

Ability

Facility Management
Eiendomstjenester
Renhold
Kantinedrift
Hotell
Vedlikehold utearealer

AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESRAPPORT 2025



Aktivitets- og redegjørelsesrapport 2025

Innhold

Ability sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering	3
Sammendrag	3
Innledning	5
Likestilling i Ability	6
Hovedfunn	6
Del 1: Hvordan er fordelingen av kjønn	7
Ansettelsesform (fast og midlertidig)	7
Stillingsnivåer	8
De 5 nivåene	8
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	10
Prinsipp, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.	10
Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling	11
Risikoer for diskriminering og hinder for likestilling	12
Mulige årsaker til risiko og hinder:	12
Tiltak	13
Konklusjon	13



Ability sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Sammendrag

Rapporten viser at virksomheten i hovedsak har en kjønnsfordeling og lønnsstruktur som samsvarer med bransjen og gjeldende regelverk. Det er ikke avdekket vesentlige kjønnsbaserte lønnsforskjeller eller registrert varslingsaker knyttet til diskriminering, trakassering eller kjønnsbasert vold i rapporteringsperioden.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering er integrert i virksomhetens HMS- og personalarbeid og gjennomføres systematisk i samarbeid med tillitsvalgte. Innsatsen er særlig rettet mot rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheten for å kombinere arbeid og familieliv. Rapporten danner grunnlag for videre oppfølging innen områder hvor det er identifisert forbedringspotensial.

Hovedfunn

Ability har i 2025 totalt 1634 medarbeidere, hvorav 69 % er kvinner og 31 % er menn. Kjønnsfordelingen gjenspeiler bransjesammensetningen, særlig innen operative stillinger. Det er også en overvekt av kvinner i mellomlederstillinger og blant fagspesialister, mens det fortsatt er forbedringspotensial i øverste ledelse og styre.

Ability følger gjeldende tariffavtaler og har etablerte rutiner for lønnsfastsettelse. Det er ikke avdekket vesentlige kjønnsbaserte lønnsforskjeller innen sammenlignbare stillingsgrupper. Lønnskartlegging og vurderinger av lønnsbalanse inngår som en del av det systematiske arbeidet for likestilling.

Det har ikke vært registrert varslingssaker knyttet til diskriminering, trakassering eller kjønnsbasert vold i rapporteringsperioden.

Ability arbeider målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriere- og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Likestillings- og mangfoldsarbeidet er integrert i virksomhetens HMS-arbeid og gjennomføres i samarbeid med tillitsvalgte.

Oversikt over lovkrav og rapporteringspunkter (ARP)

Kravområde	Hva skal rapporteres	Status og videre oppfølging
Kjønnsbalanse (antall/andel)	Antall kvinner og menn totalt og gjerne per stillingsnivå.	Rapporten viser samlet kjønnsfordeling. Videreutvikles med kjønnsfordeling per stillingsnivå («de 5 nivåene») og en kort vurdering av utvikling fra året før.
Midlertidig ansatte (antall/andel)	Antall/andel kvinner og menn som jobber midlertidig.	Rapporten beskriver ansettelsesform (fast/midlertidig). Videre oppfølging er å tydeliggjøre begrepsbruk i tekst og overskrifter samt synliggjøre kjønnsfordeling innen ansettelsesform der datagrunnlaget tillater det.
Deltid (antall/andel)	Antall/andel kvinner og menn som jobber deltid.	Rapporten omtaler behov for deltidsstillinger. Videre oppfølging er å synliggjøre faktisk omfang av deltid (antall/andel), og – der det er mulig – fordele på kjønn.
Ufrivillig deltid (annet hvert år)	Hvordan ufrivillig deltid er kartlagt og resultat	Rapporten beskriver tiltak for å «fylle opp» stillinger. Ved neste kartlegging beskrives metode

	(antall/andel kvinner og menn).	og hovedresultat, inkludert fordeling på kjønn der dette kan rapporteres.
Foreldrepermisjon	Antall eller gjennomsnitt uker for kvinner og menn.	Rapporten inneholder oversikt over uttak. Videre oppfølging er å supplere med antall personer der datagrunnlaget tillater det, og forklare eventuelle større forskjeller.
Lønn (annet hvert år)	Lønnsforskjeller totalt og per stillingsgruppe/-nivå.	Rapporten viser lønnsforskjeller per stillingsgruppe. Videre oppfølging er å presisere beregningsgrunnlag og forklare eventuelle forskjeller.
Arbeid etter firetrinnsmetoden	Undersøke → analysere → iverksette → vurdere resultater.	Del 2 beskriver risiko, årsaker og tiltak. Videre oppfølging er å strukturere tydeligere etter firetrinnsmetoden og inkludere status/evaluering av tiltak fra forrige år.

