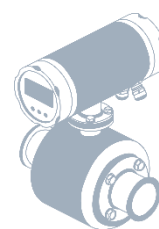
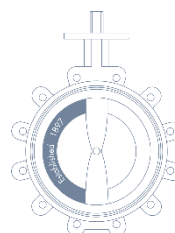
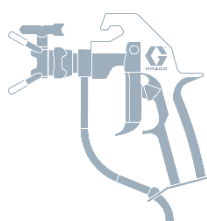
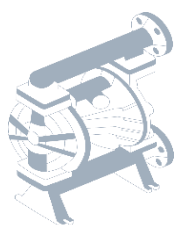




ARP – AKTIVITET- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

2025





Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Innhold

Formål.....	2
Ansvarsområdet	2
Definisjoner og Termer	2
Kartlegging for 2025	2
Redegjørelse.....	3
Aktiviteter – Hva gjør vi?	4
Oppsummering og konklusjon	5
Relaterte dokumenter	5

Formål

Denne rapporten redegjør for hvordan J.S.Cock AS arbeider systematisk med likestilling og mangfold i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

Formålet med likestillingsarbeid i en bedrift er å skape en inkluderende og rettferdig arbeidsplass der alle ansatte har like muligheter, rettigheter og ressurser, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller andre forskjeller.

Ansvarsområdet

Arbeidsgiver har plikt til drive likestillingsarbeid. Plikten innebærer:

- Fremme likestilling
- Hindre diskriminering
- Dokumentere og redegjøre for arbeidet
- Redegjørelsen skal gis i årsberetningen eller annet offentlig tilgjengelig dokument

AMU skal aktivt delta i likestillingsarbeidet og sette seg inn i pliktene som gjelder for oss.

HMS-ansvarlig overvåker og rapporterer eventuelle brudd. Skal påse at prosedyren overholdes.

HR-ansvarlig sikrer implementering av tiltak i praksis.

Økonomisjefen skal fremskaffe nødvendige tall og få med ARP i innberetningen.

Alle arbeidstakere skal sørge for at ingen blir diskriminert eller trakassert.

Definisjoner og Termer

Diskriminering innebærer forskjellsbehandling som ikke er saklig, nødvendig og forholdsmessig. På arbeidsplassen betyr diskriminering å behandle mennesker annerledes eller mindre gunstig på grunn av egenskaper som ikke er relatert eller knyttet til deres kvalifikasjoner eller arbeidsutførelse. Dette kan gjelde egenskaper som kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, religion eller seksuell orientering. Diskriminering er forbudt.

Direkte diskriminering: En person behandles dårligere enn andre blir, har blitt ellers ville blitt i en tilsvarende situasjon (like behandles forskjellig).

Indirekte diskriminering: Enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre (forskjellige behandles likt).

ARP er aktivitets- og redegjørelsesplikten og er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven

Kartlegging for 2025

Forskjeller mellom kvinner og menn i:

- Kjønnsbalanse:
Kvinner: 13stk - Menn: 48stk
- Midlertidige ansatte:
Kvinner: 0 % - Menn: 0 %
- Deltidsansatte:
Kvinner: 3stk (20% + 50% + 80%) - Menn: 4stk (10% + 50% + 50% + 60%)
- Uttak av foreldrepermisjon gjennomsnitt på 0,47 uker per ansatt

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn:

- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt: 22%

Kjønnfordeling på ulike stillingsnivå:

Nivå 1 (ledelse) Kvinner: 1 (10%) - Menn: 9 (90%)

Nivå 2 (andre) Kvinner: 12 (23,5%) - Menn: 39 (76,5%)

Total Kvinner: 13 (22%) - Menn: 44 (78%)

Ufrivillig deltid blant kvinner og menn:

Kvinner: 0% - Menn: 0%

Redegjørelse

Arbeidsmiljøundersøkelsene 2025

- I løpet av 2025 gjennomførte virksomheten to arbeidsmiljøundersøkelser – én i første halvår og én mot slutten av året. Formålet har vært å kartlegge status i arbeidsmiljøet, identifisere forbedringsområder og sikre systematisk oppfølging.
- Svarprosenten og kvaliteten på tilbakemeldingene har gitt et godt og pålitelig grunnlag for videre arbeid. Det har vært et tydelig mål at resultatene ikke kun skal dokumenteres, men omsettes i konkrete tiltak.
- På bakgrunn av undersøkelsene er det utarbeidet en handlingsplan med definerte tiltak, ansvar og oppfølgingspunkter for ledelsen.

