelle arbeidsmiljøet og jobber videre for utvikling av dette.

På linje med andre selskap i konsernet har LOS Marine fokus på utjevning av kjønnsbalansen ved rekruttering av operatører og inntak av lærlinger. Tiltak som positiv særbehandling og særskilt oppfordring til kvinner ved stillingsutlysninger er her aktuelle.

LOS POWER SOLUTIONS AS

Kjønnsfordeling i LOS Power Solutions:

Navn	Menn		Kvinner		Ikke satt		Antall mennesker
	Prosent	Personer	Prosent	Personer	Prosent	Personer	
LOS Power Solutions AS	91,1%	62	7,5%	5	1,5%	1	68



LOS Power Solutions er i utgangspunktet også et selskap preget av mannsdominerte yrker. Dette skyldes nok i hovedsak at fagområdet er mannsdominert og at ansatte i prosjektleder- og ingeniørstillinger kommer fra en yrkesfaglig bakgrunn.

På linje med andre selskap i konsernet har LOS Power Solutions fokus på utjevning av kjønnsbalansen ved rekruttering av operatører og inntak av lærlinger. Tiltak som positiv særbehandling og særskilt oppfordring til kvinner ved stillingsutlysninger er her aktuelle.

Øvrige selskap med ansatte

I konsernets øvrige selskaper med ansatte ser en i stor grad samme bilde som for LOS Elektro og LOS Marine. Ansatte med roller innen yrkesfag er mannsdominerte pga. generell mangel på kvinner som har valgt disse karriereveiene. Kjønnsforskjeller for øvrig kan i stor grad forklares med at dette er små selskaper med få ansatte. Eventuelle kjønnsforskjeller i bemanning gir store utslag i små selskap.

3.1. Midlertidig ansatte, deltid og foreldrepermisjon

Firma	Deltidsarbeid		Uttak av Foreldrepermisjon		Midlertidig ansatte	
	Detlid kvinner (antall eller andel)	Detlid menn (antall eller andel)	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Midlertidig ansatte kvinner (antall eller andel)	Midlertidig ansatte menn (antall eller andel)
LOS Elektro	20	269	4	260,8	9	77
LOS Marine	4	58	0	26	1	3
LOS Gruppen	8	4	0	0	0	0
LOS Ølve Elektro	2	8	0	0	0	1
LOS Elektro Stord	0	15	0	0	0	5
LOS Power Service	3	65	0	7,2	0	9

Gruppen har en svært lav andel midlertidige ansatte. Midlertidige stillinger benyttes først og fremst for sesongarbeidere som arbeider i forbindelse med økt behov for arbeidskraft om sommeren. Det er også tilkallingsvikarer ved behov gjennom året. Ansatte i deltidstillinger er gjort for å tilpasse et redusert behov for full stilling i virksomheten, samt etter ønske og behov for arbeidstaker. Ansatte ønsker å jobbe deltid som følge av helsemessige eller omsorgsrelaterte årsaker.

Det nevnes for ordens skyld at lærlinger ikke er tatt med i denne oversikten over midlertidige stillinger.

Når det gjelder foreldrepermisjon oppfordrer virksomheten til likedelt permisjonstid mellom begge foreldre.

3.2 Lønnskartlegging

LOS Gruppen skal praktisere lik lønn for likt arbeid. Det er foretatt en lønnskartlegging av samtlige selskaper med ansatte.

Lønnskartleggingen ble gjennomført av en tverrfaglig gruppe bestående av hovedtillitsvalgte fra de to største selskapene i konsernet og representanter fra stab/ledelse.

Gruppen har gjennomgått samtlige roller i samtlige selskaper og foretatt en «vekting» av disse. Rollene ble deretter fordelt i grupper alt etter hvilken «score» de oppnådde innen følgende kriterier:

- Kompetanse
- Ansvar
- Arbeidsforhold
- Anstrengelse

De enkelte gruppene ble deretter gjennomgått mht. gjennomsnittlig lønn satt opp mot kjønn. Kartleggingen kan summeres opp på følgende måte for konsernet totalt:

