



Rapport om aktivitets- og redegjørelsesplikten for 2025

Innholdsfortegnelse

Del 1: Redegjørelse for likestilling	2
1.1 Kjønnbalanse	2
1.2 Lønnsdata	3
1.3 Deltidsansatte	3
1.4 Ufrivillig deltid	4
1.5 Midlertidig ansatte	4
1.6 Uttak av foreldrepermisjon.....	4
Del 2: Redegjørelse for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering.....	4
2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	5
2.2 Strategi for mangfold og inkludering.....	6
2.3 Aktiviteter per mangfoldsområde og diskrimineringsgrunnlag	6
2.4 Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling	7
2.5 Oppfølging av kartleggingsfunn og prioriterte tiltak	8
2.6 Videre arbeid.....	9

Rapport om aktivitets- og redegjørelsesplikten i Unifon

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 redegjør Unifon AS ("Unifon") i denne rapporten for sitt arbeid med å fremme likestilling og forebygge diskriminering. Redegjørelsen omfatter både en beskrivelse av den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling, mangfold og inkludering i virksomheten, samt en gjennomgang av hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten er oppfylt i tråd med lovens krav.

Unifon arbeider målrettet, planmessig og systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle relevante diskrimineringsgrunnlag. Dette omfatter kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, samt kombinasjoner av disse grunnlagene.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens styringssystemer, personalpolitikk og HMS-arbeid. Gjennom kartlegging, analyse, iverksetting av tiltak og evaluering søker Unifon å sikre kontinuerlig forbedring og etterlevelse av gjeldende regelverk.

Del 1: Redegjørelse for likestilling

Unifon har etablert rutiner og praksis som skal sikre like rettigheter og muligheter for alle ansatte. Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er integrert i selskapets personalpolitikk, styringssystemer og øvrige relevante retningslinjer.

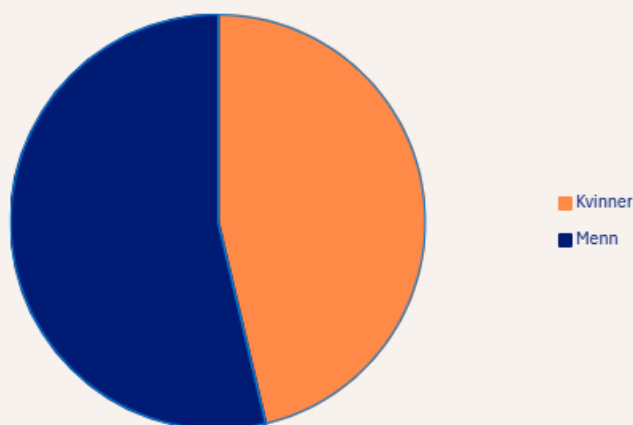
Virksomheten arbeider systematisk og kontinuerlig med å identifisere og redusere eventuelle strukturelle, organisatoriske eller kulturelle barrierer som kan medføre risiko for ulik behandling eller skjev representasjon. Dette omfatter både forebyggende tiltak og løpende vurderinger av eksisterende praksis.

Det legges særlig vekt på å sikre like muligheter innen rekruttering, lønnsfastsettelse og lønnsutvikling, kompetanseutvikling, forfremmelse og øvrig karrieremessig utvikling, uavhengig av kjønn og andre lovbeskyttede diskrimineringsgrunnlag.

1.1 Kjønnsbalanse

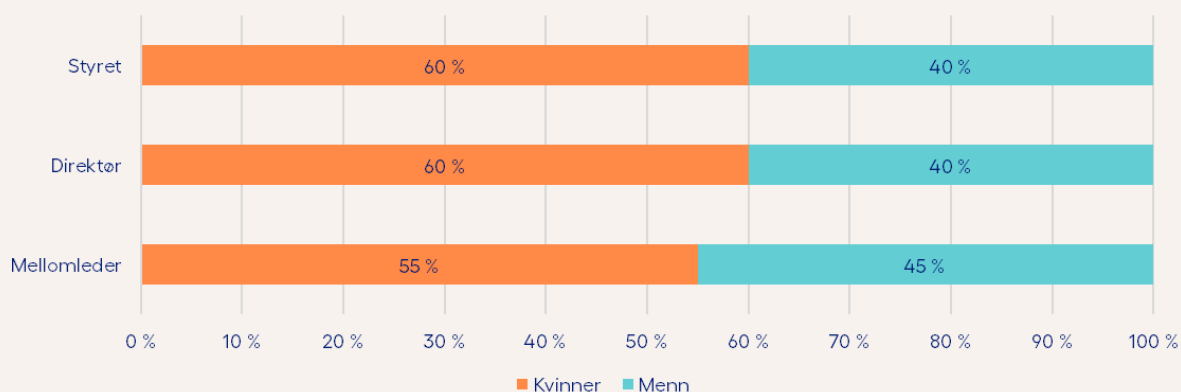
Selskapets og konsernets personalpolitikk er basert på prinsippet om likebehandling og er utformet kjønnsnøytralt. Virksomheten opererer i en bransje hvor begge kjønn er representert i betydelig omfang.

