

Aktivitets- og redegjørelsesplikt-rapport (ARP) 2025

Innledning

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

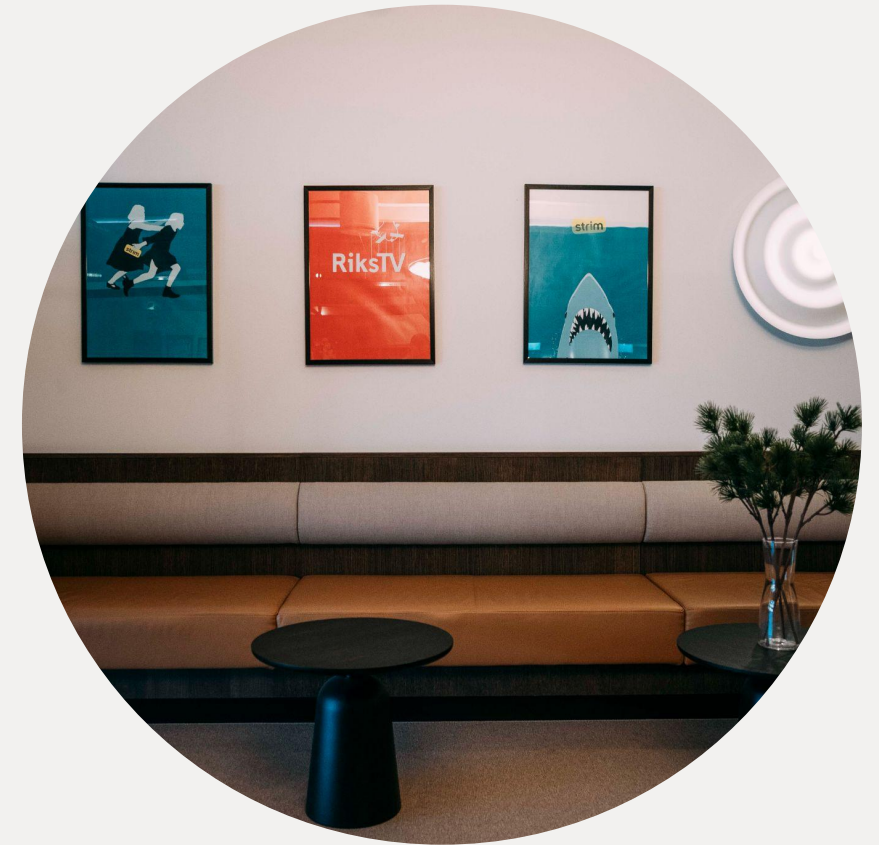
Alle arbeidsgivere har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Forebyggende arbeid

Helt konkret betyr det at vi må iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om vi ikke kjenner til at noen diskrimineres i organisasjonen.

Dokumentasjon og redegjørelse (ARP)

Arbeidet skal dokumenteres og redegjøres for. Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

