

Datek Installasjon AS likestillingsredegjørelse 2025

Datek Installasjon AS er en entreprenørvirksomhet innen elektroinstallasjon og service. Selskapet opererer i en bransje som historisk er sterkt mannsdominert, og hvor rekruttering av kvinner til utførende fagstillinger fortsatt er krevende. Selskapet arbeider aktivt for likebehandling, mangfold og et inkluderende arbeidsmiljø.

Ved utgangen av 2025 hadde selskapet 129 ansatte.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1. Kjønnsbalansen totalt i virksomheten:

Ved utgangen av 2025 var kjønnsfordelingen som følger:

- Totalt antall ansatte: 129
- Kvinner totalt: 3
- Menn totalt: 126

Fordeling av kvinnelige ansatte:

- Administrasjon: 1
- Produksjon/fag: 1
- Læringer: 1

Kvinneandelen totalt utgjør ca. 2,3 %.

Datek Installasjon AS erkjenner at kvinneandelen fortsatt er lav, men dette må også ses i sammenheng med rekrutteringsgrunnlaget i elektrobransjen generelt, hvor kvinneandelen nasjonalt fortsatt er lav.

2. Midlertidig ansatte:

Vi hadde 0 midlertidig ansatte i 2025

3. Ansettelsesformer

Ved utgangen av 2025:

- Deltidsansatte: 0
- Midlertidig ansatte: 0

Selskapet har som hovedregel faste heltidsstillinger og legger vekt på forutsigbarhet og stabile arbeidsforhold.

4. Foreldrepermisjon

løpet av 2025 ble det gjennomført følgende permisjoner:

- 2 ansatte med full pappakvote
- 1 ansatt med full mammakvote
- 1 ansatt med 50 % pappapermisjon

Samlet uttak tilsvarer om lag 75 uker foreldrepermisjon.

Fordelt etter kjønn:

- Menn: 2 fulle pappakvoter samt 1 permisjon i 50 % uttak, tilsvarende ca. 30 ukeverk
- Kvinner: 1 full mammapermisjon, tilsvarende ca. 45 ukeverk

5. Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer/grupper

Vår lønnsstige som er basert landsoverenskomsten for elektrofagene mellom EL&IT og NELFO (LOKen).

Lønnsstigen bestemmer lønnsnivået for alle som arbeider i produksjon uavhengig av kjønn. Lønnsstigen vurderer stillingsgruppene etter fagarbeider, hjelpearbeider eller lærling og skiller på antall års ansiennitet som fagarbeider. Det er ingen lønnsforskjell mellom kvinner og menn, lønnsforskjell for produksjonsmedarbeidere baseres på stillingstittel, antall år som fagarbeider og vurdert kompetansenivå.

For administrativt ansatte er det egne nivåer for ledere og funksjonærer.

Det er ingen lønnsforskjell i kvinnelig disfavør i stillingsgruppe 3 administrativt personell.

Ledere, prosjektledere og administrativt personell har fast månedslønn.

Fagarbeidere, lærlinger og hjelpemontører har timebetalt.

6. Lønnsforskjell totalt i virksomheten

Som beskrevet under punkt 5 er det ingen lønnsforskjell basert på kjønn eller annet.

Lønn fastsettes etter en omforent lønnsstige basert på landsoverenskomsten for elektrofagene mellom EL&IT og NELFO (LOKen)

Blant virksomhetens 3 kvinnelige ansatte inngår 2 av disse i lønnsstigen som selvsagt er helt kjønnsnøytral.

7. Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper.

Vi hadde totalt 3 kvinnelige ansatte av bedriftens totalt 129 faste ved årsslutt 2025.

2 av disse arbeidet på produksjon. Av disse er det 1 lærling, 0 hjelpearbeider og 1 montør med fagbrev.

Det er 1 kvinnelig ansatt i administrasjonen.

8. Sammensetning og definering av ulike stillingsnivåer

Stillingsnivåene har vi valgt å dele inn i 6 ulike grupper.

1. Ledere
2. Prosjektledere
3. Administrativt personell
4. Fagarbeidere
5. Hjelpemontører
6. Lærlinger

Gruppe 1. Ledere omhandler samtlige som sitter i ledergruppen, her inngår daglig leder, avdelingsledere, bid leder, økonomileder og HR leder.

Gruppe 2. Prosjektledere omfatter alle med kontrakt som prosjektledere eller prosjektleder trainee

Gruppe 3. Administrativt personell (funksjonærer) definerer ansatte som arbeider med definerte administrative oppgaver som lønn, personell, logistikk, kjøretøy, leverandører, innkjøp og drift av våre lokaler.

