

Redegjørelse etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a

Virksomhetens navn: Innomhus AS
Organisasjonsnummer: 985 806 063
År det redegjøres for: 2025

Formål med redegjørelsen

Formålet med denne redegjørelsen er å oppfylle kravene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a, som pålegger virksomheter med mer enn 50 ansatte å redegjøre for tiltak og status knyttet til likestilling og mangfold i organisasjonen.

Redegjørelsen skal bidra til å:

- skape åpenhet om kjønnsbalanse, likelønn og inkludering
- gi oversikt over hvilke tiltak virksomheten har iverksatt for å fremme likestilling og hindre diskriminering
- vise hvordan virksomheten jobber systematisk og målrettet med mangfold, både internt og i rekrutteringsprosesser

Virksomheten anser dette som en viktig del av sitt samfunnsansvar og et nødvendig grunnlag for et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø.

1. Kjønnsbalanse i virksomheten

Virksomheten har per dags dato **82** ansatte:

- **76 menn**
- **6 kvinner**

Stillingsfordeling:

- **Montører:** 65 ansatte – 63 menn og 2 kvinner
- **Lærlinger:** 8 ansatte – 5 menn og 3 kvinner
- **Administrative stillinger:** 9 ansatte – 8 menn og 1 kvinne

Virksomheten har en skjev kjønnsbalanse. Dette er en kjent utfordring i byggenæringen generelt, der det historisk har vært lav kvinneandel.

2. Lønn etter kjønn

Det er like lønnsvilkår mellom kvinner og menn. Lønn vurderes kontinuerlig med mål om likelønn for likt arbeid.

Virksomheten benytter faste lønnsrammer for montører basert på erfaring, kompetanse og ansiennitet, uavhengig av kjønn. Lærlinger avlønnes i henhold til Fellesoverenskomsten for byggfag.

3. Aktive tiltak for likestilling og mangfold

Virksomheten erkjenner at det er en kjønnsubalanse og har et ønske om å bidra til økt rekruttering og inkludering av kvinner i byggebransjen.

Tiltak som er iverksatt eller under vurdering:

- Utarbeidelse av inkluderende stillingsannonser med fokus på kjønnsnøytralt språk
- Vurdering av samarbeid med opplæringskontor og skoler for å gjøre yrket mer synlig for damer
- Internt fokus på holdninger og arbeidsmiljø for å sikre trivsel og trygghet for alle ansatte, uavhengig av kjønn
- Rutiner for varsling og håndtering av diskriminering eller trakassering er etablert
- Ved stillingsannonser kaller vi alltid inn kvalifiserte kvinner.

4. Planlagte tiltak

I løpet av 2025 planlegger virksomheten å:

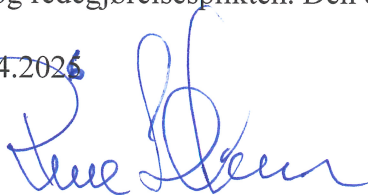
- Se nærmere på tilrettelegging og praktiske barrierer som kan hindre rekruttering av kvinner
- Vurdere å inngå samarbeid med kvinneinitiativer i bygg- og anleggsbransjen
- Følge opp og støtte de kvinnelige montørene som rollemodell for fremtidige rekrutteringer
- Fokuserer på kvinner i byggebransjen gjennom tiltak i AMU

Vi erkjenner at endringer i kjønnsbalanse krever langsiktig innsats og bransjesamarbeid. Vi vil fortsette å jobbe for en mer mangfoldig og inkluderende arbeidsplass.

Redegjørelsen er utarbeidet i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a og aktivitets- og redegjørelsesplikten. Den er offentlig tilgjengelig på selskapets nettside

Dato: 23.04.2025

Signatur:



Navn og stilling: Rune Skarstein. Daglig Leder

Signatur:



Navn og stilling: Terje Lindesteg. Tillitsvalgt