Innledning

Alle arbeidsgivere har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Vi har forankret vårt likestillings-, diskriminerings- og mangfoldsarbeid i konsernets HR policy. Vår bedriftskultur skal være preget av mangfold, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere, og legge til rette for samhandling, engasjement, profesjonalitet og gode resultater.

Alle skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene våre: Lagspiller, Entusiasme, Kompetent, Effektiv og Respekt. Vi ivaretar våre ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikrer kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjøringsplikten. ARP rapporten er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte. Denne rapporten er gjeldende for Ability Management AS og alle datterselskaper.

Likestilling i Ability

Formålet med «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering» (Diskrimineringsloven) er å fremme likestilling, sikre like muligheter, rettigheter og hindre diskriminering. Diskrimineringsloven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Diskrimineringsloven pålegger alle arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Vi jobber målrettet og systematisk for å oppfylle lovkravene i egen virksomhet. Arbeidet for å oppnå dette inkluderer blant annet områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriere- og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv og vern mot trakassering. Vi jobber med kontinuerlige forbedringer av bedriftskulturen og et godt arbeidsmiljø for hver enkelt medarbeider og har fokus på at vi alle kan gjøre en innsats på dette området.

Vi jobber aktivt for å øke andelen kvinner i ledende stillinger, da vi mener at økt mangfold vil styrke vår konkurranseevne. Vi støtter også aktivt karriereutvikling og livslang læring. Den årlige medarbeidersamtalen inkluderer spørsmål knyttet til utviklingstiltak og kompetanseheving. Vi jobber for å utligne eventuelle kjønnsforskjeller.

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen, iverksette tiltak og jobbe forebyggende for å øke likestilling, selv om en ikke kjenner til at det forekommer diskriminering på arbeidsplassen. Vi har dette som en del av vårt HMS-arbeid.

Hovedfunn

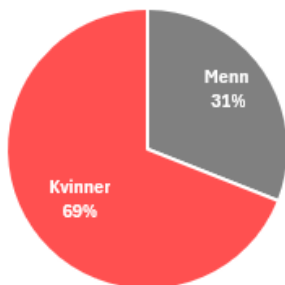
- Kvinner 69%, menn 31 %
- Lønnsbalanse i selskapet på alle områder
- I 2025 ble det innrapportert 1 varslings sak. Denne ble håndtert i tråd med selskapets varslingsrutiner

Del 1:

Hvordan er fordelingen av kjønn

I selskapet er det i 2025, 1 634 medarbeidere.

I selskapet er det i 2025, totalt 1634 medarbeidere. Av disse er 1131 kvinner og 503 menn. Det tilsvarer en fordeling på 69 % kvinner og 31 % menn.



I vårt yrke er det overvekt av kvinner som jobber som servicemedarbeidere. Vi har også en overvekt av kvinner som jobber i mellomlederstillinger og som fagspesialister, men noe mulighet for forbedring i konsernledelsen og i styret.

Hos oss følger vi de tariffavtaler som vi er knyttet opp mot. Det er med på å ivareta [Likt arbeid og arbeid av lik verdi](#). HR arbeider også kontinuerlig med å ivareta lønnsbalansen slik den er i dag og påse at dette ikke utvikler seg noen lønnsforskjeller.

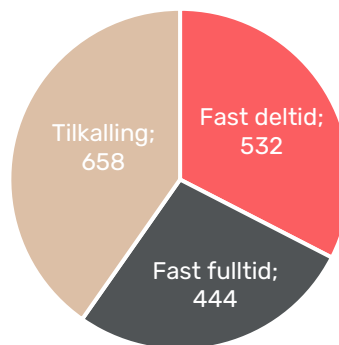
Ansettelsesform (fast og midlertidig)

I selskapet er det 961 faste stillinger (59 %) og 673 midlertidig ansatte (41 %).

Vi har de siste årene økt andelen faste ansatte i selskapet.

	Fast ansatte	Andel Fast*	Midler -tidig	Andel midl.*
2021	145	62 %	462	38 %
2022	830	61 %	522	39 %
2023	994	59 %	702	41 %
2024	1 140	62 %	702	38 %
2025	961	59%	673	41%

*av antall årsverk



For å ivareta hviletidsbestemmelser og at den ansatte ikke skal ha reisetid utover 1 time mellom oppdrag, er vi avhengig av å ha noen ansatte i deltidsstillinger. Vi har også medarbeidere som ikke ønsker 100 % stillinger på grunn av for eksempel egen helsesituasjon eller at de er studenter.