Gruppe 4, 5 og 6 gjelder for fagarbeidere, hjelpemontører og lærlinger hvor stillingsnivåene er definert etter landsoverenskomsten for elektrofagene mellom EL&IT og NELFO (LOKen) som deler ansatte i lønnsgruppene hjelpearbeider, lærling eller fagarbeider.

9. Kartlegging ufrivillig deltid

Det er ikke kartlagt gjennom undersøkelser eller medarbeidersamtaler om noen arbeider ufrivillig deltid.

10. Vurdering av tall i forhold til tidligere år.

Dette Datek Installasjons femte likestillingsredegjørelse, kvinneandelen har steget side forrige likestillingsredegjørelse fra 2024 med 1 person.

11. Kjønnforskjeller i rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær

I tråd med bedriftens etiske retningslinjer skal det ikke forekomme kjønnforskjeller i de nevnte kategoriene.

Det poengteres at det er vanskelig å lage statistikk når kvinneandelen i faget er på under 4%

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total			0	0	0	0	0	0
Gruppe 1 Ledere / ledergruppen	0	6	0	0	0	0	0	0
Gruppe 2 Prosjektledere	0	7	0	0	0	0	0	0
Gruppe 3 Administrativt personell	1	8	0	0	0	0	0	0
Gruppe 4 Fagarbeidere	1	79	0	0	0	0	0	0
Gruppe 5 Hjelpemontører	0	3	0	0	0	0	0	0
Gruppe 6 Læringer	1	22	0	0	0	0	0	0

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	126	0	59	45	15	0,0	0	0	0		

Oppgitte tall angir antall ansatte ved årets slutt 2025.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Datek Installasjon AS arbeider aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidet omfatter diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller omsorg, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Arbeidet omfatter alle sentrale personalområder, herunder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet til å kombinere arbeid og familieliv.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Likestillingsarbeidet er forankret i selskapets ledelse, personalpolitikk og etiske retningslinjer.
- Datek Installasjon AS har tydelige forventninger til respektfull opptreden, profesjonalitet og likebehandling.
- Selskapet har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, inkludert trakassering og diskriminering.
- HMS-, HR- og lederprosesser skal understøtte et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.
- Temaet behandles løpende i ledelsen og ved behov i AMU og med tillitsvalgte.

Vårt arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Gjennom AMU, tillitsvalgte og i ledergruppen arbeides det med å sikre likestilling, likebehandling og ikke-diskriminering i praksis.

Saker som omhandler disse emnene kan varsles anonymt hvis ønskelig til de medlemmer i AMU en måtte ønske, tillitsvalgt eller verneombudet.

Alternativt kan en varsle direkte til sin leder eller personalansvarlig.

Det har i 2025 ikke kommet varsler på bakgrunn av diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn,

funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Status for arbeidet i 2025:

Rekruttering

Datek Installasjon AS rekrutterer bredt og søker kandidater med riktig kompetanse, holdninger og gjennomføringsevne, uavhengig av kjønn, bakgrunn, religion eller livssyn.

Selskapet erfarer fortsatt at elektrobransjen har lav kvinneandel, særlig i operative fagstillinger.

Dette påvirker søkermassen. Datek har likevel fokus på å være en attraktiv arbeidsgiver også for kvinnelige kandidater og lærlinger.

Språkkrav vurderes ut fra stillingens behov. For roller med kundekontakt og sikkerhetskritiske arbeidsoppgaver kreves god kommunikasjonsevne på norsk eller skandinavisk.

Lønns- og arbeidsvilkår

I 2021 ble det innført en ny lønnsstige i virksomheten. Denne er utarbeidet på bakgrunn av Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom NELFO og EL&IT forbundet (LOKen).

Denne lønnsstigen følger selvsagt LOKen med grunnlønnstariff og interne tillegg basert på kompetanse, erfaring og antall år som fagarbeider.

Arbeidskontrakter, vilkår, arbeidsinstrukser og retningslinjer er like for alle medarbeidere i samme stillingsgruppe.

Lønn og arbeidsvilkår er helt uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Datek legger til rette for intern utvikling og karrierevekst. Medarbeidere kan utvikle seg til blant annet bas, prosjektleder, fagansvarlige roller eller administrative funksjoner.

Interne muligheter skal være basert på prestasjon, kvalifikasjoner og egnethet.

Tilrettelegging

Ved sykdom, skade eller særskilte behov vurderes tilrettelegging individuelt. Dette kan gjelde arbeidsoppgaver, arbeidstid eller praktiske forhold.

Selskapet har fokus på å finne løsninger som gjør at ansatte kan stå i arbeid når dette er mulig.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Datek legger til rette for at ansatte skal kunne kombinere arbeid og familieliv innenfor virksomhetens rammer.

