



## Rapport om likestillingsarbeidet i Lefdal konsern, omfatter også datterselskapet Billkvam og Fagerhaug.

### Generelt

Personalhåndboken beskriver bedriftens etiske retningslinjer, verdier og varslingsrutiner slik at ansatte og ledere kjenner til hva bedriften legger vekt på og styrer etter.

Bedriften har gjennom månedlige møter med tillitsvalgte en agenda med faste punkter som omhandler trivsel, bemanning og sykefravær. Gjennom disse møtene fanges det opp hvordan ansatte og ledere opplever stemningen og kulturen i bedriften.

Videre gjennomføres det hvert år en kultur- og trivselsundersøkelse hvor det stilles spørsmål om trivsel og opplevelse av konflikthåndtering. I samarbeid med bedriftshelsetjenesten blir resultatene evaluert i samarbeid med et utvalg av ansatte.

### Rekruttering

Tilgangen på ressurser er en utfordring for elektrobransjen. Derfor er Lefdal aktive helt fra elever søker om utplasseringsplass under skoleløpet. Hvert år tilbyr vi et stort antall elever praksis hos oss, høst og vår. Dette danner videre et grunnlag for opptak av lærlinger. Vi besøker skolen og presenterer Lefdal som en bedrift med mange karrieremuligheter. Vi oppfordre kvinner til å søke spesielt.

Vi legger til rette for, og er positive til, studiepermisjoner hvor ansatte søker etter- og videreutdanning. Dette gjelder for det meste faglig påbygging innen elektrofagene. Dette vil skape en kultur og støtte opp under vår kompetanseutviklingsplan som motiverer for å komme tilbake til Lefdal Installasjon og gjøre karriere hos oss.

### Lønnsforhold

Overordnet er kjønnsbalansen i Lefdal preget av tradisjon for at elektro er en mannsdominert bransje. Kartlegging av dette ble gjort for 2025 og viser at vi har 6 % kvinner, 8 av 138 ansatte.

I administrasjon representerer kvinner 16 % av avdelingen. På grunn av for lavt antall kvinner i de to avdelinger de er ansatt kan ikke lønnstallene oppgis offentlig. Kartleggingen viser at det er balanse innenfor de områder som er lønnet etter tariffavtalen. Dette gjelder lærlinger og montører i produksjon, som representerer den største andel av ansatte. I administrasjon viser lønnsbetingelser at det ikke er store ulikheter for stillinger på samme nivå, kategori.

Lønnsbetingelser bryter ikke med reglene for likestilling.

### Midlertidig ansettelser

For 2025 viser kartleggingen at det i en kort periode var fem midlertidig ansatte i Lefdal eller Billkvam og Fagerhaug

## Deltid

Alle stillinger er som utgangspunkt 100 % stillinger. Det er for tiden ingen deltidsansatte i selskapene.

## Mangfold

I vår virksomhet arbeider vi systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringslovens formål om å sikre likeverd, like muligheter og vern mot diskriminering på blant annet etnisitet, religion, kjønn og andre forhold.

Vi har etablert rekrutteringsrutiner som skal sikre at alle søkere behandles likt, og våre stillingsannonser inneholder ingen formuleringer som virker ekskluderende eller diskriminerende.

I praksis legger vi aldri vekt på etnisitet eller nasjonal opprinnelse ved ansettelser, forfremmelser eller vurdering av interne talenter. Vurderinger knyttet til kompetanse, erfaring, egnethet og motivasjon ligger alltid til grunn for beslutningene våre.

## Foreldrepermisjoner

Ingen kvinner hadde foreldrepermisjoner i 2025 viser kartleggingen. Menn hadde i snitt 16 uker foreldrepermisjon.

## Tiltak kommende år

Vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering vil videreføres i 2026 gjennom at dette blir et fast punkt på de månedlige Arbeidsutvalgsmøter med tillitsvalgte og i AMU. Gjennom å forsterke ressursene på HR vil skolebesøk intensiveres, lederopplæring forsterkes og videreutvikles.

Mai, 2026

HR-sjef

Bente Lampe