Ved utgangen av 2025 hadde selskapet 90 ansatte, fordelt på 45 kvinner og 45 menn. Til sammenligning hadde selskapet ved utgangen av 2024 totalt 105 ansatte, hvorav 48 kvinner og 57 menn. Selskapet hadde i rapporteringsperioden totalt 95 årsverk, hvorav 44 ble utført av kvinner og 51 av menn.



Styret består i 2025 av tre kvinner og to menn. Av disse er én kvinne og én mann valgt som ansattrepresentanter til styret. Selskapet har også en balansert kjønnsfordeling blant sine ledere, både på mellomleder- og toppledernivå.

Kjønnsfordeling pr ledernivå i prosent:



1.2 Lønnsdata

Det skal utarbeides en likelønnsrapport annet hvert år. En slik rapport ble utarbeidet for lønnsnivåene i 2024, og det vil derfor ikke bli utarbeidet en ny likelønnsrapport før i 2026. I 2026 vil arbeidet med å identifisere eventuelle lønnsforskjeller knyttet til kjønn videreføres, med mål om å arbeide systematisk for å redusere og utjevne eventuelle lønns-gap.

1.3 Deltidsansatte

Med deltidsansatte menes antall kvinner og menn som arbeider i deltidsstilling. Oversikt over fordelingen fremgår av tabellen nedenfor.

Kjønn	Deltidsansatte 2025	Deltidsansatte 2024	Endring
Kvinner	2	1	+1
Menn	0	0	0
Totalt	2	1	+1

Samlet sett er andelen deltidsansatte lav i selskapet og økt med 1 deltidsansatt fra 2024 til 2025.

1.4 Ufrivillig deltid

Kartlegging av ufrivillig deltid gjennomføres annet hvert år i samsvar med lovkrav. Andelen ansatte som arbeider deltid er svært lav, og selskapet er ikke kjent med at noen ansatte arbeider ufrivillig deltid.

Dersom ansatte ønsker å øke sin stillingsprosent, behandles dette individuelt og i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-3.

1.5 Midlertidig ansatte

Selskapet har et begrenset omfang av midlertidige ansettelse. Ved utgangen av 2025 var tre kvinner ansatt i midlertidige stillinger. Økningen i midlertidige ansettelse sammenlignet med 2024 skyldes et større prosjekt gjennom sommermånedene.

I tillegg benytter Unifon bemanningsbyråer for å dekke tidsavgrensede eller midlertidige bemanningsbehov.

Kjønn	Midlertidig ansatte 2025	Midlertidig ansatte 2024	Endring
Kvinner	3	2	+1
Menn	5	2	+3
Totalt	8	4	+4

1.6 Uttak av foreldrepermisjon

Tabellen nedenfor viser antall kvinner og menn ansatt i selskapet med rett til foreldrepermisjon, samt gjennomsnittlig antall uker permisjon tatt ut i løpet av 2025.

Kjønn	Antall årsverk	Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon
Kvinner	44	24,7
Menn	51	8,3
Totalt	95	18,5

Del 2: Redegjørelse for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering

Arbeidsgivers aktivitetsplikt er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Bestemmelsen pålegger arbeidsgiver å arbeide målrettet, planmessig og systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Lovens andre ledd angir en konkret fremgangsmåte for hvordan aktivitetsplikten skal gjennomføres.

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Mangfolds- og likestillingsperspektivet skal være integrert på alle nivåer i virksomheten og gjennomsyre alle sider av arbeidsforholdet. I selskapet skal ansatte møtes med respekt, og individuelle forskjeller skal anerkjennes og verdsettes som en styrke. Arbeidsmiljøet skal være trygt, inkluderende og preget av åpenhet og gjensidig tillit.

Det er utarbeidet en «Code of Conduct» i Unifon som fastsetter selskapets etiske retningslinjer og tydelige forventninger til atferd. Retningslinjene slår fast at alle mennesker skal behandles med respekt og verdighet, enten det gjelder kolleger, kunder, leverandører eller andre tredjeparter. Ulovlig diskriminering, trakassering, mobbing eller annen uakseptabel og krenkende atferd tolereres ikke.

Unifons personalpolitikk bygger på nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering. Alle medarbeidere skal behandles likeverdig og med respekt. Ingen skal utsettes for usaklig forskjellsbehandling på grunn av nasjonalitet, hudfarge, språk, religion, kjønn, alder, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse eller andre lovbeskyttede forhold.