Identifiserte hovedområder

- Arbeidet retter seg særlig mot følgende områder som ble fremhevet i undersøkelsene:

Stress og arbeidsmengde

- Det arbeides med å skape bedre oversikt, tydeligere prioriteringer og økt forutsigbarhet i arbeidshverdagen, med mål om å redusere unødvendig belastning og stress.

Samarbeid på tvers av avdelinger

- Tiltak iverksettes for å styrke samhandling og forståelse mellom avdelinger, redusere silotenkning og øke innsikt i hverandres roller og ansvarsområder.

Kommunikasjon, informasjonsflyt og tilgjengelig ledelse

- Det arbeides med å sikre tydeligere prioriteringer, mer åpen informasjonsdeling og bedre innsikt i pågående prosesser og endringer i virksomheten.

Kultur og samspill

- Virksomheten jobber aktivt med å videreutvikle en trygg, respektfull og inkluderende kultur, med lav terskel for å si fra og klare forventninger til samhandling og kommunikasjon.

Videre oppfølging

- Tiltakene iverksettes fortløpende og følges systematisk gjennom 2026.

HR har et særskilt ansvar for å følge opp arbeidet i ledermøter og sikre fremdrift i handlingsplanen.

Det gjennomføres ny arbeidsmiljøundersøkelse før sommeren 2026 for å måle effekt av tiltakene, vurdere behov for justering og sikre kontinuerlig forbedring.

Felles ansvar

- Arbeidsmiljøet utvikles i det daglige samspillet mellom ansatte og ledere. Ledelsen har et tydelig ansvar for struktur, prioriteringer og oppfølging, samtidig som hver enkelt medarbeider bidrar gjennom dialog, samarbeid og respektfull samhandling.

For å sikre et trygt og inkluderende arbeidsmiljø har vi etablert tydelige styrende dokumenter og rutiner som ivaretar alle ansatte. Vi jobber aktivt med kultur og holdninger både blant ledere og medarbeidere gjennom strukturer som:

- **AMU (Arbeidsmiljøutvalg)**
- **Verneombud**
- **ARP- gruppen (Arbeid med rasisme og diskriminering)**
- **Winningtemp (løpende temperaturmålinger)**
- **HMS-ansvarlig**

- **BHT (Bedriftshelsetjeneste)**

Disse tiltakene sikrer at vi kontinuerlig overvåker og forbedrer vårt arbeidsmiljø, slik at alle ansatte opplever trygghet, trivsel og like muligheter i vår organisasjon.

Aktiviteter – Hva gjør vi?

For å fremme et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø, benytter vi flere tiltak og systemer som sikrer at våre ansettelsesprosesser og arbeidsforhold er rettferdige og transparente. Vi oppfordrer til mangfold i rekruttering og er bevisste på at alle ansatte skal ha tilgang til kanaler som håndterer enkelttilfeller på en profesjonell måte.

Rekruttering:

- Prosedyre for ansettelser: JSC-P-301 (Ansettelser).
- Vurdering av kjønnsbalanse: Menn vs kvinner i ledende stillinger og øvrige roller.

Lønns- og arbeidsvilkår

- Lønnspolitikk og arbeidsvilkår som fremmer likestilling og rettferdig behandling for alle.
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter: Kompetanseutviklings kartlegging gjennom Winningtemp, som gir innsikt i trender knyttet til likestilling og medarbeidernes trivsel.
- Ansettelseskontrakter: Tydelige og rettferdige kontrakter som ivaretar likestilling.
- Medarbeidersamtaler og evalueringer: Regelmessige samtaler og fortløpende evalueringer for å sikre rettferdighet og utvikling.

Tilrettelegging og arbeidsvilkår

Vi tilbyr fleksible løsninger som støtter både profesjonelle og personlige behov.

- Personalhåndbok og HMS-håndbok: Tydelige retningslinjer for arbeidsmiljø og helse.
- Fleksitid og hjemmekontor gir mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.
- Fravær rutine og permisjoner for bedre balanse.

Trakassering, seksuell trakassering

Vi har klare retningslinjer for å håndtere trakassering og seksuell trakassering, inkludert:

- Etiske retningslinjer – JSC-F-122 (Etiske Retningslinjer).
- Handlingsplan mot mobbing – JSC-P-315 (Handlingsplan mot mobbing).

