

Likestillingsredegjørelse 2025

KIS Gruppen har som mål at det i vår virksomhet skal være reell likestilling, og vi ønsker et mangfold blant våre ansatte. Det betyr at kvinner, menn og medarbeidere fra andre kulturer skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre verdier, etiske retningslinjer, ulike strategier og personal- og lederhåndbok.

Ledelsen er ansvarlig for likestillingsarbeidet og skal jobbe aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold.

Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet:

- rekruttering
- arbeidsoppgaver
- opplæring og videreutvikling
- lønns- og arbeidsvilkår
- nedbemanning

Deltidsarbeid, omsorgspermisjoner eller annet fravær iht. lovverk og interne retningslinjer skal ikke være til hinder for ansettelse, avansement eller utvikling i lønns- og arbeidsvilkår.

En av KIS Gruppens kjerneverdier er samhold og godt arbeidsmiljø og alle ansatte er ansvarlig for å bidra til å skape et godt og produktivt arbeidsmiljø.

Kartlegging av kjønnslikestilling i våre selskap

Selskap	Kjønnsbalanse 31.12.2025		Midlertidig ansatte 31.12.2025		Uttak av foreldrepermisjon Gj.snittlig antall uker i 2025		Faktisk deltidsarbeid 31.12.2025	
	Antall kvinner	Antall menn	Antall kvinner	Antall menn	Kvinner	Menn	Antall kvinner	Antall menn
KIS PARTNERS AS	0	4	0	0	0	0	0	1
KIS AS	8	3	0	0	40,4	0	2	0
KIS SØR AS	2	71	0	0	0	22,8	0	1
KIS ØST AS	2	53	0	2	0	17,8	0	5
KIS NORD AS	5	84	0	0	31,2	72,4	0	0
KIS VEST AS	2	56	0	0	0	60	0	2
KIS MARITIME AS	2	15	0	0	0	0	1	0
KIS KOMPETANSE AS	5	16	0	0	0	0	4	6
Totalt	26	302	0	2	71,6	173	7	15

I KIS gruppen er det 8 % kvinner og 92 % menn. Det er hovedsakelig i servicestillingene det er flest menn. Dette er ikke uvanlig for bransjen, da det utdannes flere menn enn kvinner i de relevante fagmiljøene for servicestillingene. KIS gruppen har en klar målsetning om å øke antall kvinnelige teknikere.

KIS oppfyller lovkrav med hensyn til kjønnsbalanse i selskapenes styrever.

Midlertidig ansettelse er svært lite brukt i KIS, og gjelder i hovedsak lærlinger.

KIS gruppen har et fåtall deltidsansatte, utgjør 6,7 % av totalt antall ansatte, og de ønsker det selv.

Kartlegging av lønn

Lønnskartleggingen er basert på kjønnsfordelingen fordelt på ulike stillingsgrupper i KIS selskapene. Vi har tatt utgangspunkt i lønn for regnskapsåret 2025. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Konsernledelse	1	4	20 %	5
Daglig leder	1	5	17 %	6
Avdelings leder	2	16	11 %	18
Service- og prosjektleder	2	23	8 %	25
Tekniker, kranetekniker, instruktører	3	250	1 %	253
Støttefunksjoner	17	4	81 %	21
Total	26	302	8 %	328

KIS har en kvinneandel på 8 %. Det er ingen stillingsgrupper i KIS hvor det er minst fem av hvert kjønn og hvor resultatet av analysen kan publiseres.

Resultatet av analysen viser at totalt for alle grupper er kvinners lønn noe over menns. Den lave kvinneandelen i KIS gjør det utfordrende å få riktig konklusjon på avvik.

Det er ikke lønnsforskjeller i KIS som følge av kjønnsdiskriminering. Forskjeller vil være variasjoner av kompetanse, ansiennitet, erfaring og lokasjon.

Lønnsbetingelsene til teknikere/kraneteknikere er regulert gjennom tariffavtale, og samtlige teknikere omfattes av bedriftens gjeldende avtale, Industriooverenskomsten (Vo delen). Tillitsvalgte fungerer som bindeledd mellom ledelsen og de ansatte.

For administrativt ansatte gjennomføres lønnsvurdering ut ifra bransjenivå, kompetanse, erfaring og ansiennitet.

Lønnsanalysen oppdateres annet hvert år.

Tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold

KIS har som målsetting å øke antall kvinnelige teknikere, og det er definert klare mål for KIS sin satsning på ansettelse av kvinner, med spesielt fokus på rekruttering av teknikere. Dette samsvarer også med våre definerte bærekrafts mål.

Ved rekruttering brukes nøytrale stillingsannonser og medarbeidere ansettes etter kvalifikasjon og ikke kjønn. Kvinner oppfordres til å søke

KIS har egen KIS skole for å sikre at teknikere, uavhengig av rolle og kjønn opparbeider forventet kompetanse.

Alle ansatte skal gjøres kjent med vår holdning til likestilling og mangfold. Det er rutiner for intern varsling av kritikkverdig forhold. Alle ansatte oppfordres til å varsle dersom de oppdager slike forhold.

Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelse for å kartlegge trivsel på arbeidsplassen. Resultater fra undersøkelsen følges opp.

Vurdering av resultatet av arbeidet med likestilling og mangfold

Historisk sett har det vært en større andel av menn enn kvinner i KIS gruppen. Arbeid med fokus på fordeling mellom kvinner og menn har bidratt til økning i kvinneandelen de siste årene. KIS gruppen vil fortsette arbeide med å øke kvinneandelen.

Utvikling av kjønnsfordelingen i KIS Norge

ÅR	Kvinner		Menn		Totalt ansatte
	Antall	i %	Antall	i %	
2025	26	8 %	302	92 %	328
2024	21	7 %	280	93 %	301
2023	17	6 %	265	94 %	282
2022	16	6 %	250	94 %	266