

## LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE ARBA 2025

---

I verdigrunnlaget til Arba har selskapet forpliktet seg til ikke å diskriminere eller forskjellsbehandle, hverken direkte eller indirekte.



I redegjørelsen brukes tall for hele Arba (konsernet), med mindre noe annet er nevnt i teksten. Ekstrahjelper, som primært er tilknyttet butikken, er ikke tatt med. Med unntak av oversikten over foreldrepermisjon, er tallene pr 31.12.2025.

### Kjønnsfordeling i Arba

Selskapet har 67 % kvinnelige ansatte, en liten oppgang fra 65 % i 2024. Menn utgjør 33 %. Det var totalt 89 ansatte. Overvekten av kvinnelige ansatte er ikke veldig overraskende, da mye av virksomheten kan defineres som «omsorgsarbeid».

#### Ledergruppen

Ledergruppen i selskapet består av 6 personer, hvorav 3 er menn (50 %) og 3 er kvinner (50 %).

#### Mellomledere

I tillegg til ledergruppen, har selskapet 9 stillinger med forskjellige former for mellomlederansvar. Samtlige av disse er kvinner.

#### Avdelingsvis

Tabellen under viser kjønnsfordelingen på de større avdelingene. Mellomledere er ikke tatt med.

	AFT		Arba Grafisk		Kløverbakken		Tilrettelagt arbeid	
	Personer	%	Personer	%	Personer	%	Personer	%
Kvinner	16	76	6	46	10	83	11	58
Menn	5	24	7	54	2	17	8	42

## Lønnsforskjeller

---

De tillitsvalgte har vært med på å bestemme rammene rundt lønnskartlegging i Arba.

Vi har vurdert at følgende grupper har likt arbeid og arbeid av lik verdi:

- Veiledere på Tilrettelagt arbeid
- Jobbveiledere på AFT og Arba Ung, samt Karriereveiledere på Tilrettelagt arbeid.

Det er også andre grupper som har likt arbeid eller arbeid av lik verdi, men disse består færre enn 4 personer og det blir dermed vanskelig å ta disse med i oversikten uten å avsløre enkeltindividers betingelser. Disse er lagt inn i gruppen «Andre».

Noen ansatte i Arba er i dag i andre, og lavere lønnede, roller enn de opprinnelig hadde. Selskapet har hatt tradisjon for å ikke sette disse ned vesentlig i lønn. I oversikten er disse lagt inn i gruppen «Andre».

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi regnet fastlønn. Det er ikke delt ut bonuser i 2025. Det benyttes overtid i liten grad i Arba. Der det utbetales overtid, er dette i hovedsak definert i egen avtale som gjelder bortreiseseminar TA og er lik for alle veiledere som deltar (deltakelse er frivillig).

	Kjønnsfordeling		Kvinnens andel av menns lønn	Snittlønn
	Kvinner	Menn		
Veiledere TA	8	6	100 %	616 642
Jobbveiledere AFT og Arba Ung, samt Karriereveiledere TA	15	9	100 %	629 820
Andre	34	14	85 %	661 901
Totalt	57	29	92 %	645 580

Oversikten viser at det i Arba er minimale lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i likt arbeid eller arbeid av lik verdi.

Forskjellen i lønn mellom kvinner og menn i gruppen «Andre» skyldes i stor grad at de to høyest lønnede stillingene (administrerende direktør og økonomisjef) er menn, samtidig som selskapet for tiden har mange ekstrahjelpere i barnehagen. Dette er lavt lønnede stillinger og samtlige av disse er kvinner.