Virksomheten skal praktisere en åpen, inkluderende og profesjonell rekrutteringsprosess med tydelig fokus på mangfold og likestilling. Rekrutteringsarbeidet skal holde høy faglig og etisk standard. Utvelgelseskriteriene skal være saklige, relevante og ikke-diskriminerende, og alle søkere skal behandles på en rettferdig og respektfull måte.



2.2 Strategi for mangfold og inkludering

Mangfold og inkludering er en integrert del av Unifons overordnede strategi og verdigrunnlag. Vi skal bygge en organisasjon som speiler samfunnet rundt oss, og hvor ulike perspektiver, erfaringer og kompetanser anerkjennes som en styrke. Et bevisst og systematisk arbeid med mangfold og likestilling bidrar til bedre beslutninger, økt innovasjon og et mer bærekraftig arbeidsmiljø. Vår strategi bygger på tre hovedprinsipper:

1. Forankring i ledelsen og tydelig ansvar

Mangfolds- og inkluderingsarbeidet skal være forankret i styret og ledelsen, og inngå som en naturlig del av virksomhetens styringssystemer, mål og rapportering. Ledere på alle nivåer har ansvar for å fremme like muligheter, forebygge diskriminering og sikre et arbeidsmiljø preget av respekt og psykologisk trygghet.

2. Like muligheter og rettferdige prosesser

Unifon skal sikre åpne, transparente og ikke-diskriminerende prosesser innen rekruttering, kompetanseutvikling, forfremmelse og lønnsfastsettelse. Utvelgelseskriterier skal være saklige og relevante, og beslutninger skal baseres på kompetanse og kvalifikasjoner.

3. Inkluderende kultur og bevisstgjøring

Unifon skal aktivt arbeide for å utvikle en kultur der alle medarbeidere opplever tilhørighet, blir hørt og kan bidra med sitt fulle potensial. Dette innebærer tydelige etiske retningslinjer, nulltoleranse for diskriminering og trakassering, samt jevnlig bevisstgjøring og kompetanseheving knyttet til mangfold, likestilling og inkluderende praksis.

2.3 Aktiviteter per mangfoldsområde og diskrimineringsgrunnlag

Det systematiske arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i arbeidsmiljøutvalget (AMU). AMU består av representanter for arbeidsgiver, HR/HMS-ansvarlig, tillitsvalgt og verneombud. Bedriftshelsetjenesten deltar som en uavhengig og rådgivende part.

Likestilling og forebygging av diskriminering er et fast punkt på agendaen i AMU. Arbeidet omfatter gjennomgang av risikofaktorer, vurdering av eksisterende praksis og iverksettning av relevante tiltak. Tiltakene vurderes og følges opp løpende som en del av virksomhetens systematiske HMS- og personalarbeid.

2.3.1 Tiltak og prioriterte områder

Unifon arbeider kontinuerlig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle relevante diskrimineringsgrunnlag, herunder kjønn, seksuell orientering, etnisitet, religion, livssyn, alder, samt funksjonsnedsettelse.

Kjønn

Selskapet arbeider for å fremme kjønnsbalanse og like karrieremuligheter. Kvinnedagen markeres årlig som ledd i bevisstgjøring og synliggjøring av likestillingsarbeidet. Kvinnelige ledere har fått støtte til å delta i regionale ledernetverk for kvinner, som et tiltak for å styrke faglig utvikling, nettverksbygging og karrieremuligheter.

Etnisitet og flerkulturelt mangfold

Virksomheten har ansatte med flerkulturell bakgrunn og legger til grunn at alle medarbeidere skal ha likeverdige utviklings- og karrieremuligheter uavhengig av etnisk eller kulturell tilhørighet. Mangfoldet anerkjennes som en ressurs for virksomheten. Høytider som Eid er markert ved hovedkontoret som et ledd i å synliggjøre og anerkjenne kulturelt mangfold.

Psykisk helse

Arbeidet med psykisk helse inngår som en del av virksomhetens forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Psykiske plager kan medføre sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Unifon arbeider for å være en inkluderende og helsefremmende arbeidsplass gjennom økt bevisstgjøring, kompetanseheving og åpenhet om psykisk helse. Målet er å redusere stigma og senke terskelen for å be om støtte. I 2025 markerte virksomheten Verdensdagen for psykisk helse.

Alder

Unifon legger til rette for at seniorer kan stå lenger i arbeid, blant annet gjennom dialog, tilpasninger og fleksible løsninger der det er hensiktsmessig. Formålet er å beholde verdifull kompetanse og erfaring, samt bidra til økt yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere.