For administrative roller benyttes fleksibilitet og hjemmekontor der det er hensiktsmessig. For produksjonsroller vurderes praktiske løsninger knyttet til arbeidstid og planlegging.

Videre er det tilrettelagt og mulig for våre medarbeidere å utføre arbeider hjemmefra eller andre passende steder, dog gjelder nok dette i størst grad medarbeidere med administrative oppgaver, utførende personell må i all hovedsak utføre sine arbeidsoppgaver ute hos kundene.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Struktur i likestillingsarbeidet

- I likestillings og diskrimineringsarbeidet er ledelsen, tillitsvalgte, AMU, verneombud og HR-KS-HMS personell involvert ansatte

- I hovedsak møtes AMU fire ganger pr. år, møter med verneombud og tillitsvalgt tas når det er behov.
- Fora eller utvalg for likestillingsarbeidet er i all hovedsak AMU som møtes fire ganger pr. år, altså hvert kvartal.

Virksomhetens arbeid med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Ledelse, HR og tillitsvalgte har til gjennomgått virksomhetens etiske retningslinjer og relevante retningslinjer og dokumentasjon på våre ulike personalpolitiske områdene. Arbeidet vil fortsette i 2026.
- Vi har vurdert de fysiske og ergonomiske forhold i virksomheten for å se om det var tilrettelagt for personer med utfordringer av fysisk art. spesielt personer i rullestol eller bevegelseshemming..
- Vi har ingen kantine hvor vi kan bestemme utvalget
Vi gjennomgikk rutiner for servering av tilpasset mat ved sammenkomster, halal, vegetar og vegansk.
- HR har fokus på en endring av kjønns sammensetningen i virksomheten.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse om dette temaet, men vi opplever at mange ansatte mener at virksomheten tilrettelegger godt for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver.

Arbeidsplassen har stor mangfoldighet ift. etnisitet, religion og livssyn.

Utfordringene med kvinneandelen er nevnt tidligere – og det er utfordrende å øke denne, men det arbeides langsiktig med dette.

En gjennomgang av de fysiske forholdene på arbeidsplassen avdekket noen hindre for personer med nedsatt funksjonsevne. Men lokalene er store og lyse med HCWC i gangen. Vi har pr. i dag ingen ansatte med behov for tilpassing i forhold til syn, hørsel eller bevegelseshemming.

Det kan være risiko for at sjargongen på arbeidsplassen kan virke ekskluderende i forhold til kjønn og seksuell orientering, kanskje også etnisitet.

Det er ikke avdekket forskjeller i menns og kvinners lønn, lønnsstigen basert LOK og tariff sørger for likestilling på lønnsområdet. Lønn ytes på bakgrunn av utdanning, ansiennitet og kompetanse..

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Ledelsen, HR, Tillitsvalgt og verneombud har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

I 2025 har selskapet vurdert følgende risikoområder:

- Lav kvinneandel i fagstillinger grunnet begrenset tilgang på kandidater i markedet
- Risiko for ubevisst forskjellsbehandling i rekrutteringsprosesser
- Risiko for uheldig språkbruk eller sjargong i en praktisk og hektisk driftshverdag
- Fysiske krav i enkelte roller som kan begrense enkelte søkergrupper
- Behov for tydelig kommunikasjon om varslingskanaler og forventet adferd

Virksomhetens tiltak 2025

Gjennom året 2025 har vi hatt særlig fokus på:

- Videreutviklet lederstruktur og tydeligere ansvarslinjer
- Fokus på profesjonell ledelse og medarbeideroppfølging
- Arbeid med kultur, samarbeid og ansvarliggjøring
- Kompetanseheving internt gjennom faglig utvikling og lærlinger
- Opprettholdt fokus på HMS, respektfull samhandling og seriøsitet
- Løpende vurdering av rekrutteringsprosesser og kandidatgrunnlag

Tiltak videre i 2026

- Fortsatt arbeid for bredere rekruttering og økt mangfold
- Fokus på kvinneandel blant lærlinger og nyansettelser der mulig
- Videre styrking av lederkompetanse og personaloppfølging
- Tydeliggjøring av varslingsrutiner og etiske forventninger
- Videreutvikling av inkluderende arbeidsmiljø og god kultur

Datek Installasjon AS vurderer at selskapet i 2025 har arbeidet aktivt og strukturert med likestilling og ikke-diskriminering.

Det er fortsatt utfordringer knyttet til kjønnsbalansen i bransjen, men selskapet opplever god intern kultur, stabile arbeidsforhold og et inkluderende arbeidsmiljø. Arbeidet videreføres med kontinuerlig forbedring som mål.

Oslo 14.04.2026

Remi Fredriksen
Leder HR

Aryan Hajji
AMU leder

Lise Marie Jorde
Verneombud

Magnus Dannevig
Tillitsvalgt