

ARP Redegjørelse

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Redegjørelse om likestilling og ikke-diskriminering 2025

Team Verksted AS er opptatt av å være en inkluderende og rettferdig arbeidsplass, hvor alle medarbeidere gis like muligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller livssyn. Vi arbeider kontinuerlig for å sikre et arbeidsmiljø preget av respekt, mangfold og likeverd.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Team Verksted AS opererer i en bransje som tradisjonelt har vært mannsdominert, noe som også gjenspeiles i kjønnsfordelingen blant våre ansatte. Vi er imidlertid opptatt av å fremme likestilling og mangfold, og ønsker å tilrettelegge for et inkluderende arbeidsmiljø hvor alle har like muligheter – uavhengig av kjønn. Selv om det kan være utfordrende å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i vår bransje, oppfordrer vi kvinner til å søke på våre ledige stillinger, og jobber aktivt med å tilrettelegge for et inkluderende arbeidsmiljø.

Kvinneandel i selskapet

År	Andel kvinner i virksomheten	Andel kvinner i styret	Andel kvinner i ledelsen
2023	5 %	50 %	33 %
2024	4 %	1 %	33 %

Midlertidig ansatte og deltidsansatte fordelt på kjønn

Kategori	Kvinner (antall)	Menn (antall)	Totalt	Kvinner (%)	Menn (%)
Midlertidig ansatte	4	39	43	1,35 %	13,12 %
Deltidsansatte	7	24	31	2,35 %	8,07 %

Foreldrepermisjon

I 2024 tok kvinner i snitt ut 32 uker foreldrepermisjon, mens menn tok ut 12 uker. Vi ser dette som et viktig område for å fremme likestilling i praksis, og vil fortsette å oppmuntre begge kjønn til å benytte seg av permisjonsrettighetene.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Team Verksted AS har nulltoleranse for diskriminering, trakassering og annen uakseptabel atferd. Våre etiske retningslinjer slår fast at alle ansatte skal behandles rettferdig og med respekt, og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling basert på kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet, religion, seksuell orientering eller andre forhold.

Vi har etablert en varslingsordning som gjør det mulig å rapportere kritikkverdige forhold anonymt og trygt. Ordningen er tilgjengelig for både ansatte og innleide, og håndteres i tråd med gjeldende lover og interne rutiner.

I 2025 vil arbeidet med likestilling og mangfold videreføres i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), som vil følge opp og bidra til å identifisere og vurdere relevante tiltak.

Basert på erfaringene fra 2024 vil vi i 2025:

- Videreføre og styrke arbeidet med likestilling og mangfold
- Øke bevisstheten rundt kjønnsbalanse i rekruttering og utvikling
- Sikre bred forankring av tiltak gjennom samarbeid mellom HR, HMS og tillitsvalgte
- Forberede oss på fremtidige rapporteringskrav gjennom strukturert arbeid med bærekraft og sosialt ansvar

Vi tror at et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø er en forutsetning for trivsel, innovasjon og bærekraftig vekst – og vi er forpliktet til å gjøre vårt for å nå dette målet.