Funksjonsnedsettelse

Virksomheten har som mål å være en inkluderende og helsefremmende arbeidsplass for personer med funksjonsnedsettelse. Det gjennomføres individuell tilrettelegging for ansatte med midlertidig eller varig funksjonsnedsettelse, slik at de kan benytte sin arbeidsevne og opprettholde tilknytning til arbeidslivet. Arbeidet inngår i virksomhetens systematiske arbeid for å forebygge sykefravær og frafall.

2.4 Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Unifon benytter to sentrale kartleggingsverktøy i arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering og avdekke hindre for likestilling:

- Medarbeiderundersøkelser
- Systematiske risikovurderinger

Disse verktøyene inngår i virksomhetens løpende HMS- og forbedringsarbeid og danner grunnlag for prioritering av tiltak.

2.4.1 Medarbeiderundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen er et sentralt verktøy for å kartlegge ansattes opplevelse av inkludering, likebehandling og arbeidsmiljø. Temaer knyttet til respekt, rettferdig behandling, psykologisk trygghet og mulighet for medvirkning inngår i undersøkelsen.

Resultatene benyttes aktivt i arbeidet med å identifisere risikoområder, fastsette mål og iverksette tiltak innen likestilling og inkludering. Oppfølgingen skjer i samarbeid med

tillitsvalgte og verneombud. Dette samarbeidet er viktig for å sikre bred involvering og for å belyse eventuelle utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, sykefravær og likestilling.

Siste medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i oktober 2025. På overordnet nivå viser resultatene at flertallet av medarbeiderne opplever virksomheten som en inkluderende og likestilt arbeidsplass. Nedenfor følger et utvalg indikatorer som belyser situasjonen:

- Opplevelse av respekt fra kolleger
95 % svarte positivt, 4 % nøytralt og 1 % negativt på spørsmålet om de føler seg respektert av sine kolleger.
- Opplevelse av arbeidsplassen som trygg og inkluderende
92 % svarte positivt, 4 % nøytralt og 1 % negativt.

Resultatene viser gjennomgående høy opplevelse av respekt og inkludering.

2.4.2 Risikovurderinger

I tillegg til medarbeiderundersøkelser gjennomfører virksomheten systematiske risikovurderinger som en del av HMS-arbeidet. Dette omfatter vurderinger av organisatoriske, psykososiale og strukturelle forhold som kan innebære risiko for diskriminering eller utilsiktet forskjellsbehandling.

Risikovurderingene danner grunnlag for forebyggende tiltak og eventuelle korrigerende handlinger. Arbeidet dokumenteres og følges opp i tråd med virksomhetens styringssystem og kravene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen.

Det er ikke avdekket risiko for diskriminering eller hindre for likestilling på systemnivå i de sentrale HR-prosessene innenfor rekruttering, mulighet til å kombinere familieliv og arbeidsliv, tilrettelegging lønns- og arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter.



2.5 Oppfølging av kartleggingsfunn og prioriterte tiltak

Kartleggingen gjennom medarbeiderundersøkelsen og de systematiske risikovurderingene danner grunnlag for prioriteringer i det videre arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering.

Resultatene viser gjennomgående høy grad av opplevd respekt og inkludering. Samtidig indikerer enkelte funn et forbedringspotensial knyttet til ytringsklima og mulighet for tilbakemelding oppover i organisasjonen. Disse områdene vil derfor bli særskilt prioritert i kommende periode.

På bakgrunn av kartleggingen er følgende tiltak identifisert:

- Videreutvikle ytringsklimaet gjennom tydelig kommunikasjon om varslingsrutiner, forventninger til åpen dialog og oppfølging av innmeldte forhold.
- Systematisere oppfølgingen av resultater på avdelingsnivå
- Følge utviklingen over tid gjennom jevnlig måling og vurdering av relevante indikatorer i medarbeiderundersøkelser og risikovurderinger.

Tiltakene forankres i lederlinjen og følges opp i arbeidsmiljøutvalget. Effekten av iverksatte tiltak vil bli vurdert i neste kartleggingsrunde, og arbeidet justeres ved behov.

Gjennom en systematisk tilnærming til kartlegging, analyse, tiltak og evaluering skal virksomheten sikre kontinuerlig forbedring i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen.

2.6 Videre arbeid

Unifon vurderer at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er systematisk forankret og integrert i virksomhetens styrings- og HMS-arbeid. Kartleggingene viser gjennomgående gode resultater, samtidig som enkelte forbedringsområder er identifisert og fulgt opp med konkrete tiltak.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er en kontinuerlig prosess. Unifon vil videreføre og videreutvikle innsatsen i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen, og sikre at arbeidet skjer planmessig, dokumentert og i samarbeid med ansatte og deres representanter.