

Redegjørelse Likestilling og ikke-diskriminering for året 2025

Introduksjon

NPT AS jobber aktivt **for** likestilling og **mot** diskriminering på grunnlag av *kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk* og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Vårer policyer og retningslinjer

Følgende policyer og retningslinjer brukes i NPT AS som styrende i arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

1. Policy for likestilling og ikke-diskriminering
2. Kartleggingsdokumenter for universell utforming og individuell tilrettelegging
3. Aktivitetsdokument for likestilling og mot diskriminering
4. Jobbanalyse og stillingsbeskrivelser
5. Taushetserklæring

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

I det følgende skal vi redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i NPT AS, og hva som er gjort og skal gjøres av systematiske og målrettede aktiviteter for å fremme likestilling og hindre diskriminering hos oss.

Kartleggingen av faktisk tilstand for kjønnslikestilling har vært gjennomført i samarbeid med representanter for de ansatte (våre tillitsvalgte).

Kjønnslikestillingstabell

Kjønnsbalanse Antall kvinner og menn i bedriften (hvert år)		Midlertidig ansatte Andel kvinner og menn midlertidig ansatt (hvert år)		Foreldrepermisjon Antall uker fordelt på kvinner og menn (hvert år)		Faktisk deltid Andel kvinner og menn som jobber deltid. (hvert år)		Ufrivillig deltid Andel kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid. (annethvert år)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
8	59	0	0	0	3	0	0	0	0

Lønnskartlegging

Alle offentlige bedrifter og private bedrifter med mer enn 50 ansatte, skal minimum annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid.



NPT AS gjennomfører årlig lønnskartlegging på snittlønn for alle stillingsnivåer. Kartleggingen inkluderer avtalt lønn, tillegg, bonus, overtid og naturalytelser. Lønnskartleggingen gjennomføres for å kunne jobbe aktivt og systematisk for likelønn på alle nivåer i NPT. Da det er færre enn fem mennesker i en gruppering på alle tre nivåer p.t, publiseres ikke lønnskartleggingen offentlig. For ytterligere informasjon, ta kontakt med post@npt.no

Systematisk arbeid for likestilling og mot diskriminering i NPT AS

Vårt likestilling- og ikkediskrimineringsarbeid er forankret i styre og ledelse, og vi har en egen *policy* for likestilling og ikke-diskriminering, som er forankret i styre og ledelse og implementert ute i bedriften. I tillegg har vi standardiserte *jobbanalyser*, *stillingsbeskrivelser* og *arbeidskontrakter*, som hjelper oss å både legge til rette for- og følge opp arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

Beskrivelse av målrettet og systematisk arbeid på ulike områder for likestilling og mot diskriminering

NPT AS arbeider målrettet, planmessig og aktivt for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse, og hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidet vårt omfatter 🖐️ *Rekruttering - Lønns- og arbeidsvilkår - Forfremmelser - Utviklingsmuligheter - Tilrettelegging - Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv*

Aktivitetsområder for likestilling og mot diskriminering

Dokumentet brukes av NPT AS til å løpende dokumentere hva som gjøres av aktiviteter **for** likestilling og **mot** diskriminering. Dokumentet er levende og det skrives rett inn i det for å dokumentere status på aktivitetene. Informasjon fra dette aktivitetsdokumentet brukes i redegjørelsen og ved innsyn i arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

Aktiviteter som gjennomføres innenfor aktivitetsområdet, **grunnlag for å diskriminering** innenfor området og markering av **mulig risiko** knyttet til likestilling og diskriminering 🟢 🟡 🔴 Mulig risiko angir grad av oppmerksomhet som skal gis til til aktivitetsområdet, og om det skal opprettes risiko.

REKRUTTERING for likestilling og mot diskriminering	Risiko for å diskriminere på grunn av 🖐️	Risiko 🚦
Våre aktiviteter på området 🖐️		🟢

Ref.  Jobbanalyse og stillingsbeskrivelse		
LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR for likestilling og mot diskriminering		Risiko 
Våre aktiviteter på området  Ref.  Policy for lønn og representasjon Ref.  Jobbanalyse og stillingsbeskrivelse		
FORFREMMELSER for likestilling og mot diskriminering	Risiko for å diskriminere på grunn av 	Risiko 
Våre aktiviteter på området  		
UTVIKLINGSMULIGHETER for likestilling og mot diskriminering	Risiko for å diskriminere på grunn av 	Risiko 
Våre aktiviteter på området  	Ingen funn blant diskrimineringsgrunnlagene.	
TILRETTELEGGING for likestilling og mot diskriminering	Risiko for å diskriminere på grunn av 	Risiko 
Våre aktiviteter på området  Tatt lærdom av at ombygginger og organisatoriske endringer krever god planlegging og forebyggende kommunikasjon (tidlig og kontinuerlig)	Ingen funn blant diskrimineringsgrunnlagene.	

kommunikasjon) med alle interessenter. Undersøker løpende om vi har tilstrekkelig ivaretatt tilrettelegging for:		
KOMBINASJON AV ARBEID OG FAMILIELIV for likestilling og mot diskriminering	Risiko for å diskriminere på grunn av 🙋	Risiko 🚦
Våre aktiviteter på området 🙋 Undersøker løpende om vi har tilstrekkelig ivaretatt tilrettelegging kombinasjon av arbeid og familieliv for:		●
Aktiviteter for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold		Risiko 🚦
Våre aktiviteter på området 🙋	Ingen funn blant diskrimineringsgrunnlagene.	●

Risiko og tiltak knyttet til diskriminering og andre hindringer for likestilling

Alle offentlige bedrifter og private bedrifter med mer enn 50 ansatte (og private bedrifter med 20 – 50 ansatte når en part i arbeidslivet krever det), skal undersøke om det finnes risiko knyttet til diskriminering og andre hindringer for likestilling i bedriften, analysere årsaker til eventuell risiko og iverksette risikoreduserende tiltak. Effekt av tiltakene skal vurderes.

Her følger redegjørelse for risiko og tiltak knyttet til likestilling og diskriminering i NPTAS

Risiko knyttet til likestillingsarbeidet

Tittel	Risikobeskrivelse	Prioritet ▼	Risikoreduserende oppgaver	Tiltaksbeskrivelse

Mangel på likestilling i NPT	Mangel på likestilling og mangfold i bransjen, gjør det vanskelig for NPT å også oppnå større grad av likestilling og mangfold i egen bedrift. Vi forsøker, men det er utfordrende da bransjen vår er mannsdominert og i utgangspunktet ikke preget av mangfold.		3	
Mangel på likestilling i bransjen	Vi vet at det forekommer brudd på likestilling mellom kjønn i vår bransje, og at det er et mannsdominert yrke. Konsekvensen for dette er ulike muligheter for menn og kvinner til å utvikle seg yrkesmessig.		4	
Ergonomiske utfordringer kontorlokalene	Det er identifisert potensielle ergonomiske utfordringer knyttet til NPT sine kontorlokaler. Ergonomiske utfordringer i kontorlokaler kan treffe ansatte med		0	

	fysiske plager i større grad.			
Diskriminering	Risiko for å diskriminere på funksjonsnedsettning hos kandidater til reisepersonell. Krav til høy funksjonsevne grunnet risikofyllt arbeid. Akseptert risiko, som det ikke er negative indikasjoner på p.t	●	0	

Ta kontakt med oss på post@nptas.no for ytterligere informasjon eller om du ønsker å informere eller varsle oss om en sak.