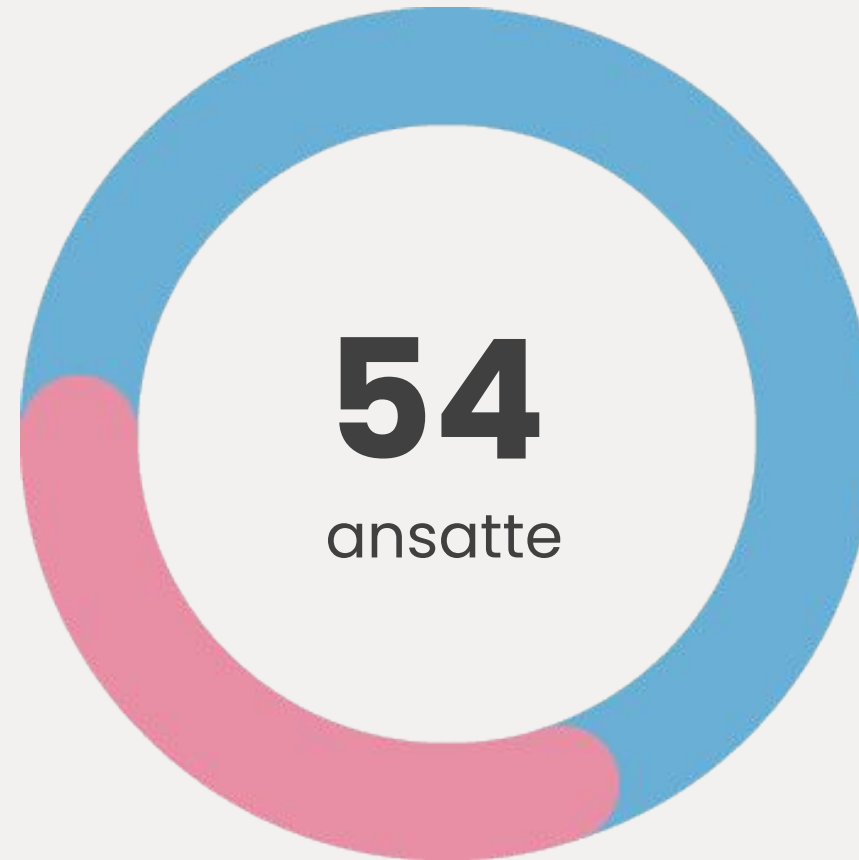


Kartlegging



Kjønnsbalanse:

- Totalt 54 ansatte
- I ledergruppen har vi 1 kvinne og 2 menn.
- Vi har en snittalder på 42 (vår yngste ansatt er 28 år og eldste er 56 år).



■ **Kvinner**
31 %

17 stk

■ **Menn**
69 %

37 stk

Arbeidsforhold:

- Vi har ingen deltidsstillinger i RiksTV.
- I 2025 hadde vi én person (1 kvinne) som var intern i 3 måneder.
- I 2025 hadde vi én person (1 mann) på midlertidig kontrakt.



Foreldrepermisjon

I RiksTV synes vi det er hyggelig at våre ansatte får barn, og oppfordrer alle kommende foreldre til å ta ut permisjon når barnet er født. Vi legger til rette for gode betingelser.



Rettigheter

Ansatte i foreldrepermisjon beholder samme rettigheter og har rett til å komme tilbake til samme stilling og arbeidsoppgaver som før permisjonen.



Lønn og Betingelser

Ansatte i foreldrepermisjon får utbetalt sin vanlige lønn* under permisjonen. RiksTV dekker beløpet mellom 6G og fastlønn.

*Utbetalingen justeres i samsvar med valgt dekningsgrad (80 % eller 100 %).



Fleksibilitet

Ansatte i foreldrepermisjon har fleksibilitet i uttak av permisjon. Vi oppfordrer mannlige kollegaer til å ta lenger pappaperm.

*I 2025 var det
2 kvinner og
2 menn som tok
foreldrepermisjon i RiksTV.*



Redegjørelse

Vårt arbeid med mangfold og inkludering:

Vår ambisjon

Vi jobber systematisk for å sikre et arbeidsmiljø som støtter mangfold og inkludering, der alle trives og føler seg inkludert. Vi har nulltoleranse for diskriminering. Dette gjelder også i all dialog med våre kunder/samarbeidspartnere.

Perspektiver og mangfold

Det er viktig for oss å feire mangfoldet vi har blant våre ansatte, og vise at vi ønsker alle perspektiver velkommen.

Tilrettelegging

Vi tilrettelegger for at ansatte på kort og lang sikt skal fungere på jobb hos oss, og vi har en særlig plikt til å tilrettelegge for ansatte med funksjonsmangfold.



Tiltak på mangfold og inkludering i 2025

Kultur & Bevissthet

- Årlig obligatorisk etikkurs for alle.
- Bi-ukentlige pulsmålinger og undersøkelser (Winningtemp/Motivati).
- Frokostforedrag og Pride-markering.

Kompetanseutvikling

- HR og CFO: Kurs i "Mangfold som vekstmotor".
- AMU som arena for diskutere trivselsmålinger og utvikling av kulturbyggende tiltak.

Rekrutteringsprinsipper

- Vurdering basert på objektive kriterier.
- Kompetansemangfold: Motivasjon & livserfaring vs. års erfaring.
- Ingen spørsmål om etnisitet, religion, legning eller helse.
- Begge kjønn representert i prosessen.
- Kjønnsnøytrale stillingsannonser.

Vi har egne retningslinjer for mangfold og inkludering som sikrer rettferdighet og likebehandling i alle våre prosesser.

Lønnskartlegging og likelønn

Bakgrunn

I tråd med Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, har RiksTV gjennomført en lønnskartlegging for å undersøke om det eksisterer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Formålet med kartleggingen er å avdekke eventuell direkte eller indirekte diskriminering, samt å legge et faktagrunnlag for målrettede tiltak som sikrer likelønn i hele virksomheten.

