

Redegjørelse for aktivitets- og redegjørelsesplikten

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og § 26 a

Virksomhet	Conta AS, org.nr. 998 807 867
Rapporteringsår	2025
Antall ansatte	69
Ansvarlig / kontaktperson	Nikolai Vedde Brathaug, HR-ansvarlig
Dato / vedtatt av styret	15.06.2026

Del 1 – Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse

Nivå / kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Hele virksomheten	25	44	69
Ledelse / toppledelse	2	1	3
Mellomledere	2	4	6
Styret	1	3	4

1.2 Lønnskartlegging fordelt på kjønn

Stillingsgruppe	Snittlønn kvinner	Snittlønn menn	Kvinner i % av menn
Øvrige grupper – ikke publiserbar (under 5 av ett kjønn)	—	—	—

Sist gjennomført lønnskartlegging: 2025. Neste planlagte: 2027.

Ettersom det er færre enn 5 av ett kjønn innen de forskjellige stillingskategoriene, så vil ikke lønnstall offentliggjøres.

Lønnskartleggingen viser at kvinner i gjennomsnitt tjener 92,3 % når en ser bedriften samlet for alle ansatte. De identifiserte forskjellene skyldes i hovedsak tre forhold:

- Menn er i overtall i mellomlederskiktet, noe som trekker opp gjennomsnittslønnen for menn.
- Det er naturlige lønnsforskjeller mellom fagområder – tekniske stillinger med høy markedsverdi er mannsdominerte, mens støtte- og servicefunksjoner har lavere lønnsnivå og høyere kvinneandel. Vi ser også at det generelt er lav kvinneandel innen utvikling og bruker rettede virkemidler for å tiltrekke oss kvinnelige søkere ved rekruttering.
- En del kvinner i virksomheten har kortere ansiennitet enn sine mannlige kolleger, noe som reflekteres i lønn. Virksomheten vil arbeide målrettet med å øke andelen kvinner

i tekniske og ledende stillinger, sikre strukturerte lønnsvurderinger som tar hensyn til kjønn, og følge opp ansiennitetsbaserte forskjeller i kommende lønnsrevisjoner.

1.3 Ufrivillig deltid

	Kvinner	Menn
Antall i ufrivillig deltid	0	0

1.4 Øvrige nøkkeltall

	Kvinner	Menn
Deltidsansatte (totalt)	3	1
Midlertidig ansatte	0	0
I foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)	22,5	14

Del 2 – Vårt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten

2.1 Slik organiserer og forankrer vi arbeidet

Conta AS sitt styre har det overordnede ansvaret for at virksomheten oppfyller aktivitetsplikten. Likestillings- og mangfoldsarbeidet er forankret i virksomhetens personalhåndbok og retningslinjer mot diskriminering og trakassering.

Verneombudet involveres i kartleggingsarbeidet og gjennomgangen av resultater. Arbeidet gjennomgås og oppdateres som del av den årlige HR-gjennomgangen.

2.2 Den lovbestemte arbeidsmetoden (fire trinn)

Trinn a) Kartlegge risiko og hindre

Vi kartlegger risiko for diskriminering innenfor rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og tilrettelegging. Gjennomgangen baserer seg på lønnskartlegging, medarbeiderundersøkelse og gjennomgang av stillingskategorier fordelt på kjønn og andre relevante diskrimineringsgrunnlag. Som del av verneombudets årshjul gjennomgås risiko for diskriminering systematisk. Verneombudet bidrar til å identifisere risikoområder innenfor rekruttering, arbeidsmiljø og personalpolitiske avgjørelser, og melder funn inn til HR.

Trinn b) Analyser årsaker

Eventuelle kjønnsmessige lønnsforskjeller analyseres opp mot stillingsnivå, ansiennitet og stillingsprosent. Vi vurderer om rekrutteringspraksis, stillingstitler eller arbeidsvilkår kan ha utilsiktede diskriminerende effekter på grupper med f.eks. etnisk minoritetsbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne. Risikoområder identifisert gjennom verneombudets arbeid inngår som underlag i årsaksanalysen. Der verneombudet avdekker mønstre som kan indikere systematisk ulikebehandling, vurderes disse særskilt opp mot virksomhetens personalpolitikk og praksis.

Trinn c) Iverksette tiltak

Se tiltaksoversikten i punkt 2.3 for konkrete tiltak iverksatt i rapporteringsperioden. Overordnet fokus har vært på bevisst rekrutteringspraksis, gjennomgang av lønnsvilkår og oppdatering av retningslinjer mot trakassering. Tiltak foreslått av eller i samarbeid med

verneombudet prioriteres i handlingsplanen. Verneombudet følger løpende opp at iverksatte tiltak fungerer i praksis og melder tilbake til ledelsen dersom tiltak ikke har tilstrekkelig effekt.

Trinn d) Vurdere resultater

Tiltakene fra foregående år er fulgt opp og vurdert. Der tiltak ikke har gitt ønsket effekt, er disse videreført med justert tilnærming. Lønnskartleggingen brukes aktivt til å vurdere om iverksatte lønnstiltak har redusert eventuelle uforklarte kjønnsforskjeller.

2.3 Tiltaksoversikt

Det er ingen pågående tiltak i bedriften pr nå.

2.4 Vurdering av resultater og veien videre

Conta AS har i rapporteringsperioden opprettholdt fokus på kjønnsbalanse i rekruttering og lønnsforhold, og opplever en jevnere fordeling av kjønn i ulike stillingskategorier enn tidligere år. Arbeidet mot trakassering oppleves som godt forankret i organisasjonen.

Fremover vil virksomheten ha særlig fokus på å øke andelen kvinner i tekniske roller og sikre lik tilgang til forfremmelse uavhengig av omsorgspermisjoner. I neste rapporteringsperiode planlegges en ny lønnskartlegging.

2.5 Andre relevante forhold

Det er ikke identifisert andre relevante forhold for rapporteringsperioden ut over det som er beskrevet i Del 1 og Del 2 ovenfor. Virksomheten vil fortsette å arbeide systematisk med likestilling og ikke-diskriminering i henhold til aktivitetsplikten.

Aktivitets- og redegjørelses plikt - Conta AS 2025

Name	Date	Name	Date
Holen, Jan-Tore	2026-06-17	Eliassen, Torill Standal	2026-06-18
Identification		Identification	
 Holen, Jan-Tore		 Eliassen, Torill Standal	



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))