Arbeid med likestilling hos J.S.Cock AS

- ARP-gruppen består av fire medlemmer. Henrik, Morten O, Niloofar og Marita.
- Vi møtes regelmessig for å kartlegge og evaluere likestilling i bedriften.
- Rapporten blir deretter utarbeidet og gjennomgått sammen med en representant fra AMU og hovedverneombudet før den ferdigstilles.

Fokusområder fremover (2026–)

- Styrke relasjoner og samarbeid på tvers av avdelinger: jevnlig, lavterskel “bli kjent med”-innslag på intranett for å øke rolleforståelse, tilhørighet og samarbeid.
- Felles aktiviteter og involvering: oppmuntre til deltakelse i felles arenaer som styrker fellesskap og reduserer avstand mellom team/lokasjoner.
- Trygghet og frivillighet: deltakelse skjer etter forhåndsavklaring, og vi tar hensyn til personvern ved bruk av bilder/video.

Oppsummering og konklusjon

I vår bedrift har vi et sterkt fokus på betydningen av ARP-arbeidet, både for vårt renommé og for våre ansatte. Vi anerkjenner den verdien våre tiltak og verdier tilfører organisasjonen, og vi har gjennomført grundige risikovurderinger for å sikre at vi forplikter oss til dette arbeidet på en målrettet og ansvarlig måte.

Vi er bevisste på risikoene knyttet til rasisme og diskriminering, både for den psykiske og fysiske helsen til våre ansatte. Mobbing og trakassering kan føre til økt sykefravær, redusert trivsel og høyere turnover, noe som påvirker både arbeidsmiljø og produktivitet.

Som organisasjon har vi et etisk ansvar. Likestilling er en grunnleggende menneskerettighet, og vårt arbeid med ARP er en del av vårt samfunnsansvar. Gjennom målrettede tiltak ønsker vi å styrke arbeidsmiljøet, fremme innovasjon og øke produktiviteten, slik at vi skaper en inkluderende og bærekraftig arbeidsplass for alle.

I vår bedrift arbeider vi aktivt for likestilling. Våre interne vurderinger og tiltak viser at vi har gode systemer og solide kanaler for å håndtere eventuelle utfordringer relatert til diskriminering. Vi anerkjenner våre funn og konkluderer med at vi gjør en god jobb i å sikre et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø. Selv om vi per i dag har én kvinne i ledelsen, er avvikene i enkelte analyser et resultat av små datagrunnlag. Vår organisasjon består av en rekke ulike stillinger med varierende ansiennitet, ansvarsområder og krav, noe som naturlig gir variasjoner i lønnsnivå. Disse forskjellene er basert på objektive kriterier, og vi sørger for en rettferdig og transparent lønnspolitikk.

Ved rekruttering benytter vi profesjonelle aktører som sikrer at våre ansettelsesprosesser er inkluderende og mangfolds orienterte. Vi er stolte av at mange av våre ansatte har lang ansiennitet, noe som vitner om trivsel og et godt arbeidsmiljø. Hos oss har vi en gjennomsnittlig ansiennitet på 11 år – Kvinner 10 år og menn 12.år

I tillegg gjennomfører vi regelmessige temperaturmålinger via Winningtemp, hvor resultatene viser at vi i snitt har en høyere indeks enn sammenlignbare bedrifter. Dette bekrefter at våre ansatte opplever arbeidsplassen som trygg, inkluderende og motiverende.

Vi fortsetter vårt engasjement for likestilling og et godt arbeidsmiljø, og vi forplikter oss til kontinuerlig forbedring for å sikre en bærekraftig og rettferdig arbeidsplass for alle.

Relaterte dokumenter

[JSC-P-285 \(Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for arbeidsgivere\) 15](#)

[JSC-A-365 \(Fraværsregistrering\)](#)

[JSC-P-300 \(Ansettelser\) 68](#)

[JSC-P-301 \(Ansettelser - Vikarer\) 13](#)

[JSC-P-305 \(Oppfølging av fravær\) 11](#)

[JSC-F-122 \(Etske Retningslinjer\)](#)

[JSC-P-315 \(Handlingsplan mot mobbing\) 14](#)

[JSC-P-310 \(Kompetanse, forståelse og opplæring\) 37](#)