

Perpetuum

Likestillingsredegjørelse 2025

Aktivitets- og redegjøringsplikt iht.
likestillings- og diskrimineringsloven

Innledning

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er en del av likestillings- og diskrimineringsloven som stiller krav til hvordan arbeidsgivere skal hindre diskriminering og fremme likestilling på en systematisk og planmessig måte. I loven har arbeidsgiver en aktivitets- og redegjørelsesplikt. Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakere kartlegge og undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Det skal opprettes tiltak og handlingsplan for områdene der det kan være risiko eller hinder som skal følges innværende år. Redegjørelsen skrives ved årsslutt og publiseres i et offentlig dokument eller årsregnskapet.

Likestillingsrapport for 2025 inneholder kartlagte data for det som er rapporteringspliktig hvert år.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Perpetuum jobber for likestilling og mot diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsesplikten blir gjennomført av en intern hovedgruppe som består av HMSK- og bærekraftsrådgiver, økonomidirektør, HR og lønnsansvarlig og hovedtillitsvalgt. Det er gjennomført arbeidsmøter hvert kvartal i 2025 der handlingsplan og status på tiltak har vært en del av agendaen. Avdelingsdirektører og administrerende direktør har vært involvert under kartleggings- og undersøkelsesprosessen. Redegjørelsen forankres i styret og ledelsen før den publiseres på nettsiden:

<https://perpetuum.no/>.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

År	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
	Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker		Antall kvinner og menn som jobber deltid		Antall kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2024	15,3	86,3	0,9	7,2	0,8	10,6	2,3	2,7	0	0
2025	14	90	1	7	21,1	4,8	2	3	Ikke kartlagt	Ikke kartlagt

Kjønnsbalanse:

Det er vesentlig flere menn enn kvinner i Perpetuum. Vi har observert at det er få kvinnelige søkere når vi har stillingsutlysninger, noe som kan gjøre det utfordrende å jevne ut kjønnsbalansen. Igjennom rekrutteringsprosesser oppfordrer vi kvinner til å søke på våre stillinger.

Midlertidig ansatte:

Det er få midlertidig ansatte da majoriteten av stillingsutlysningene er 100% stilling. Midlertidig ansatte kommer er av sommervikarer og hjelpemann på bil.

Faktisk deltid:

Det er få deltidsansatte da majoriteten av stillingsutlysningene er 100% stilling. Deltidsstillinger kommer av tilrettelegging for arbeidstakere.

Ufrivillig deltid:

Ufrivillig deltid ble kartlagt igjennom medarbeidersamtale. Størst andel av deltidsstillinger kommer av tilrettelegging for arbeidstakere.

Styret

Styret i Perpetuum består av tre menn (60%) og to kvinner (40%).

Stillingsgruppe

Arbeidstakere er kategorisert i ulike stillingsgrupper basert på likt arbeid og arbeid av lik verdi. Vi har sett på stillingskategorier vi har internt, og har vurdert stillingsgrupper ut ifra dette. Våre vurderingskriterier inkluderer ansvar og arbeidsforhold, kompetanse og anstrengelser. Kriteriene blir vektlagt likt.

Gr.	Beskrivelse	Stillingsnavn	Andel kvinner
1	Stillingsgruppe som krever faglig kompetanse, relevant formalkompetanse og/eller realkompetanse innenfor feltet. Overordnet ansvar over virksomheten og/eller avdeling, herav økonomi, personell, iverksetting av strategi og handlingsplan, resultat, mål, rapporter.	Direktør	-
2	Stillingsgruppe som krever relevant formalkompetanse tilsvarende bachelor eller master og/eller realkompetanse innenfor feltet. Ansvar for spesifikke fagområder, og/eller arbeidsprosesser herav rapporter, drift og utvikling av systemer, rutiner, prosesser og marked. Utfører nye eller kjente arbeidsoppgaver innenfor avtalte rammer og krav.	Mellomleder, spesialist, regnskap, rådgiver, prosjektleder, selger	24%
3	Stillingsgruppe som krever formalkompetanse tilsvarende videregående skole/fagbrev og/eller realkompetanse innenfor feltet og/eller personlig egenskaper. Gjennomfører faste arbeidsoppgaver, prosedyrer og prosesser iht. kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger	Kundebehandler, vektoperatør, logistikkmedarbeider, kontormedarbeider	71%
4	Stillingsgruppe som krever realkompetanse innenfor feltet og/eller minimum sertifikat klasse C/CE. ADR Gjennomfører faste arbeidsoppgaver, prosedyrer og prosesser iht. kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger.	Operatør FA, sjåfør innsamling, operatør slam	-
5	Stillingsgruppe som krever maskinførerbevis. Utføring av enkelt og repetitivt arbeid som følges av kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger.	Maskinfører	12%
6	Stillingsgruppe som ikke krever formal- og/eller realkompetanse. Utføring av enkelt og repetitivt arbeid som følges av kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger.	Hjelpemann, sommervikar, renhold	14%
7	Stillingsgruppe for arbeidstakere under utdanningsforløp. Utføring av enkelt og repetitivt arbeid som følges av kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger.	Lærling	33%

