ARP-redegjørelse for ElementPartner AS – 2025

Rapporteringsperiode: 1. januar – 31. desember 2025
Dato: 24. juni 2026
Utarbeidet av: Daglig leder i samarbeid med tillitsvalgte

Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26a. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) gjelder alle diskrimineringsgrunnlag loven oppstiller: kjønn, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og omsorgsoppgaver.

ElementPartner AS er en industribedrift i betongsektoren med 80 ansatte ved utgangen av 2025. Bedriften har ansatte med 12 ulike nasjonaliteter, noe som gjør at etnisitet, språk og kulturelle forskjeller er særlig relevante dimensjoner i likestillingsarbeidet.

Redegjørelsen er utarbeidet av daglig leder i samarbeid med tillitsvalgte, som har vært involvert i vurderingen av stillingsgrupper for lønnskartleggingen og i drøftingen av tiltak.

Del 1 – Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsfordeling og ansettelsesforhold

	Kvinner	Menn	Totalt
Totalt antall ansatte (gjennomsnitt 2025)	4	83	87
Toppledelse (daglig leder + ledergruppe)	0	6	6
Mellomledelse	0	3	3
Øvrige ansatte	3	74	74
Deltid – frivillig	1	0	1

Det er ingen ufrivillig deltid i virksomheten. Én kvinnelig ansatt arbeider frivillig deltid.

1.2 Lønnskartlegging fordelt på kjønn og stillingsnivå

Lønnskartleggingen er gjennomført for regnskapsåret 2025 i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26a.

På grunn av svært lavt antall kvinnelige ansatte (4 totalt) er det ikke mulig å rapportere lønn per stillingsgruppe uten å identifisere enkeltpersoner.

Penneo Dokumentnøkkel: 6OL5G-FGI6N-EWHST-PQK9D-T88IP-I27H6

Samlet sett er gjennomsnittslønnen for menn 6,1% høyere enn for kvinner i virksomheten. Kartleggingen viser at forskjellen i hovedsak kan forklares med stillingstype og ansiennitet, ikke kjønn. Det er ikke avdekket lønnsgap som skyldes usaklig forskjellsbehandling.

1.3 Trakassering og diskriminering

Det er ikke avdekket tilfeller av trakassering, seksuell trakassering eller diskriminering i 2025. Selskapet har etablerte varslingsrutiner og nulltoleranse kommunisert til alle ansatte.

Del 2 – Aktivitetsarbeid

Aktivitetsarbeidet er strukturert etter den lovpålagte fire-stegsmodellen (undersøke, analysere, iverksette tiltak, evaluere) og dekker alle relevante personalpolitiske områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Rekruttering

Den vesentligste utfordringen er lav kvinneandel begrunnet i bransjens tradisjonelle kjønnssammensetning og få kvinnelige søkere. Stillingsannonser gjennomgås for å unngå unødvendige krav som kan virke ekskluderende. Selskapet samarbeider med videregående skoler for å rekruttere kvinnelige lærlinger til operative stillinger. I 2025 ble det rekruttert kvinner til et par viktige roller, noe som er positivt. Den samlede kvinneandelen forblir lav, noe som reflekterer strukturelle utfordringer i bransjen, men utviklingen går i riktig retning.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønn fastsettes etter prinsippet om lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn. Lønnskartleggingen (se del 1) avdekket ingen usaklige kjønnsbaserte lønnsforskjeller. Kartleggingen gjennomføres annethvert år i samarbeid med tillitsvalgte for de områdene der det er tillitsvalgte.

Tilrettelegging og familieliv

Ansatte gis individuell tilrettelegging ved behov, herunder ved graviditet, foreldrepermisjon og omsorgsbehov. Det er ikke avdekket tilfeller der permisjon eller omsorgsoppgaver har ført til reduserte karrieremuligheter.

Etnisitet, språk og øvrige diskrimineringsgrunnlag

Med ansatte fra 12 ulike nasjonaliteter er språkbarrierer og kulturelle forskjeller kartlagt som et risikoområde. Tiltak inkluderer tilgang til tolk ved behov, norskopplæring for ansatte med behov for dette. Det er ikke avdekket diskriminering på grunn av etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller alder i 2025.

Evaluering og videre arbeid

Penneo Dokumentnøkkel: 6OL5G-FGI6N-EWHST-PQK9D-T88IP-I27H6

Kjønnsfordeling, lønn og arbeidsmiljø kartlegges årlig. Rekrutteringstiltak har gitt positive resultater i 2025. Forfremmelse og utviklingsmuligheter er identifisert som et område som krever mer systematisk oppfølging i 2026. Tillitsvalgte vil fortsette å være involvert i det løpende arbeidet.

Åndalsnes, 24. juni 2026

Svein Sivertsen
Styreleder

Lars Støbakk Stenerud
Styremedlem

Solveig Jorunn Brøste Sletta
Styremedlem

Tine Annette Grytnes Laskerud
Styremedlem

Tore Anders
Nordal
Styremedlem

Penneo Dokumentnøkkel: 6OL5G-FGI6N-EWHST-PQK9D-T88IP-I27H6

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Tine Grytnes Laskerud
Styremedlem
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5995-4-121431
IP: 79.161.xxx.xxx
2026-06-25 07:11:28 UTC

QES

bankID

Lars Støbakk Stenerud
Styremedlem
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-1326995
IP: 78.31.xxx.xxx
2026-06-25 07:18:38 UTC

QES

bankID

Solveig Jorunn Brøste Sletta
Styremedlem
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5993-4-2780716
IP: 172.226.xxx.xxx
2026-06-25 10:56:45 UTC

QES

bankID

Svein Sivertsen
Styreleder
På vegne av: Elementpartner AS
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5994-4-533187
IP: 178.232.xxx.xxx
2026-06-25 12:12:47 UTC

QES

bankID

Tore Anders Nordal
Styremedlem
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-1477849
IP: 83.243.xxx.xxx
2026-06-25 14:28:31 UTC

QES

bankID

Roar Håseth-Aas
Daglig leder
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5993-4-2090364
IP: 83.243.xxx.xxx
2026-06-26 07:58:14 UTC

QES

bankID

Penneo Dokumentnøkkel: 6OL5G-FGI6N-EWHST-PQK9D-T88IP-I27H6

Dette dokumentet er signert digitalt via **Penneo.com**. De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se **https://eutl.penneo.com**.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt
Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, **https://penneo.com/validator**, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.