

Aktivitets- og redegjørelsesplikt 2025

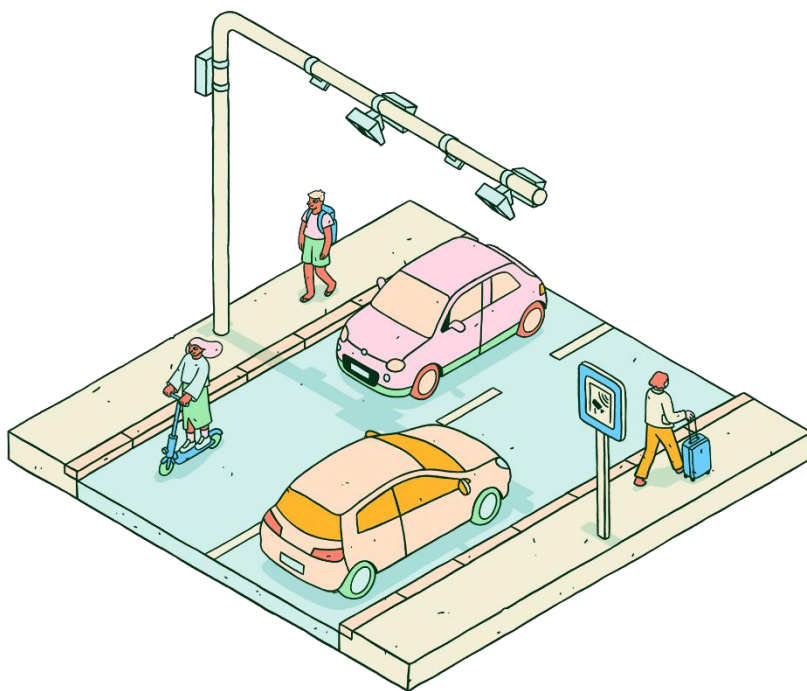
Status: Publisert

Version: 1

Dato: 12.03.2026

Klassifisering: Åpen

Forfatter: Dina Vogt Grid



Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i tråd med Fjellinjen AS sin aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 24–26. Formålet er å gi en oversikt over virksomhetens faktiske tilstand når det gjelder likestilling og diskriminering, samt beskrive hvordan Fjellinjen arbeider systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering i praksis.

Redegjørelsen bygger på:

- Kvantitative HR-data
- Anonym intern undersøkelse om likestilling og diskriminering
- Gjeldende rutiner, styrende dokumenter og etablert praksis i virksomheten

Likestilling og ikke-diskriminering inngår som en del av Fjellinjens ordinære arbeid med arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling. Arbeidet skjer gjennom etablerte prosesser og vurderes fortløpende samt ved behov.

1 Tilstand for kjønnslikestilling

	Alle ansatte		Ledergruppe		Midlertidige ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2025	50%	50%	60%	40%	0	0	0	0	1	0	0	0
2024	53%	47%	60%	40%	1	0	0	0	1	0	0	0
2023	45%	55%	50%	50%	1	1	0	14 uker	1	0	0	0

Alle tall er hentet per 31. desember

Tabellen viser både prosentandeler og absolutte tall. Der prosent er benyttet, viser dette andel kvinner og menn. Der tall er benyttet, viser dette antall personer. Foreldrepermisjon er oppgitt i antall uker.

Kjønnsbalanse

Fjellinjen har over tid hatt en jevn kjønnsfordeling blant ansatte. Per 31.12.2025 var fordelingen lik, med 50 % kvinner og 50 % menn. I ledergruppen er kvinneandelen høyere enn andelen menn.

Virksomheten vurderer kjønnsbalansen som god, både samlet og i ledergruppen, og det er ikke identifisert risiko for systematiske skjevheter knyttet til kjønn på dette området.

Midlertidig ansatte

Per 31.12.2025 var det ingen midlertidige ansatte i Fjellinjen. I løpe av året hadde Fjellinjen én midlertidig ansatt for å dekke fravær som følge av langtidssykemelding. Den ansatte sa opp stillingen etter eget ønske og ble ikke erstattet av en ny ansettelse.

Foreldrepermisjon

Ingen ansatte hadde foreldrepermisjon i 2025.

Deltidsarbeid

Fjellinjen hadde én deltidsansatt i 2025, knyttet til studentstilling i 30 % stilling. Det foreligger ingen ufrivillig deltid i virksomheten.

Lønnsforskjeller

Fjellinjen har to overordnede stillingsgrupper: ledere og øvrige ansatte. På grunn av virksomhetens størrelse og høy andel fagspesialistroller, vurderes ytterligere inndeling i stillingsgrupper som lite hensiktsmessig.

Sammensetningen av ledergruppen har endret seg over tid. I 2023 bestod ledergruppen av fire personer, fordelt likt mellom kvinner og menn. I 2024 og 2025 ble ledergruppen utvidet med en kvinne. Administrerende direktør er kvinne og inngår i ledergruppen.

Tabellen nedenfor viser prosentvis fordeling av gjennomsnittlig avtalt årslønn mellom kvinner og menn i ledergruppen og blant øvrige ansatte.

	Lønn ledere		Lønn øvrige ansatte	
	Oppgitt i prosent		Oppgitt i prosent	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2025	51%	49%	49%	51%
2024	51%	49%	49%	51%
2023	53%	47%	49%	51%

2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Overordnet

Fjellinjen arbeider systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering som en del av virksomhetens ordinære arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet er forankret i virksomhetens styrende dokumenter og personalhåndbok, og inngår i etablerte prosesser og rutiner for rekruttering og personaloppfølging.