Stillings-grup	Total skår	Andel kvinner fordelt på stillingsnivå	Kvinnerns lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)	Andel menn fordelt på stillingsnivå	Menns lønn som andel av kvinnerns (etter stillingsnivå)
Gruppe 1	4	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 2	5	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 3	6	16 %	120 %	84 %	83 %
Gruppe 4	7	17 %	121 %	83 %	83 %
Gruppe 5	8	50 %	112 %	50 %	90 %
Gruppe 6	9	5 %	97 %	95 %	104 %
Gruppe 7	10	33 %	132 %	67 %	76 %
Gruppe 8	11	33 %	79 %	67 %	126 %
Gruppe 9	12	11 %	108 %	89 %	93 %
Gruppe 10	13	0 %	0 %	100 %	0 %
Gruppe 11	14	100 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 12	15	5 %	88 %	95 %	113 %
Gruppe 13	16	0 %	0 %	0 %	0 %

Arbeidsgruppen opplevde at lønnsfastsettelse på tvers av selskapene i hovedsak har fulgt de samme prinsippene. Vi ser noen svingninger mellom kjønn, men dette skyldes mange faktorer som ansiennitet, regionale lønnsforskjeller, mm.

Resultatene av kartleggingen innen de enkelte selskap er som følger:

LOS Elektro AS

I LOS Elektro er de fleste av arbeidstakerne i roller hvor lønnsfastsettelse er bestemt av tabeller som fremgår av selskapets tariffavtaler. (EL&IT - NELFO) Dette sikrer i stor grad «automatisk» lønnsfastsettelse og reduserer muligheten for diskriminering.

Som det fremgår av tabellen under så er det relativt lave forskjeller i lønn mellom kjønnene. En nærmere undersøkelse av disse forskjellene viser at dette skyldes forskjellige nivåer av ansiennitet, erfaring og til en viss grad kompetanse. Av de undersøkelser som er gjennomført så er det ingenting som tyder på at de forskjellene som foreligger skyldes kjønn eller andre forhold som etnisitet, helsesituasjon, mm.

Stillings-grup	Total skår	Andel kvinner fordelt på stillingsnivå	Kvinnerns lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)	Andel menn fordelt på stillingsnivå	Menns lønn som andel av kvinners (etter stillingsnivå)
Gruppe 1	4	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 2	5	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 3	6	100 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 4	7	16 %	120 %	84 %	83 %
Gruppe 5	8	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 6	9	6 %	98 %	94 %	102 %
Gruppe 7	10	0 %	0 %	100 %	0 %
Gruppe 8	11	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 9	12	0 %	0 %	100 %	0 %
Gruppe 10	13	0 %	0 %	100 %	0 %
Gruppe 11	14	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 12	15	0 %	0 %	100 %	0 %
Gruppe 13	16	0 %	0 %	0 %	0 %

Vekting av roller i LOS Elektro ga heller ikke noe annet bilde enn det ovennevnte tabell gir uttrykk for. Det en kunne spore av lønnsforskjeller innen administrasjon/stab hadde naturlige forklaringer bla. i ansiennitet og kompetanse.

Resultatet fra denne kartleggingen synes å peke i retning av at det ikke foreligger noe behov for tiltak mht. utjevning av lønnsforskjeller i LOS Elektro på det nåværende tidspunkt. Både ledelsen og arbeidsgruppen på området vil imidlertid beholde fokuset på dette, og da spesielt innen roller som ikke reguleres av tariffestet lønnstabell.

Rapporten har ingen egen resultatoversikt for LOS Elektros datterselskap LOS Ølve Elektro og LOS Elektro Stord. Dette er selskaper med få ansatte hvor de aller fleste lønninger er regulert av tabell. Det er få ansatte i administrasjon. Det er ikke avdekket noen usaklige lønnsforskjeller i disse selskapene.

LOS Marine AS

Lønnsfastsettelse i LOS Marine er også preget av at flertallet av de ansattes lønnsfastsettelse er regulert gjennom tariffestet lønnstabell. (Fellesforbundet - NHO). Dette sikrer i stor grad «automatisk» lønnsfastsettelse og reduserer muligheten for diskriminering.

Som det fremgår av tabellen under så er det relativt lave forskjeller i lønn mellom kjønnene. Av de undersøkelser som er gjennomført så er det ingenting som tyder på at de forskjellene som foreligger skyldes kjønn eller for så vidt andre forhold som etnisitet, helsesituasjon, mm.

