

RAPPORT OM AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

Dato	28.06.2026
Virksomhet	Morten Skancke AS
Organisasjonsnummer	981 887 379
Rapporteringsår	2026

1. DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING..... 2

1.1 Årlig rapport om kjønnsmangfold..... 2

1.2 Lønnsforskjeller 2

1.3 Kjønnsfordeling og ufrivillig deltid 2

2. DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING..... 3

2.1 Forankring..... 3

2.2 Organisering 3

2.3 Kartlegging og resultater 3

2.4 Videre arbeid..... 4

1. Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Årlig rapport om kjønnsmangfold

Tema	Kvinner	Menn	Kommentar
Kjønnsbalanse totalt i virksomheten	8	76	
Midlertidig ansatte	0	5	
Deltidsansatte	0	0	
Uttak av foreldrepermisjon	0	2	

1.2 Lønnsforskjeller

Tema	Kvinneres lønn som andel av menns lønn (%)	Kommentar
Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt	100	Tariffavtale, lik lønn
Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivåer/-grupper	100	Tariffavtale, lik lønn - fast tillegg for ledende rolle

1.3 Kjønnsfordeling og ufrivillig deltid

Tema	Kvinner	Menn	Kommentar
Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper	IA	IA	60/40-fordeling i administrasjonen
Ufrivillig deltid blant kvinner og menn	IA	IA	Vi har kun heltidsansatte

2. Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Forankring

Morten Skancke AS arbeider aktivt for likestilling og mot diskriminering i tråd med Håndverksgruppens retningslinjer og gjeldende lover.

Vi har en skriftlig likestillings- og antidiskrimineringspolicy som er forankret i våre styrende dokumenter. Daglig leder og administrasjonsleder har ansvar for gjennomføring og årlig rapportering til ledelsen og Håndverksgruppen.

Vi tilbyr tilrettelegging ved behov, har klare og konfidensielle varslingsrutiner og følger opp meldinger raskt og upartisk.

Alle ledere og medarbeidere får opplæring i likestilling, mangfold og bevisstgjøring rundt ubevisste holdninger. Tillitsvalgte og verneombud involveres i utvikling og evaluering av tiltak.

Brudd på policyen håndteres konsekvent i tråd med interne rutiner og gjeldende lovverk. Vi måler jevnlig effekten av tiltakene gjennom medarbeider- og kandidatundersøkelser for å sikre kontinuerlig forbedring.

2.2 Organisering

Morten Skancke AS har et strukturert likestillingsarbeid som er forankret hos eier og styre i Håndverksgruppen.

Daglig leder og administrasjonsleder har det operative ansvaret, mens prosjektledere og BASer har ansvaret i linjen. Tillitsvalgte og verneombud deltar i arbeidet.

Arbeidet styres av en skriftlig policy og handlingsplan, og støttes av regelmessige lønns- og likestillingsanalyser, medarbeiderundersøkelser og en konfidensiell varslingsrutine.

Status og tiltak diskuteres i faste fora:

- Ledelsesmøter
- AMU-møter
- Personalsamlinger

Status rapporteres til regionsleder i Håndverksgruppen. Alle vedtak protokollføres og følges opp etter fastsatte KPI-er. Alle ansatte har ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø.

2.3 Kartlegging og resultater

Morten Skancke AS følger opp arbeidet med likestilling og mot diskriminering gjennom våre etablerte HMS- og HR-rutiner. Vi bruker informasjon fra den daglige driften og involverer ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud i arbeidet.

Grunnlaget for vurderingene er blant annet:

- HMS-befaringer, RUH og avviksrapportering
- Medarbeiderundersøkelser og oppfølging gjennom Huma
- Lønns- og rekrutteringsdata
- Dialog i personalmøter, HMS-møter og med tillitsvalgte og verneombud
- Erfaringer fra sykefraværsoppfølging, tilrettelegging og den løpende personaloppfølgingen

Dersom vi avdekker forhold som kan hindre likestilling, inkludering eller et godt arbeidsmiljø, vurderes årsaken og hvilke tiltak som er nødvendige. Tiltak kan være tydeligere rutiner og forventninger, opplæring, tilrettelegging av arbeid eller arbeidsplass, og endringer i organisering eller arbeidsprosesser.

Ansvar og frister avklares med den som skal følge opp tiltaket. Status vurderes i ordinære leder, administrasjon møter, og informasjon i felles samlinger, og tiltakene justeres ved behov. Målet er et trygt og inkluderende arbeidsmiljø med like muligheter for alle ansatte.

2.4 Videre arbeid

Morten Skancke AS skal videreføre arbeidet med likestilling og mot diskriminering gjennom en tidfestet og målorientert handlingsplan.

Kort sikt - 0 til 3 måneder

- Det etableres et utgangspunkt for måling av relevante KPI-er. Undersøkelse deles i HUMA.

Kort til middels sikt - 3 til 9 måneder

- Behov for tiltak vurderes på bakgrunn av medarbeiderundersøkelser., HMS arbeid, personaloppfølging og dialog med tillitsvalgt og verneombud.
- Dersom det avdekkes risiko for diskriminering eller hindre for likestilling, fastsettes relevante tiltak, ansvar og frister for oppfølging.
- Informasjon eller opplæring gjennomføres når kartleggingen viser at det er behov for dette.

Lengre sikt – 9 til 12 måneder og videre

- Gjennomførte tiltak og erfaringer fra året vurderes.
- Behov for videre tiltak avklares i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.
- Rutiner og oppfølging justeres dersom kartlegging, medarbeiderundersøkelser eller den løpende personaloppfølgingen viser behov for det.
- Arbeidet oppsummeres årlig og inngår i grunnlaget for neste års rapportering.

Daglig leder og administrasjons leder har det overordnede ansvaret. Avdelingsledere, prosjektledere og øvrige ledere følger opp aktuelle tiltak i den daglige driften.

Arbeidet følges opp gjennom etablerte leder-, HMS- og personalmøter og rapporteres årlig til Håndverksgruppen.

Forventede resultater

- Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø
- Like muligheter for utvikling, ansvar og deltakelse
- God og tidlig oppfølging av forhold som blir meldt
- Tydelige rutiner for varsling og tilrettelegging
- Kontinuerlig forbedring basert på erfaringer og tilbakemeldinger

Opplysningene i denne rapporteringen er gjennomgått og bekreftet av virksomheten.

Navn	Anne Karin Bjørvik
Stilling	Daglig leder
Dato	28.06.2026
Signatur	<i>Anne Karin Bjørvik</i>