Metode

Vi har analysert lønnsdata for alle ansatte per 31.12.2025. For å sikre en meningsfull sammenligning har vi vurdert stillingene ut fra kriterier som kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold.

For å ivareta personvernet og sikre full anonymitet i en organisasjon av vår størrelse, er statistikken i denne rapporten presentert på et overordnet nivå. Vi har valgt å dele virksomheten inn i to hovedkategorier:

- **Ledere:** Ansatte med personal- og resultatansvar.
- **Medarbeidere:** Alle medarbeidere i faglige og administrative roller uten personalansvar.

Beregningsgrunnlag

For å sikre en reell sammenligning av lønn mellom kvinner og menn, har vi lagt "total godtgjørelse" til grunn. Dette inkluderer:

- **Fastlønn:** Avtalt fastlønn omregnet til fulltidsstilling.
- **Variable tillegg** utbetalt i kartleggingsperioden
- **Pensjon:** Faktisk innbetalt pensjonspremie eller beregnet pensjonspremie (inkludert forhøyet sats over 7,1 G).
- **Andre ytelser:** Forsikringer og skattepliktige naturalytelser.

Ved å inkludere alle faste økonomiske fordeler får vi et fullstendig bilde av likelønns situasjonen i bedriften.

Å jobbe for likelønn er avgjørende for å sikre rettferdighet og likeverd på arbeidsplassen, samtidig som det styrker vår evne til å tiltrekke og beholde den beste kompetansen uavhengig av kjønn. Likelønn betyr ikke at ansatte skal ha lik lønn, men at kvinner og menn skal få likt for arbeid av lik verdi. Vi gjennomfører regelmessige lønnskartlegginger for å sikre at eventuelle lønnsforskjeller er saklig begrunnet.

Resultater av kartleggingen

Nedenfor presenteres resultatene fra årets lønnskartlegging. Tallene viser kvinners lønn som en prosentandel av menns lønn innenfor de to stillingskategoriene.

Stillingsgruppe	Fordeling (K/M)	Fastlønn (K i % av M)	Total godtgjørelse* (K i % av M)	Forklaring av avvik
Ledere	7/10	82%	82%	Avvik forklares med ulikheter i stillingenes ansvarsomfang, kompleksitet og ansiennitet.
Medarbeider	10/27	82%	80%	Variabel lønn påvirkes av vaktordning (flest menn). Pensjonssats over 7,1 G gir også utslag.

*Total godtgjørelse inkluderer fastlønn, variabel lønn, pensjon og skattepliktige naturallytelser

Analyse og tiltak

Vår analyse viser at eventuelle lønnsforskjeller i hovedsak kan forklares med ulikheter i ansiennitet, ansvar og ulike markedslønn for ulike fagområder. Videre påvirkes variabel lønn av effekten av pensjonsmodellen for lønn over 7,1 G og deltakelse i bedriftens vaktordning. Det er p.t. en overvekt av menn som deltar i denne ordningen, men kartleggingen bekrefter at kvinner og menn mottar lik kompensasjon for deltakelse i vaktordningen.

RiksTV vil fortsette arbeidet med å sikre at lønnsfastsettelse skjer basert på objektive kriterier, uavhengig av kjønn.



Oppsummering

Oppsummering av ARP-arbeid 2025

Fokuset på mangfold og inkludering er godt innarbeidet i RiksTV. Vår ambisjon er å sikre et arbeidsmiljø der alle ansatte trives, føler seg inkludert, og med nulltoleranse for mobbing.

Vi har avvik i kjønnsbalanse i vårt tekniske miljø, som i dag er mannsdominert. Identifiserte lønnsforskjeller forklares med saklige ulikheter i stillingenes ansvarsomfang, kompleksitet og ansiennitet. Vi ser også at ulik markedslønn for ulike fagområder påvirker resultatene.

Tiltak for å fremme likestilling og forhindre diskriminering fremover:

- Jobbe aktivt med å ikke diskriminere når det gjelder ansettelse, rolleendring og lønnsjusteringer.
- Jobbe aktivt med tiltakene vi har for å øke likestilling i rekruttering.
- Gjennomføre regelmessige lønnskartlegginger for å sikre at kvinner og menn som utfører samme arbeid, eller arbeid av lik verdi, godtgjøres likt.