Vi jobber kontinuerlig med å "fylle opp" stillingene til de som ønsker å jobbe fullt. Ufrivillig deltid kartlegges i samarbeid med tillitsvalgte minimum annet hvert år, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Kartleggingen for rapporteringsperioden viser begrenset omfang av ufrivillig deltid, og følges opp gjennom dialog og tilpasning av stillingsstørrelser der dette er mulig ut fra driftsmessige forhold.

Stillingsnivåer

For å kunne vurdere om selskapets ansatte diskrimineres lønnsmessig, er det sammen med tillitsvalgte definert stillingsnivåer som grunnlag for sammenligning.

Hensikten med inndelingen er å kunne avdekke diskriminering. Vi har derfor arbeidet grundig sammen med de tillitsvalgte for å vurdere hvilke stillinger som har «lik verdi» etter myndighetenes anbefalte metodikk. Inndelingen har tatt utgangspunkt i alle selskapets stillinger som først er kategorisert og deretter delt inn i nivåer. I samsvar med den anbefalte metoden fra BUFDIR.

Inndelingen i de 5 nivåene skal gjenspeile stillingens vektning etter kriteriene ansvar, kompetanse og arbeidsforhold. I tråd

De 5 nivåene

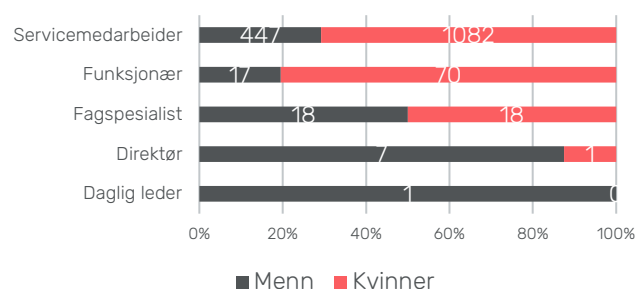
- Nivå 1, Daglig leder
- Nivå 2, Direktører
- Nivå 3, Fagspesialister
- Nivå 4, Funksjonærer
- Nivå 5, Servicemedarbeidere

med loven er det innholdet i stillingen og krav til arbeidet, som vurdert og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet. Nivåene tilsvarer ikke den organisasjonsmessige tilhørigheten.

Nivå 3 – Fagspesialist er roller som utøver spesifikk fagkompetanse med selvstendig faglig ansvar. Dette inkluderer: IT Konsulent, IT-prosjektleder, HMSK- og bærekraftansvarlig, Kalkulator, Anbudsansvarlig, Kokk, Rigger, Selger, HR medarbeider, Markedsansvarlig og Innkjøpsansvarlig.

Nivå 4 – Funksjonær er roller som koordinerer, administrerer og støtter driften, uten krav om dyp fagspesialisering. Dette inkluderer: Anbudskoordinator, Driftskoordinator, Kontormedarbeider, Lønnsansvarlig, Regnskapsmedarbeider, Husøkonom, Assisterende husøkonom, Kantinemedarbeider, Resepsjonist, IT-lærling og Kokkelærling.

Fordeling kjønn 2025



Resultatet av kartleggingen underbygger vårt arbeid og målsetting om å utøve en rettferdig lønnspolitikk. Som tarifflønn for servicemedarbeider versus ansatte i administrasjon med individuell

lønnsfastsetting. Forskjeller i lønn er knyttet til ulike typer stillinger og ansvarsområde. Selskapet har etablerte prosesser for medarbeider- og karriereutvikling. Vi har som prinsipp å tilby våre ansatte 100 %-stillinger, men er nødt til å benytte deltidsstillinger og tilkallingsvikarer for servicemedarbeidere på grunn av utforming av kundekontrakter og lokasjoner.

Lønn

Lønnskartlegging gjennomføres annethvert år i henhold til likestillings- og diskrimineringslovens § 26 c. Kartlegging ble gjennomført for 2024, og neste kartlegging vil gjennomføres for 2026. Det rapporteres derfor ikke nye lønnsforskjellstall for 2025. Tabellen nedenfor gjengir resultatene fra 2024-kartleggingen som referanse. I tillegg vises kjønnsfordelingen per stillingsnivå basert på 2025-data.