Stillings-gruppe	Total sk	Andel kvinner fordelt på stillingsnivå	Kvinnerns lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)	Andel menn fordelt på stillingsnivå	Menns lønn som andel av kvinners (etter stillingsnivå)
Gruppe 1	4	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 2	5	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 3	6	50,0%	103,2%	50,0%	96,9%
Gruppe 4	7	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 5	8	50,0%	111,7%	50,0%	89,5%
Gruppe 6	9	5,3%	95,7%	94,7%	104,5%
Gruppe 7	10	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 8	11	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Gruppe 9	12	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Gruppe 10	13	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Gruppe 11	14	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 12	15	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Gruppe 13	16	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Vekting av roller i LOS Marine ga heller ikke noe annet bilde enn det ovennevnte tabell gir uttrykk for. Det en kunne spore av lønnsforskjeller innen administrasjon/stab hadde naturlige forklaringer bla. i ansiennitet og kompetanse.

Resultatet fra denne kartleggingen synes å peke i retning av at det ikke foreligger noe behov for tiltak mht. utjevning av lønnsforskjeller i LOS Marine på det nåværende tidspunkt. Både ledelsen og arbeidsgruppen på området vil imidlertid beholde fokuset på dette og da spesielt innen roller som ikke reguleres av tariffestet lønnstabell.

LOS Power Solutions

LOS Power Solutions er en todelt organisasjon når det gjelder lønnsfastsettelse. En stor del av de ansatte er montører som følger tariffavtaler med fastsatte lønnstabeller. Lønnsfastsettelsen for disse avgjøres først og fremst ut fra ansiennitet/erfaring og gir lite rom for forskjellsbehandling pga. kjønn. Den andre delen av ansatte er typisk individuelt avlønnede. Resultatet av kartleggingen viser at det ikke foreligger forskjell i lønn basert på kjønn i selskapet.

Stillings-gruppe	Total skår	Andel kvinner fordelt på stillingsnivå	Kvinnens lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)	Andel menn fordelt på stillingsnivå	Menns lønn som andel av kvinnens (etter stillingsnivå)
Gruppe 1	4	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 2	5	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 3	6	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 4	7	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 5	8	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 6	9	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Gruppe 7	10	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gruppe 8	11	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Gruppe 9	12	22,2%	97,6%	77,8%	102,5%
Gruppe 10	13	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Gruppe 11	14	18,8%	106,7%	81,3%	93,7%
Gruppe 12	15	33,3%	8,2%	66,7%	1222,8%
Gruppe 13	16	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

For gruppe 12 ser en at det foreligger et større avvik på menns andel av lønn. Dette skyldes imidlertid at rollen Daglig Leder er i samme kategori som styremedlemmer. Daglig leders lønn vil ikke være direkte sammenlignbar med styrehonorar.

LOS Gruppen

I LOS Gruppen har alle roller individuell fastsetting av lønn. Det er imidlertid en praksis at en ved årlige justeringer i all hovedsak følger lønnsutviklingen innen elektrofaget, (LOS Elektro sin lønnstabell).

Stillings-grup	Total skår	Andel kvinner fordelt på stillingsnivå	Kvinnens lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)	Andel menn fordelt på stillingsnivå	Menns lønn som andel av kvinnens (etter stillingsnivå)
Gruppe 1	4	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 2	5	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 3	6	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 4	7	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 5	8	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 6	9	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 7	10	100 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 8	11	100 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 9	12	0 %	0 %	100 %	0 %
Gruppe 10	13	0 %	0 %	0 %	0 %
Gruppe 11	14	0 %	0 %	100 %	0 %
Gruppe 12	15	20 %	81 %	80 %	124 %
Gruppe 13	16	0 %	0 %	0 %	0 %

Vi er trygge i vurderingen på at det ikke foreligger forskjeller som skyldes kjønn eller for så vidt andre forhold som etnisitet, helsesituasjon, mv.

Øvrige selskap med ansatte

I konsernets øvrige selskaper med ansatte ser en i stor grad samme bilde som for LOS Elektro og LOS Marine. Ansatte med roller innen yrkesfag er mannsdominerte pga. generell mangel på kvinner som har valgt disse karriereveiene. Kjønnforskjeller ellers kan i stor grad forklares med

at dette er små selskaper med få ansatte. Eventuelle kjønnsforskjeller i bemanning gir store utslag i små selskap.

