



Mangfold- og likestillingsredegjørelse

2025

Contur AS





Mangfold og likestilling

Samfunnsmessig ansvar

Alle medarbeidere i Contur skal ha rett og mulighet til å utfolde sine evner uavhengig av kjønn, livssyn, etnisitet, seksuell orientering. Vi skal også i den grad det er mulig tilrettelegge for funksjonsnedsettelse, graviditet, omsorgsoppgaver, helsemessige utfordringer etc. Vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø hvor respekt for hver enkelt medarbeider står i fokus. Vi skal vurderes på bakgrunn av vår kompetanse. Vi mener at sammensatte team med mennesker med ulikt syn, erfaring og kompetanse, bidrar til bedre løsninger og styrket konkurransekraft. Større mangfold og arbeid mot diskriminering er et viktig ledd i kampen om de beste hodene og hendene.

Vi jobber aktivt med å øke antall kvinner i bransjen, og vi erkjenner at det er et betydelig arbeid for å øke kvinneandelen i virksomheten. Et av våre mål er å rekruttere flere kvinner i selskapet, både som fagarbeidere, men også i ledende stillinger på alle nivåer.

Vi jobber også aktivt med å beholde og utvikle ansatte, og ser på tilretteleggings-muligheter for jobb og familieliv, særlig for yngre ansatte hvor vi ser en tendens til høyere turnover.

Organisering og ansvar

Arbeidet for likestilling er forankret i Contur sine etiske retningslinjer. Vi jobber for å integrere arbeidet i våre prosjekter og utøvelsen skjer i linjen. HR har det praktiske ansvar for oppfølging iht. gjeldene lovverk. Mangfold og likestilling er tema på selskapets arbeidsmiljøutvalg (AMU). I AMU sitter representanter for de ansatte sammen med selskapets ledelse.

Våre prinsipper og prosedyrer

Contur har mange prosjekter som er geografisk spredd, og det er viktig å sikre felles verdier og holdninger til et inkluderende arbeidsmiljø. Contur sørger for etterlevelse av etiske retningslinjer og vil ha jevnlig arbeidsmiljøundersøkelser for å sikre at vi jobber godt med kulturbygging uavhengig av hvor man jobber på prosjekt.

Vårt konsern har etablert et bærekraftsprosjekt, som sikrer samhandling på tvers av fag og selskaper. Arbeidsreglementet i selskapet er en del av arbeidsavtalen, og reglementet beskriver selskapets forventninger til etisk adferd. Rutinen for Ansettelsesprosesser, sikrer at vi rekrutterer rett kandidat og hindrer diskriminering.

Virksomheten har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, uavhengig om dette gjelder våre medarbeidere eller samarbeidspartnere. Vi har etablerte varslingsrutiner og retningslinjer for å avdekke og følge opp kritikkverdige forhold.



Status og mål for kjønnslikestilling

Pr. desember 2025 hadde Contur 180 fast ansatte funksjonærer og fagarbeidere (inkl. lærlinger). Av disse utgjorde kvinner 11 % av de ansatte. Kvinner utgjør en større andel blant funksjonærene enn det gjør blant fagarbeidene og lærlinger. Dersom vi ser på funksjonærgruppen utgjør kvinneandelen 25% (18 av 71 ansatte). Det var kun to kvinnelig ansate fagarbeidere I selskapet.

Vi noen kvinner blant våre fagarbeidere og ingen lærlinger, og vi har et klart mål om å øke kvinneandelen særlig i denne ansattgruppen. I Contur har vi fokus på internrekruttering og lederutvikling, med dette ønsker vi også å videreutvikle og beholde kvinner i selskapet. Arbeidet med mangfold og likestilling er forankret i selskapet forretningsplan og etiske retningslinjer. Som et ledd i vårt mangfoldsarbeid ble Contur gjennom Infra Group partner i Diversitas i 2023. Diversitas er Norges ledende nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen.

Andelen deltidsansatte i Contur er svært lav. Ansatte i deltidsstillinger er gjort for å tilpasse et redusert behov for full stilling i virksomheten, samt etter ønske og behov fra arbeidstaker.



Kjønnsbalanse (fast ansatte) Antall		Midlertidig ansatte* Antall		Foreldrepermisjon Gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Antall		Ufrivillig deltid Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
20	160	1	4	0	21,9	2	3	1	0

* Midlertidig ansatte er ved varierende behov gjennom året. Lærlinger og sommerjobb er ikke definert som midlertidige ansatte.



Kartlegging av lønn

Contur har gjennomført en kartlegging som viser kjønnsfordelingen, samt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på ulike stillingsgrupper. Analysen er basert på avtalt lønn og faste tillegg, og det er gjort en sammenligning av stillinger basert på kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold. Analysen har tatt for seg alle stillinger i Selskapet.