## Ufrivillig deltid, foreldrepermisjon, etc

Midlertidig stilling Oppgis i antall		Foreldrepermisjon Oppgis i gjennomsnittlig antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall		Ufrivillig deltid*** Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
7	1	13 (1 pers*)	19 (2 pers**)	9	1	0	0

\* Deler av permisjonen ble tatt ut i 2024

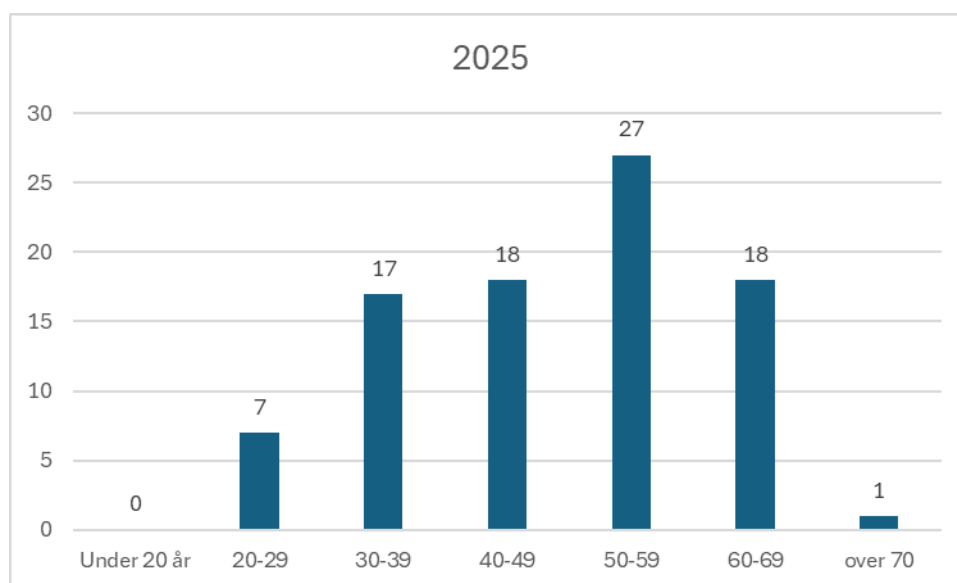
\*\* Begge permisjonene ble i sin helhet tatt ut i 2025

\*\*\* Arba er ikke kjent med at noen av de deltidsansatte ønsker full stilling

Arba ønsker primært faste fulltidsstillinger og ansetter som hovedregel ikke midlertidig eller deltidsstillinger. Unntaket er ekstrahjelp i butikken, ekstraressurser i barnehagen grunnet barn med spesielle behov og sykevikarer. I de andre tilfellene med deltidsstillinger, er dette på bakgrunn av søknad om redusert arbeidstid fra den enkelte ansatte.

## Alderssammensetning

Arba har mange godt voksne ansatte og vi har derfor sett på alderssammensetningen i selskapet.



## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Arbas ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Dette er et arbeid som selskapet har jobbet med i mange år

- Vi har utarbeidet Arbas verdidokument, som tydelig slår fast at diskriminering ikke er akseptert. Verdidokumentet er godt kjent i virksomheten.
- Vi har retningslinjer/rutiner for å hindre diskriminering, trakassering, økonomisk utnyttelse, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- Vi har innført livsfasepolitikk. Arba anerkjenner at ansatte har behov for fleksibel tilrettelegging av arbeidssituasjonen i ulike livsfaser. Vi vil derfor søke å finne tilfredsstillende løsninger for begge parter med en rimelig fordeling av belastningen på ansatt og selskap, avhengig av behovets art.
- I alle stillinger der det er mulig å ha fleksitid, er dette innført. Vi tilrettelegger videre, så langt det er mulig, ordninger tilpasset den enkelte i forhold til fast arbeidstid.
- Vi har utarbeidet en rekrutteringspolitikk som sikrer god og korrekt rekruttering, herunder nøytralitet som motvirker diskriminering.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.
- Arba gjennomfører ukentlige pulsundersøkelser blant de ansatte. Et av temaene som tas opp her, er om den ansatte har opplevd eller sett diskriminering. Dersom ansatte kommenterer på dette går kommentaren automatisk til HR leder.

### Arbeid gjennomført 2025:

Det er ikke gjennomført spesielle tiltak rettet mot likestilling og ikke-diskriminering i 2025.

### Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering 2026

Det er ikke planlagt spesielle tiltak rettet mot likestilling og ikke-diskriminering i 2025.