Tabell 1 - Stillingsgrupper



Del 2: Perpetuums arbeid med diskriminering og likestilling

Etiske retningslinjer

I Perpetuums etiske retningslinjer er det klare føringer for hvordan bedriften skal arbeide for å eliminere all form for diskriminering, mobbing og brutal handling på flere grunnlag. Trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig oppførsel er ikke akseptert i noen form hos bedriften. Alle i Perpetuum skal behandle hverandre med respekt uansett bakgrunn, kjønn eller lignende. Retningslinjene gjelder for alle arbeidstakere og innleid personell som representerer Perpetuum AS.

Likestilling og ikke-diskriminering har klare føringer innen vår personalpolitikk. Her trekkes det også frem om varsling dersom det forgår noen form for mobbing, trakassering eller annen form for utilbørlig opptreden i virksomheten.

Arbeidsmiljø

Perpetuum AS er sertifisert innen ISO 45001 – ledelsessystem for arbeidsmiljø, der det er definerte krav til vårt arbeidsmiljøsystem. Vi blir revidert årlig av en tredjepart for å sikre samsvar med standarden og jobbe med kontinuerlig forbedring.

AMU-møter blir holdt kvartalsvis igjennom året, der punkter om arbeidsmiljø blir tatt opp og diskutert. AMU representanter er ledere, verneombud og bedriftshelsetjenesten.

Perpetuum har verneombud på alle operative lokasjoner og tillitsvalgt for hver operativ avdeling.

Varsling

Perpetuum AS har varslingsrutine tilgjengelig i personalhåndboken, hvor det er klare føringer for hvordan bedriften håndterer varslingsaker og arbeidstakers muligheter og rett for varsling. Det er spesielt trukket frem varsling om hendelser som omhandler diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og mobbing.

Medarbeidersamtale og medarbeiderundersøkelse

Gjennom medarbeidersamtaler er det en mulighet for arbeidsgiver og arbeidstaker å ta opp vesentlige temaer innenfor risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Våre medarbeiderundersøkelser er anonyme, noe som kan gjøre terskel lavere for å si ifra om det skulle være kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Tilrettelegging

Perpetuum som arbeidsgiver vil, så langt det er mulig, tilrettelegge for arbeidstaker dersom arbeidsevnen til arbeidstaker blir redusert som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. Det vil også bli iverksatt nødvendige tiltak for tilrettelegging av nyansatte der det skulle være nødvendig.

Aktivitetsplikten

Hovedgruppen gjennomførte en evaluering av tiltakene i første kvartal i 2026, noe som resulterte i at gjennomførte tiltak avsluttes.



Tiltak og evaluering

Rekruttering

Risikoen for at bedriften kan hindre likestilling eller bidra til diskriminering i rekrutteringsprosesser vurderes som lav. Dette begrunnes med at rekruttering nå håndteres av et eksternt rekrutteringsbyrå i hele virksomheten. Tiltaket om felles rekrutteringsrutine blir derfor avsluttet.

Kombinere arbeid og familieliv

Det ble identifisert risiko knyttet til muligheten for å kombinere arbeid og familieliv, blant annet på grunn av ugunstige arbeidstider, ulik praksis for arbeid hjemmefra og tilfeller der manglende tilrettelegging førte til avslutning av arbeidsforhold. For å redusere risikoen er det ansatt flere medarbeidere for å begrense overtid, etablert felles rutine for arbeid hjemmefra og innført systematisk oppfølging av overtidsbelastning.

Trakassering

Perpetuum har gode retningslinjer forankret igjennom bedriften når det kommer til trakassering. Igjennom manns- og kvinnedominerte yrker kan det være risiko for trakassering og vi i Perpetuum vil jobbe kontinuerlig med forebygging av slike tilfeller. Vi vil belyse våre retningslinjer og varslingsordninger igjennom møter. Målet er å synliggjøre hva Perpetuum står for og få ansatte til å føle på et ansvar for å jobbe forebyggende mot trakassering.

Det er lagt inn nytt felles arbeidsmiljømål for bedriften der det skal være null tilfeller av mobbing og trakassering. Dette kan følges opp og er målbart igjennom varslings saker, medarbeiderundersøkelser eller avvik.