Kartleggingen indikerer at det ikke er systematiske forskjeller som følge av diskriminering på kjønn, men at de lønnsforskjellene som fremkommer er knyttet opp mot roller og ansvarsområder. I gruppe 2 fremkommer en betydelig lønnsforskjell, men lønnsforskjellene kan forklares ut fra ansiennitet, erfaring og rolle. I denne gruppen har vi flere nyutdannede kvinner.

Det er grunnleggende ikke forskjeller i lønn og tilleggssytelser for fagarbeidere. Fagarbeidere sine lønnsbetingelser er knyttet opp mot kollektive tariffavtaler og lønnsfastsettelse, og lønnsjusteringer er styrt av dette. Kollektive avlønninger innebærer lik lønn for likt arbeid. Contur er bundet av «Overenskomst for private anlegg» mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Byggenæringens Landsforening på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den andre siden. Som et bindeledd mellom ledelsen og arbeidstakerne har Contur et velfungerende tillitsmannsapparat.

Contur praktiserer en tydelig og rettferdig lønnspolitikk. For fastlønnede hvor lønnen ikke styres av tariffavtaler, gjennomføres en vurdering av lønn som legger seg på linje med bransjen forøvrig, samt sammenlignbare stillinger i Selskapet. Lønnsfastsettelse blir gjort ut fra en vurdering av stillingens tyngde og kompetansekrav. For gruppen fastlønnede justeres den individuelle lønnen etter avtalte rammer/kriterier. Rammen og kriteriene fastsettes gjennom lønnsforhandlinger med de tillitsvalgte.

Kjønnsfordeling mellom kvinner og menn pr stillingsgruppe

	Kvinner	Menn
Gruppe 1: Fagarbeidere og lærlinger	1%	99%
Gruppe 2: Funksjonærer og fagarbeidere med høy risiko	27%	73%
Gruppe 3: Mellomledere og funksjonærer med annet ansvar	23%	77%
Gruppe 4: Toppledere og prosjektledere	25%	75%

Lønnskartlegging, kvinners andel av menns lønn og menns lønn som andel av kvinners lønn pr stillingsgruppe

	Kvinner	Menn
Gruppe 1: Fagarbeidere og lærlinger	100%	100%
Gruppe 2: Funksjonærer og fagarbeidere med høy risiko	85%	122%
Gruppe 3: Mellomledere og funksjonærer med annet ansvar	101%	99%

Gruppe 4 Toppledere og prosjektledere, er tatt bort fra lønnsversikten av hensyn til personvern. Antall kvinner i gruppen < 5.



Vårt arbeid for likestilling og mangfold

Contur har kartlagt risikoområder for diskriminering og hinder for likestilling i samarbeid med tillitsvalgte, HR og representanter fra ledelsen. Det er spesielt lagt fokus på risikoområder knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklings-muligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeids og familieliv samt . Det er laget en tiltaksplan for å motvirke risiko på utvalgte områder som det skal jobbes videre med. I tiltaksplanen har vi prioritert 6 tiltak som vi skal jobbe særlig med i 2026.

Risikoer som ble identifisert

Rekruttering

- Få kvinnelige søkere, særlig blant håndverkere
- Få kvinnelige lærekandidater, og få kvinner som velger betongfag som utdanningsretning
- Fare for at det forekommer ubevisst diskriminering i ansettelsesprosesser, blant annet ved å ansette kandidater som er lik seg selv.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- *Kvinner kan kommunisere ønsker og muligheter annerledes enn menn, og det er risiko for at det ikke blir fanget opp.*

Lønns- og arbeidsvilkår

- Ønsker å være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker, beholder og utvikler ansatte

Tilrettelegging

- Det kan være vanskelig med tilrettelegging av arbeidsoppgaver, spesielt på fagarbeidere med krevende fysiske oppgaver eller med redusert tilkomst.

Livsfase (familieliv).

- Stor arbeidsbelastning på enkelte. Uklare ansvarsområder kan føre til dobbeltarbeid og et uklart skille mellom arbeid og fritid.

Arbeidsmiljø

- Kan være en ubevisst "sjargong" som kan oppfattes som diskriminerende / lite inkluderende
- Modenhet blant ansatte for anderledeshet
- Manglende språkkunnskaper hindrer inkludering.

Tiltaksplan 2025

1. Våre annonser representerer mangfoldet i selskapet, det skal også tilstedeværelse på skolebesøk, konferanser og lignende gjøre
2. Sikre at varslingsrutine/varslingskanal er kjent for alle.
3. Følge opp at alle ansatte har medarbeidersamtale.
4. Utarbeide verktøy for kartlegging av lønnsvilkår til en hver tid for å unngå lønnsforskjeller
5. Styrke informasjon om mangfold og likestilling på skolebesøk, på nettside og i sosiale medier.
6. Videreføre initiativene «kvinner i anlegg» og «ung i anlegg».



FORMER FREMTIDEN ►

