

ARP-rapport

Bergans of Norway - 2024



Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Bergans of Norway er en ledende aktør innen utvikling av turutstyr og teknisk turtøy, med et bredt sortiment av klær til turer og jakt, ekspedisjoner og fritidsbruk. Vi produserer også telt, liggeunderlag, soveposer, ryggsekker og Ally sammenleggbare kanoer. Vi har eget reiseselskap som arrangerer ulike turer og eventer.

I Bergans har vi stort fokus på å skape en god kultur. Alle ansatte har ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene vår: **WE are, AUTENTIC, RESPONSIBLE and PASSIONATE EXPLORERS**. Bergans skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren og sikre kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.

I Bergans konsernet er 153 ansatte tilknyttet den norske delen av virksomheten. Vi har ansatte i Norge, Sverige, Tyskland og Hong Kong. Vi har 8 egneide butikker i Norge, og det er butikklederne som er en del av denne rapporten. Ansatte i butikk er ikke omfattet i rapporten da alle har lønn basert på satsene Virke og Handel og Kontor opererer med. Totalt omfatter rapporten 78 ansatte.

Denne rapporten er produsert av Bergans, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos den norske delen av Bergans, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Daglig leder er ikke omfattet av kartleggingen.

Definisjon av stillingsgrupper

For å vurdere om våre ansatte diskrimineres lønnsmessig er det sammen med ansattrepresentanter definert stillingsnivåer som gir grunnlag for sammenligning. Hensikten med inndelingen er å kunne avdekke diskriminering. Inndelingen har tatt utgangspunkt i alle stillingene i selskapet som først er kategorisert og deretter delt inn i nivåer i samsvar med den anbefalte metoden fra BUFDIR. Inndelingen i de 8 nivåene skal gjenspeile stillingenes vektning etter kriteriene ansvar, kompetanse samt arbeidsforhold og anstrengelse. I tråd med loven er det innholdet i stillingen og krav til arbeidet som er vurdert og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet.

Vi har følgende stillingsgrupper i Bergans:

- **Ledergruppe:** Retail Director, Chief Information Officer, Chief People Officer, Chief Financial Officer, Product Director, Brand Director, Supply Chain Director, Sales Director
- **Spesialkompetanse:** Avdelingsledere og ansatte med kompetanse som er kritisk for virksomheten. Ex: Controller, IT kompetanse, avdelingsleder
- **Produktutvikling:** Arbeid med produktutvikling
- **Salg B2B:** Ansatte med salgsrelatert arbeid rettet mot B2B
- **Fagkompetanse:** Øvrige ansatte med kontorrelaterte oppgaver
- **Kundeservice B2C:** Arbeid knyttet til kundeservice B2C
- **Systue:** Reparasjon og søm av tekstiler
- **Butikkleder:** Butikkleder

Kjønnsbalanse

Formålet med å vise kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer er å vise om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører kjønnsubalanse. Samlet er forholdet mellom kvinner og menn 60,3/39,7%. Ved utgangen av 2024 var det overvekt av menn i ledende stillinger og vi jobber for å få flere kvinner inn i ledende posisjoner.

Vi ser at flere av våre stillingskategorier i stor grad er dominert av kvinner. Dette er stillingskategorier/yrker som tradisjonelt ikke velges av menn. Vi har de senere år hatt fokus på å rekruttere menn i typiske kvinnedominerte stillinger og ser at dette har hatt utslag på kjønns sammensetningen.

Totalt i virksomheten



Etter nivåer

Ledergruppe



Spesialkompetanse



Produktutvikling



Salg B2B



Fagkompetanse

76.2% Kvinner

23.8% Menn



Kundeservice B2C

50% Kvinner

50% Menn



Systue

100% Kvinner

0% Menn



Butikkleder

66.7% Kvinner

33.3% Menn



Lønnskartlegging

Grunnlønn:

Bergans skal tilby konkurransedyktige vilkår og betingelser, men har ikke som mål å være lønnsledende. Lønn skal stå i forhold til det markedet stillingen opererer i, stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt krav til kompetansenivå og erfaring. Lønnsutviklingen skal i tillegg til ovennevnte stillings- og kvalifikasjonskriterier stå i forhold til kompetanse, erfaring og prestasjon.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn for hele organisasjonen er på 20%. Dette er en forbedring på 1% mot fjoråret. Kvinnedominerte stillingskategorier på de laveste nivåene og endring i ansattssammensetningen er årsaken til avviket. Forskjellene i de enkelte grupperingene er mer sammenlignbare og begrunnes ikke av kjønn, men av ansvar og opparbeidet ansiennitet totalt for stillingen. For gruppen «Spesialkompetanse», «Produktutvikling», «Kundeservice B2C» og «Butikkleder» har kvinner en noe høyere grunnlønn enn menn i samme kategori.

Andre goder:

Andre goder inkluderer fordeler den ansatte mottar som ikke er i form av kontanter. Under andre goder har vi valgt å legge naturalytelser som forsikringsordninger og elektroniske tjenester. Vi har innberettet personalrabatt utover fastsatte grenser og det varierer i hvor stor grad den enkelte har benyttet seg av dette. Vi ser at dette får store utslag i rapporten til tross for at alle har lik mulighet til å benytte samme fordel.