5. Våre prinsipper og prosedyrer

LOS Gruppens verdier er Leveringsdyktig, Omtenkstom og Stolt. Disse verdiene tas ofte opp og diskuteres som en ledetråd i både strategiske og hverdagslige diskusjoner. Punktet omtenkstomhet handler i stor grad om omtenkstomhet både overfor samfunnet generelt, samt kollegaer og medarbeidere. Likestilling og arbeid mot trakassering/mobbing er her hyppige tema som nevnes. Omtenkstomhet vises også overfor medarbeidere som har helsemessige utfordringer. I det store og hele kan konsernet vise til ledere som evner å tilrettelegge og vise omsorg for medarbeidere med helseutfordringer.

Arbeid for likestilling er tatt inn i konsernets etiske retningslinjer. Disse kommuniseres bla. gjennom interne informasjonskanaler og som vedlegg til arbeidskontrakt. Samtlige selskap i gruppen lever etter prinsippet «lik lønn for likt arbeid». I de største selskapene har vi tariffbestemte lønnstabeller som i all hovedsak bestemmer lønnsnivå på arbeidstakere. I roller utenfor lønnstabeller følges også prinsippet «lik lønn for likt arbeid» i en slik grad at en generelt ikke kan spore forskjeller i avlønning basert på kjønn. All rekruttering i de største selskapene behandles av HR. Gjennom dette sikres likebehandling av kandidater. En unngår på denne måten at ledere begår «ubevisst diskriminering». Ved alle rekrutteringer arbeider HR for mangfold og inkludering. Dette viser bla igjen i utlysningstekster og i selve utvelgelsesprosessen.

LOS Gruppen har et tett samarbeid med NAV og i 2022 inngikk vi en strategisk samarbeidsavtale. Konsernet tar jevnlig inn kandidater til arbeidsplassutprøving eller andre former for tiltak. Vi har nå i flere år opplevd suksesshistorier på dette området som medfører større mangfold i konsernet.

6. Vårt arbeid i 2025/Vårt arbeid for likestilling og mangfold

LOS Gruppen har etablert en egen arbeidsgruppe som jobber med disse temaene. Medlemmene av arbeidsgruppen består av hovedtillitsvalgte fra de to største selskapene i tillegg til representanter fra stab/ledelse i konsernet. Arbeidsgruppen har ivaretatt aktivitetsplikten til konsernet ved å arbeide etter «firestegmodellen».

Risikokartlegging

Arbeidsgruppen har gjort risikokartlegging innen følgende områder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Livsfase (Familieliv)
- Trakassering (herunder seksuell trakassering)

Innen temaet rekruttering er det avdekket følgende risikoer:

- Virksomheten klarer ikke å rekruttere slik at det blir kjønnsbalanse
 - Risiko moderat
 - Risikoreduserende tiltak: Bevissthet rundt dette ved rekruttering. Tilpasse søknadstekst og bruk av bilder. Ha fokus på kjønnsbalanse ved lærlingeinntak.
- Virksomheten klarer ikke å rekruttere slik at det blir kjønnsbalanse for lederstillinger
 - Risiko moderat
 - Risikoreduserende tiltak: Bevissthet rundt dette ved forfremmelser f.eks. til servicelederstilling. Positiv særbehandling ved utlysning mv.
- Virksomheten har lite mangfoldig rekruttering
 - Risiko moderat
 - Risikoreduserende tiltak: Bevissthet rundt dette ved utlysninger og inntak av lærlinger. Etablering av mangfolds erklæring i utlysningstekster.

Innen temaet lønns- og arbeidsvilkår ble det avdekket følgende risikoer:

- Menn får mer lønn enn kvinner basert på likt arbeid
 - Risiko moderat, (liten sannsynlighet, store konsekvenser)
 - Risikoreduserende tiltak: Gjennomføre lønnskartlegging minst annenhvert år.
- Dårlig oppfølging av ansatte i foreldrepermisjon. Manglende tilbud om utvidet ansvar ol. på lik linje med andre.
 - Risiko stor
 - Risikoreduserende tiltak: Etablere/forbedre rutiner på oppfølging av ansatte som skal ut i, er i, og kommer tilbake fra permisjon.
- Mannsdominert arbeidsplass
 - Risiko moderat, (liten sannsynlighet, store konsekvenser)
 - Risikoreduserende tiltak: Sikre garderobefasiliteter for kvinner og undersøke om alle kvinner har tilgang til toaletter og fasiliteter.

