



Likestillingsrapport 2025
Aktivitet- og redegjørelsesplikt

GMC HVAC

Innhold

Innledning	1
Kartlegging av tilstand for kjønnslikestilling i selskapet	1
Arbeidet med aktivitetsplikten	2
Likelønnskartlegging (2. hvert år)	4

Innledning

GMC HVAC har over 50 ansatte og er dermed omfattet av den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a. Denne redegjørelsen beskriver virksomhetens arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

GMC HVAC leverer komplette og miljøvennlige løsninger for ventilasjon, varme og kjøling – onshore, offshore og til maritim sektor. Virksomheten utfører prosjekter og oppdrag innen service og vedlikehold, personell- og utstyrsleveranser samt modifikasjonsarbeid innen ventilasjon- og kuldeanlegg. Bransjen er tradisjonelt mannsdominert, særlig innen tekniske og operative stillinger.

Virksomheten arbeider aktivt og systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Kartlegging av tilstand for kjønnslikestilling i selskapet

Ved utgangen av 2025 hadde virksomheten 90 fast ansatte, herav 5 kvinner og 85 menn. Kvinneandelen er lav. I perioden 01.01.2025–31.12.2025 ble det gjennomført 23 nyansettelser, hvorav 3 kvinner og 20 menn.

Den lave kvinneandelen vurderes å ha sammenheng med rekrutteringsgrunnlaget i bransjen, som i stor grad er mannsdominert, samt tradisjonelle utdanningsvalg innen tekniske fag.

Virksomheten har ikke avdekket systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i sammenlignbare stillinger. Lønn fastsettes basert på kompetanse, erfaring, ansiennitet og relevante tillegg knyttet til rotasjonsarbeid.

Det er lite bruk av deltidsstillinger og midlertidige ansettelse i virksomheten.



	Kjønnsbalanse (oppgis i antall)	Midlertidig ansatte (antall eller % av hvert kjønn)	Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid (antall ansatte)	Ufrivillig deltid (antall ansatte)
Kvinner	5	0 / 0 %	0 ansatte / 0 uker	0	0
Menn	85	0 / 0 %	3 ansatte / 13 uker i gjennomsnitt	0	0
Totalt	90	0 / 0 %	3 ansatte / 13 uker i gjennomsnitt	0	0

Arbeidet med aktivitetsplikten

Personalområdene nedenfor er tatt inn i selskapets risikovurdering. Overordnede retningslinjer er allerede implementert i selskapets styrende prosesser/ etiske retningslinjer og arbeidsreglement. Dersom årlig vurdering av risikoer fremmer behov for nye tiltak, settes disse opp i selskapets handlingsplan, med plan for gjennomføring/implementering i rutiner og prosesser. Ledelsen foretar en årlig gjennomgang av risikovurderingen sammen med tillitsvalgte. Dette arbeidet er viktig for å identifisere og forstå virksomhetens utfordringer knyttet til likestilling, mangfold og inkludering, samt få frem konkrete tiltak som skal hjelpe med forbedring.

Personalområde	Risiko/bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Fremdriftsplan/ansvar
* <i>Diskrimineringsgrunnlagene som skal jobbes med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene</i>			
Rekruttering og ansettelse	Skjev kjønnsfordeling i bransjen og risiko for ubevisst bias i rekrutteringsprosesser. Da begrenset tilgang på kvinnelige kandidater innen fagområdet og tradisjonelle rekrutteringskanaler.	Det jobbes med tiltak for å sikre mer inkluderende og kjønnsnøytral rekruttering. Bruk av f.eks. inkluderende språk i stillingsannonser, hvor stillingsannonser kvalitetssikres og strukturert intervju.	Ansvar: HR leder i samarbeide med driftsleder Status: Pågående, arbeidet videreføres i 2026



		Rekrutterende ledere har fått opplæring i ubevisst bias.	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Uformelle prosesser og ubevisst bias kan medføre ulik tilgang til karriereutvikling og forfremmelse. Årsaken er manglende struktur og transparens i vurderingsprosesser.	Virksomheten benytter transparente kriterier og strukturerte prosesser for forfremmelse. Utviklingsmuligheter gjøres tilgjengelig for alle ansatte, og følges opp gjennom medarbeidersamtaler og åpne utlysninger av interne muligheter.	Ansvar: Driftsleder, dagligleder, personalledere og HR Status: ferdigstilles Q3/Q4 2026
Tilrettelegging	Ikke avdekket behov i 2025		
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Arbeidstidsordninger og manglende fleksibilitet kan gjøre det vanskelig for ansatte med omsorgsansvar å kombinere arbeid og familieliv. Årsaken er rotasjonsarbeid og operasjonelle krav.	Virksomheten tilbyr fleksible løsninger der det er mulig, tilrettelegging ved behov og oppfølging gjennom dialog og medarbeidersamtaler.	Ansvar: Personalleder og HR Status: Pågående, arbeidet videreføres i 2026
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Det er ikke rapportert tilfeller av diskriminering eller trakassering i rapporteringsperioden.	Alle ansatte gjennomgår årlig internkurs «Etske retningslinjer og HMS politikk» for å opprettholde bevissthet rundt temaet. Virksomheten har etablerte rutiner for varsling og håndtering av kritikkverdige forhold, og praktiserer nulltoleranse for trakassering.	Ansvar: Dagligleder, HR og HMSK-leder. Status: Fullført



