

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR CNP AS - 2026

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Likestillingsredegjørelse

- Selskapet følger gjeldende lover og forskrifter innenfor arbeidslivet, herunder:
 - Arbeidsmiljøloven
 - Diskrimineringsloven
- Vi jobber aktivt med dette knyttet til alle sider av arbeidsforholdet, herunder:
 - Stillingsutlysning
 - Ansettelser
 - Omplussing
 - Forfremmelser
 - Opplæring
 - Kompetanseutvikling
 - Lønns- og arbeidsvilkår
 - Opphør av arbeidsforhold
- Hvert år skal vi kartlegge og redegjøre for:
 - Kjønnsbalansen totalt i virksomheten
 - Midlertidig ansatte
 - Antall ansatte i deltidsstillinger
 - Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
 - Frivillig/ufrivillig deltid
- Minimum annethvert år skal vi kartlegge
 - Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer (kjønnsforskjeller)
 - Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller)
 - Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer

OM OSS

CNP ble grunnlagt i 2011 og vi vokser stadig.

CNP er en landsdekkende leverandør av fagpersonell innen E&I til on- og offshore bransjen. Selskapet leverer høyt kvalifisert elektro personell, og har fokus på kvalitet og HMS som en integrert del i alle ledd av sin leveranse. Gjennom et godt samarbeid plikter selskapet alltid å levere resultat raskt og effektivt, med det mål for øyet å fremstå som en attraktiv samarbeidspartner og arbeidsgiver for kunder og ansatte. Vi har vært aktive innen oljeindustrien helt fra starten, og har levert elektrikere, automatikere og instrumentrørleggere til on – og offshore industrien. Vi er vi stolte over å ha 100 engasjerte CNP'ere som leverer nordisk ekspertise i Norden, Europa og Asia.

Vi er et kvalifisert og sertifisert bemanningsselskap

Administrasjonen i selskapet har lang og bred erfaring med levering av personell til "hvite disipliner" til olje/gass – og verftsindustrien i Norge. Vi vektlegger god internkontroll og åpen dialog med våre kunder for å få til gode og smidige leveranser. Det er opprettet tariffavtale med EI & It samt at bedriften er medlem av NHO / Norsk Industri. Selskapet er registrert som bemanningsforetak hos Arbeidstilsynet, og er godkjent i Achilles/Epim. Alt personell har enten norsk fagbrev eller DSB - godkjenning innen sitt fagområde og alle kurs og godkjenninger oppdateres i henhold til lov og forskrift, samt kundekrav. Samtlige behersker skandinavisk språk og det er kun nordisk personell. Vi leverer på oppmøtested med verneutstyr og arbeidstøy.

CNP AS jobber for å forebygge og hindre diskriminering. Vi jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av disse grunnlagene. I dette dokumentet vil vi redegjøre for det arbeidet vi har gjort i 2026.

STATUS PÅ KJØNNSLIKESTILLING

Kjønnsbalanse:

Bedriften i dag har en overvekt av menn. I ledergruppen er andelen kvinner ??? % og av styrets ??? medlemmer er andelen kvinner ???%. I de stillingene vi har lyst ut i 2026 har vi sett en overvekt av mannlige søkere. Vi ansatte ??? menn og ??? kvinne til faste stillinger dette året. Vi har hatt fokus i både stillingsannonser og hele rekrutteringsprosessen i å tiltrekke oss og velge ut et mangfold av både kvinner og minoritetsgrupper. Viktig for oss er også å tiltrekke oss og ansette personer med riktig faglig kompetanse som kan være med på å bidra til at CNP også er å regne med i fremtiden.

Midlertidig ansatte:

Hovedvekten av midlertidige ansatte i bedriften i 2026 har vært i forbindelse med langtids sykefravær eller ved spesifikke kortsiktige oppdrag.

Tilkallingsvikarene har vært i forbindelse med større oppdrag

Ved utgangen av året hadde bedriften ??? kvinner og ??? menn på midlertidig arbeidsavtale.

Foreldrepermisjon:

Vi har hatt ?? ansatte som har hatt pappapermisjon i 2025, til sammen ??? uker.

Deltidsansatte:

Bedriften har i dag en større andel kvinnelige ansatte i deltidsstillinger enn mannlige ansatte, hvor alle har hatt et ønske om redusert stilling av ulike årsaker. Lederne har hatt fokus på å kunne tilrettelegge for ansatte som ønsker redusert stilling og gitt de den muligheten når dette er praktisk gjennomførbart. Vi har troen på at dette vil kunne gi de ansatte en god balanse mellom jobb og fritid og at de fortsatt ønsker å bli i bedriften. Kartleggingen av dette er gjort i samtaler med de ansatte i forbindelse med spørsmål og søknad om redusert stilling fra de ansatte selv.

VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

CNP AS sitt likestillingsarbeid omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene; kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av disse grunnlagene.

Vi jobber også innenfor alle personalområdene rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for en god balanse mellom arbeid og privatliv, forebygging av trakassering.

Virksomheten benytter medarbeiderundersøkelsen som en del av kartleggingen av arbeidsmiljø og risiko for diskriminering. Resultatene gjennomgås i ledergruppen og følges opp med aktuelle tiltak i alle avdelinger.