Innen temaet forfremmelse og utviklingsmuligheter ble det avdekket følgende risikoer:

- Ansatte får ikke like muligheter for kompetanseheving/videreutdanning
 - Årsakene kan være favorisering av ansatte eller ikke mulighet til å gi uttrykk for ønske om kompetanseheving.
 - Risiko moderat.
 - Risikoreduserende tiltak: Sikre gjennomføring av medarbeidersamtaler hvor det etterspørres ønsker om utvikling/kompetanseheving.
- Ansatte får ikke like muligheter knyttet til videreutvikling og karrieresteg
 - Risiko moderat.
 - Risikoreduserende tiltak: Forbedre rutiner mht. interne utlysninger. Vurdere om det er mulig å utarbeide tydelige kriterier relatert til forfremmelse.

Innen temaet tilrettelegging ble det avdekket følgende risikoer:

- Ansatte opplever å ikke få tilbud om tilrettelegging
 - Mulig årsak: Kunnskapsmangel hos ledere. Manglende arena for å synliggjøre behov.
 - Risiko stor, (moderat sannsynlighet, stor konsekvens)
 - Risikoreduserende tiltak: Legge til rette for at ansatte kan gi tilbakemelding om ønske om tilrettelegging i medarbeidersamtaler. Sikre at alle vernerunder gjennomføres. Opplæring av ledere.

Innen temaet livsfase ble det avdekket følgende risikoer:

- Ansatte opplever at «work-life balance» ikke går opp
 - Mulige årsaker: Ledere går ikke foran som gode eksempler. Ledere klarer ikke å fordele arbeidsoppgaver godt nok. Lite fleksible arbeidstider og sene/tidlige møter. For liten bemanning i forhold til arbeidsmengde.
 - Risiko: stor (moderat sannsynlighet, stor konsekvens)
 - Risikoreduserende tiltak: Arbeidsbelastning tas opp på medarbeidersamtaler. Avdelingsledere tar ansvar ved fordeling av arbeidsoppgaver. Ledere tilstreber fleksibilitet. Øke bemanning.

Innen temaet trakassering ble det avdekket følgende risikoer:

- Ansatte opplever trakassering
 - Mulige årsaker: Holdninger blant ansatte/ledere knyttet til seksuell trakassering, alder, etnisitet, legning, graviditet og religion.
 - Risiko: stor (moderat sannsynlighet, stor konsekvens)
 - Risikoreduserende tiltak: Kompetanseheving og bevisstgjøring gjennom at det adresseres på avdelingsmøter (mobbing og trakassering). Sikre at varslingsrutine/varslingskanal er kjent for alle og at ansatte med personalansvar gjennomgår kursing om tematikken rundt ubevisst trakassering

Handlingsplan

Etter gjennomgang av lønnskartlegging og risikoanalyse er det utarbeidet en handlingsplan. Denne gjenspeiler i stor grad de risikoreduserende tiltak som er foreslått under risikokartleggingen. Innen temaet lønnsforskjeller fremkom det i år ingen forhold som gir grunnlag for særskilte tiltak. Dette er imidlertid et område hvor en vil gjennomføre årlig kontroll iht års hjul.

Årshjul

Det er laget et års hjul/aktivitetshjul for arbeidet knyttet til likestilling. Følgende aktiviteter skal gjennomføres på årlig basis:

- Kartlegge kjønnslikestilling, deltidstillinger, foreldrepermisjon osv. i hht. ARP § 26
- Sette sammen stillingsnivåer og kartlegge kjønnsbalansen innen lønn
- Risikokartlegging diskriminering og likestilling, samt oppdatering av handlingsplan
- Analysere årsaker til risikoer gjennom medarbeidersamtale/medarbeiderundersøkelse
- Evaluere resultater fra iverksatte tiltak, KPI'er og eventuelt justere tiltak.
- Utarbeide årlig redegjørelse på status av iverksatte tiltak.
- Styret/ledelsen behandler årlig redegjørelse