Stillingsnivå	Lønnsforskjell
Fagspesialister	Kvinner ca. 3,55% lavere enn menn
Funksjonærer	Kvinner ca. 8,01% lavere enn menn
Service- medarbeider	Kvinner ca. 0,36% høyere enn menn

For stillingsnivå 1 og 2 fremstilles ikke lønnsforskjellene mellom menn og kvinner på bakgrunn av at det er én eller færre av ett kjønn i disse stillingsnivåene. Lønnsforskjellene tar utgangspunkt i sammenstilling av grunnlønn for menn og kvinner i de ulike stillingsnivåene. Stillingsgruppene er definert i samarbeid

med tillitsvalgte, og inndelingen er oppdatert for 2025 med tydeligere definisjon av jobbroller per nivå.

Kjønnsfordeling per stillingsnivå – 2025

Stillingsnivå	Kvinne	Menn	Lønnsforskjell (2024)
Nivå 3 Fagspesialist	18 (50%)	18 (50%)	Kvinner ca. 3,55% lavere enn menn
Nivå 4 Funksjonær	1 110 (71%)	464 (29%)	Kvinner ca. 8,01% lavere enn menn
Nivå 5 Servicemedarbeider	Se del 1	Se del 1	Kvinner ca. 0,36% høyere enn menn

Foreldrepermisjon

I 2025 har uttak av foreldrepermisjon blant menn og kvinner vært slik:

	Antall uker	Gjennomsnitt
Menn	103 uker	8 uker
Kvinner	622 uker	16 uker



Del 2:

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi er stolte av våre medarbeidere.

Mangfold av ferdigheter, personlige egenskaper, erfaring og bakgrunn skaper et team som kombinerer innovasjon, kvalitet og ekspertise. Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs!

Vi har i dag medarbeidere fra 75 nasjoner. Dette bidrar positivt både faglig og kulturelt i vår arbeidshverdag. Gjensidig respekt og

likeverd er grunnleggende for å skape dynamiske og bærekraftige arbeidsplasser.

Prinsipp, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.

I Diskrimineringsloven § 1 blir likestilling definert som likeverd, like muligheter og like rettigheter. Videre

slår loven fast at tilgjengelighet og tilrettelegging er en forutsetning for likestilling.

Våre verdier er LEKER, «Lagspiller, Entusiasme, Kompetent, Effektiv og Respekt». Med utgangspunkt i verdiene våre og lovverket, er likestillingsarbeidet forankret i selskapet blant annet i de etiske retningslinjer og retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold. Medarbeidersamtaler blir gjennomført årlig der arbeidsmiljø, kommunikasjon, faglig og personlig utvikling, balanse mellom arbeid og fritid og de etiske retningslinjene blir gjennomgått.

Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

HR og HMS, i samarbeid med representanter for de ansatte, tillitsvalgte og verneombud, har etablert et systematisk opplegg for risikoanalyse knyttet til diskriminering og hinder for likestilling. Risikoer vurderes innen sentrale områder som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter og tilrettelegging, og danner grunnlag for forebyggende tiltak.

Utgangspunktet for arbeidet har vært diskrimineringsgrunnlaget oppgitt i [likestillings- og diskrimineringsloven](#) sett opp mot vårt arbeid innen rekruttering, forfremming og utviklings muligheter, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, mulighet

for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering, og kjønnsbasert valgt.

Risikoanalysen er en del av vårt arbeidsunderlag ved beredskapsplanlegging og HMS-arbeid. Målet med analysen er å få kartlagt sentrale risikofaktorer knyttet til hinder for likestilling og risiko for trakassering slik at vi organiserer det forebyggende arbeidet i samsvar med risikonivået.

Innen områdene rekruttering, mulighet for forfremmelse og utviklingsmuligheter ble rutiner og prosesser knyttet til rekruttering (intern- og eksterntrekruttering), intervjuprosesser, og søkere versus ansettelse kartlagt og vurderte. Videre ble det også gjort vurderinger av rutiner knytte til utvikling, kompetanseheving og videreutdanning.

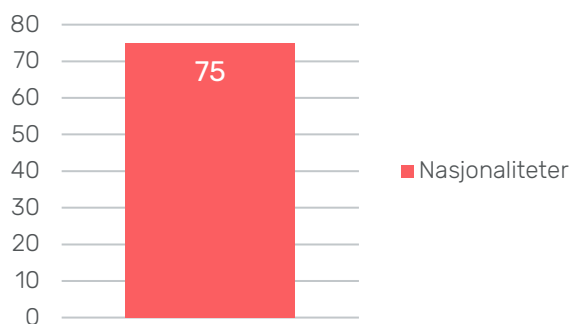
I arbeidet med vurdering av trakassering og kjønnsbase kartla gruppen tall på varslingssaker i organisasjonen. Videre ble kulturen vurdert, der særlig atferd og kommunikasjon ble løftet og diskutert. I 2025 ble det innrapportert 1 varslingssak. Denne ble håndtert i tråd med selskapets varslingsrutiner.