Fjellinjen har etablert en varslingsordning som gir ansatte og eksterne mulighet til å melde fra om kritikkverdige forhold, inkludert trakassering og diskriminering. Varslingskanalen er tilgjengelig via fjellinjen.no.

Arbeidet med likestilling i Fjellinjen

Risiko for diskriminering og hindring av likestilling identifiseres gjennom flere faste og løpende kanaler. Mot slutten av 2025 ble det gjennomført en anonym undersøkelse om likestilling og diskriminering for å avdekke risikoområder og forbedringsbehov som kan være vanskelig å fange opp i det daglige og som er direkte relatert til områdene i tiltak og handlingsplan i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

I tillegg benyttes medarbeidersamtaler og løpende dialog mellom leder og medarbeider som arenaer for oppfølging av arbeidsmiljø, tilrettelegging og opplevd likebehandling. Varslingsordningen fungerer som et supplement for å melde fra om kritikkverdige forhold.

Risikovurderingene tar utgangspunkt i alle diskrimineringsgrunnlag som omfattes av likestillings- og diskrimineringsloven, herunder kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Basert på tilgjengelig informasjon og gjennomførte kartlegginger vurderes den samlede risikoen for diskriminering i virksomheten som lav. Samtidig er det identifisert enkelte områder hvor det er behov for økt oppmerksomhet og tydeligere praksis. Disse følges opp gjennom tiltakene i handlingsplanen.

Tiltak og handlingsplan

Område	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Risiko for at ulik praksis i rekrutteringsprosesser kan påvirke vurdering av kandidater.	Mot slutten av 2025 ble det utarbeidet en felles intervju manual som skal benyttes i rekrutteringsprosesser for å sikre likebehandling av kandidater.	Sikre mer strukturert og rettferdig rekruttering, samt redusere risiko for diskriminering i vurdering av kandidater.	Ansettende leder i samarbeid med HR.	Intervju manual utarbeidet og tatt i bruk i 2025. Bevisstgjøring av ledere er et pågående arbeid.	Tiltaket evalueres i neste rapporteringsperiode.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Risiko for at noen ansatte har begrenset tid og mulighet til faglig utvikling som følge av arbeidsbelastning og prioriteringer i arbeidshverdagen.	Faglig utvikling følges opp i medarbeidersamtaler og løpende dialog. Leder og medarbeider har et felles ansvar for å ta initiativ, avklare forventninger og vurdere muligheter for utvikling innenfor tilgjengelig tid og kapasitet.	Sikre en forutsigbar og lik praksis for oppfølging av faglig utvikling.	Nærmeste leder i samarbeid med HR.	Videreføring av eksisterende praksis i 2025. Pågående.	Tiltaket evalueres i neste rapporteringsperiode.
Lønns- og arbeidsvilkår	Risiko for manglende tydelighet rundt lønnsutvikling. Enkelte ansatte opplever at lønnsutviklingen over tid er uklar og at kriteriene for lønnsjusteringer ikke alltid er godt nok kjent.	Kriterier for lønnsutvikling tydeliggjøres. Det legges vekt på å gi ansatte bedre forståelse for hva som vektlegges ved lønnsjusteringer.	Økt tydelighet og forståelse for lønnsutvikling, samt økt opplevelse av forutsigbarhet og rettferdighet.	Daglig leder og HR.	Ved lønnsjustering 2026	Tiltaket evalueres i neste rapporteringsperiode.
Tilrettelegging	Lav risiko. Undersøkelsen viser at de fleste ansatte opplever å få nødvendig tilrettelegging ved behov. Det er ikke avdekket indikasjoner på systematiske forskjeller eller diskriminering på området.	Som oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen i 2024 ble det gjort justeringer i arbeidstidsbestemmelsene for å bidra til muligheter for bedre tilrettelegging. Det er ikke identifisert behov for ytterligere særskilte tiltak i 2025.	Ikke relevant.	Nærmeste leder i samarbeid med HR.	Tiltak gjennomført i 2024. Vurdert i 2025.	Området følges opp gjennom ordinær dialog og fremtidige kartlegginger.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Lav risiko. Undersøkelsen viser at de fleste ansatte opplever god balanse mellom arbeid og fritid, og at arbeid kan kombineres med familieliv og omsorgsansvar. Det er ikke avdekket indikasjoner på systematiske forskjeller eller diskriminering på området.	Som oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen i 2024 ble det gjort justeringer i arbeidstidsbestemmelsene for å bidra til bedre balanse mellom arbeid og privatliv. Det er ikke identifisert behov for ytterligere særskilte tiltak i 2025.	Bidra til at ansatte kan kombinere arbeid og familieliv på en god måte.	Nærmeste leder i samarbeid med HR.	Tiltak gjennomført i 2024. Vurdert i 2025.	Endringene vurderes som tilstrekkelige, og området følges videre opp gjennom ordinær dialog og fremtidige kartlegginger.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Lav risiko. Det er ikke avdekket noen utfordring med trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold	Fjellinjen har ukentlige 1-1-samtaler mellom leder og medarbeider. Konflikt håndteringsrutinen oppdateres i første kvartal 2026. Eventuelle utfordringer kan også fanges opp gjennom årlig arbeidsmiljøundersøkelse og følges opp i samarbeid med AMU.	Bidra til at uønsket atferd fanges opp tidlig, og at ansatte opplever det som trygt å si ifra.	Nærmeste leder i samarbeid med HR.	Pågående.	Tiltaket evalueres i neste rapporteringsperiode.

Status og evaluering

Dette er Fjellinjens første rapporteringsår. Status og evaluering av risikoer og tiltak vil bli gjort ved neste rapportering for 2026.