Likelønnskartlegging (2. hvert år)

Med henvisning til Likestillings- og diskrimineringsloven § 34 skal likelønnskartleggingen avdekke om kvinner og menn i samme virksomhet har lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn kan være helt legitimt, forutsatt at begge kjønn får sin lønn fastsatt på samme måte med utgangspunkt i de samme regler og kriterier. Kartleggingen skal gi grunnlag for å vurdere risiko og eventuelt iverksette tiltak for å sikre lønnsmessig likebehandling av kvinner og menn.

GMC HVAC har etablert en lønns- og stillingsmatrise for utførende personell bestående av Kjøleteknikere, HVAC teknikere og HVAC montører. Nyansatte blir innplassert iht. lønns- og stillingsmatrisen på bakgrunn av kompetanse, samt tidligere erfaring/ansiennitet i stilling. Det foretas årlig justering av lønnsnivå i stillingsmatrisen i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Prosjektledelse og andre tilhørende funksjonærstillinger avlønnes individuelt på bakgrunn av formell kompetanse og erfaring, samt at det foretas en skjønsmessig vurdering opp mot andre ansatte i liknende stillinger i selskapet.

Datatilsynet har satt som grense at det minimum skal være 5 ansatte av hvert kjønn i hver stillingsgruppe for at lønnsopplysninger prosentvis e.l. fra hvert kjønn gjøres kjent. Ettersom kvinneandelen i GMC er på kun 5 kvinner, og det utover dette er forholdsvis få ansatte funksjonærer innen hver stillingskategori, foretas ingen presentasjon av opplysninger knyttet til kjønn og lønns-/stillingsnivå grunnet personvern hensyn.

I GMC HVAC foregår vurdering av lønn/stillingsnivå for de ulike stillingskategorier i hovedsak i forbindelse med årlig lokalt lønnsoppgjør i samarbeid med tillitsvalgte. Det foretas en gjennomgang av ansattes lønn og stillingsnivå, både for funksjonærer/ledelse og for fagpersonell.

Stavanger 23.03.2026

Godkjent av HR leder, Anette Løndalen

Sign: **Anette Løndalen**

Godkjent av Daglig leder, Stian Waage

Sign: **Stian Waage**

Signature: *Anette Løndalen*
Anette Løndalen (Mar 24, 2026 09:57:00 GMT+1)

Email: anette.londalen@gmc.no

Signature: *Stian Waage*
Stian Waage (Mar 24, 2026 10:48:06 GMT+1)

Email: stwaa@gmc.no










Likestillingsrapport 2025 - GMC HVAC

Final Audit Report

2026-03-24

Created:	2026-03-24
By:	Anita Moen (anita.moen@gmc.no)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAApIKVXYoN8aKMkPeAtfccNxowCbOGdljo

"Likestillingsrapport 2025 - GMC HVAC" History

-  Document created by Anita Moen (anita.moen@gmc.no)
2026-03-24 - 8:50:18 AM GMT
-  Document emailed to Anette Løndalen (anette.londalen@gmc.no) for signature
2026-03-24 - 8:53:20 AM GMT
-  Email viewed by Anette Løndalen (anette.londalen@gmc.no)
2026-03-24 - 8:53:55 AM GMT
-  Document e-signed by Anette Løndalen (anette.londalen@gmc.no)
Signature Date: 2026-03-24 - 8:57:00 AM GMT - Time Source: server
-  Document emailed to stwaa@gmc.no for signature
2026-03-24 - 8:57:12 AM GMT
-  Email viewed by stwaa@gmc.no
2026-03-24 - 9:45:48 AM GMT
-  Signer stwaa@gmc.no entered name at signing as Stian Waage
2026-03-24 - 9:46:04 AM GMT
-  Document e-signed by Stian Waage (stwaa@gmc.no)
Signature Date: 2026-03-24 - 9:46:06 AM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2026-03-24 - 9:46:06 AM GMT