Vi har siden 2012 rapportert til UN Global Compact innen området Labour, Environment, Anti Corruption og Human Rights. Vi støtter og rapporterer også på bærekraftsmålene med særlig vekt på fem av målene :

- 3. God helse og livskvalitet
- 8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- 10. Mindre ulikhet
- 12. Ansvarlig forbruk og produksjon
- 13. Stoppe klimaendringer

Risikoer for diskriminering og hinder for likestilling

Arbeidsgruppen avdekket svært få funn knyttet til diskriminering og/eller hinder for likestilling. Det kan likevel forekomme ubevisst eller skjult diskriminering eller handlinger som ikke fremmer likestilling. Med dette som utgangspunkt utarbeidet gruppen forslag til tiltak som kan bidra til å redusere risikoen for at diskriminering eller hinder for likestilling oppstår. Vi setter dette på dagsorden og oppfordrer alle i hele selskapet til å aktivt jobbe mot diskriminering.



I kartleggingsarbeidet knyttet til rekrutteringer og utlyste stillinger i 2025 ble det avdekket at billedgalleri

brukt i annonsene uttrykker et stort mangfold. En bildedatabase som viser mangfold, og at alle stillinger blir gjort tilgjengelig for alle tilsette, har bidratt til å styrke følelsen av tilhørere og likeverd samt synliggjøre verdien av mangfold i selskapet vårt. Vi er veldig stolte av å være et selskap med 75 forskjellige nasjonaliteter og at aktivt jobber med inkludering på alle nivåer.

I prosesser knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter forekommer det interne ansettelser. Alle våre stillinger blir lyst ut på vår nettside slik at alle medarbeidere har tilgang til å se og søke på stillinger i selskapet. Det ble avdekket noe usikkerhet blant tillitsvalgte om kompetansehevings- og utviklingstiltak for medarbeidere, blir håndtert likt av alle lederne. Like muligheter og tilgjengelighet er en forutsetning for likestilling.

Mulige årsaker til risiko og hinder:

Vi har i den senere tid gjennomført omstruktureringer og omorganiseringer, noe som har krevd mye av kapasiteten til både ledelsen, de tillitsvalgte og øvrige medarbeidere. Det har vært behov for snarlige omstillinger som til tider har bidratt til stort tidspress i organisasjonen. Etablerte rutiner og prosesser for å ivareta likeverd, inkludering og mangfold har vært viktige bærebjelker i denne perioden. Samtidig har tid til revisjon, opplæring og videreutvikling vært avgrenset.

Tiltak

- Utlysning av alle ledige stillinger blir tilgjengelige for samtlige medarbeidere.
- Etablere rutiner for at ledere etter den årlige medarbeidersamtalen melder medarbeidere sine ønske om videreutvikling og kompetanseheving til HR for felles vurdering.
- Årlig sette søkelys på og informere internt om konsernet sine retningslinjer og rutiner som fremmer likeverd og mangfold.
- Gjennomføre arbeidsmiljøkartlegging der kartlegging av trakassering og mobbing er med i undersøkelsen.
- Jevnlig revisjon av retningslinjer for å sikre at de bygger opp under en kultur bygget på likeverd og mangfold.
- Etablere målbare mål som fremmer likestilling og mangfold på kort, mellomlang og lang sikt.

Konklusjon

Kartleggingsarbeidet har satt søkelys på hvordan vi etterlever verdiene som er nedfelt i retningslinjene våre.

Likestilling, likeverd og verdien av mangfold bidrar til å styrke en kultur der inkludering og samhandling er grunnleggende faktorer for å sikre bærekraft og videre utvikling av selskapet.

Gjennom kartleggingsarbeidet har vi fastsatt at det foreligger gode rutiner og prosesser for å sikre likestilling og hindre trakassering i selskapet.

Arbeidsgruppen som har jobbet med kartlegginger, vurderer også at arbeidsmiljøet støtter mangfold og likeverd. I tillegg til å sette i verk tiltak for å ytterligere forbedre oss i likestillingsarbeidet, er det viktig å ivareta det som fungerer godt og sikre at det blir videreført.

Risikoanalyser for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling er en del av selskapet sin HMS-plan og vil bli gjennomført årlig.