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Ledergruppe	97%	– Ingen data	95%	– Ingen data	– Ingen data	97%
Spesialkompetanse	103%	– Ingen data	89%	60%	133%	103%
Produktutvikling	114%	– Ingen data	109%	209%	322%	116%
Salg B2B	88%	– Ingen data	165%	66%	– Ingen data	98%
Fagkompetanse	90%	– Ingen data	104%	75%	159%	90%
Kundeservice B2C	103%	– Ingen data	85%	– Ingen data	704%	104%

Systue

Kun kvinner representert

Butikkleder	101%	98%	225%	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	103%
-------------	------	-----	------	-----------------	----------------------------	------

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Totalt for virksomheten

Kvinners andel av menns lønn er 80%

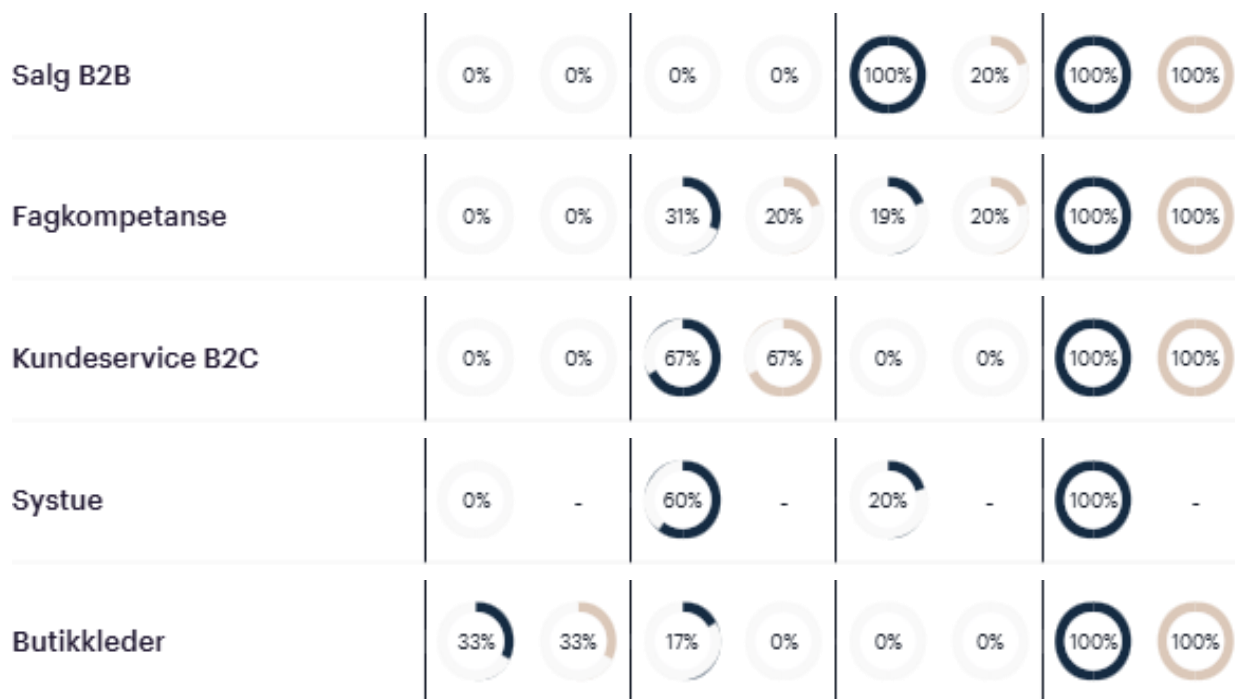


Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som får utbetalt i de ulike lønnsartene.

● Kvinner ● Menn

	Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten	4%	3%	28%	16%	23%	13%	100%	100%
Ledergruppe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Spesialkompetanse	0%	0%	13%	17%	25%	17%	100%	100%
Produktutvikling	0%	0%	17%	33%	67%	33%	100%	100%



Deltid og midlertidige kontrakter

Vi benytter i hovedsak faste ansettelse i Bergans. Unntaket er når ansatte er i permisjon eller om vi skal gjennomføre større prosjekter og har behov for ekstra ressurser. Ved utgangen av 2024 hadde vi 2 ansatte i midlertidig stilling.

Vi har hovedsakelig ansatte i heltidsstillinger. For tiden har vi 5 ansatte som jobber frivillig deltid. Det er ingen ansatte i ufrivillig deltidsstilling hos oss.

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

50% Kvinner

50% Menn



Fagkompetanse

100% Kvinner

0% Menn



Butikkleder

0% Kvinner

100% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

83.3% Kvinner

16.7% Menn



Produktutvikling

100% Kvinner

0% Menn



Fagkompetanse

50% Kvinner

50% Menn



Kundeservice B2C

100% Kvinner

0% Menn



Systue

100% Kvinner

0% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

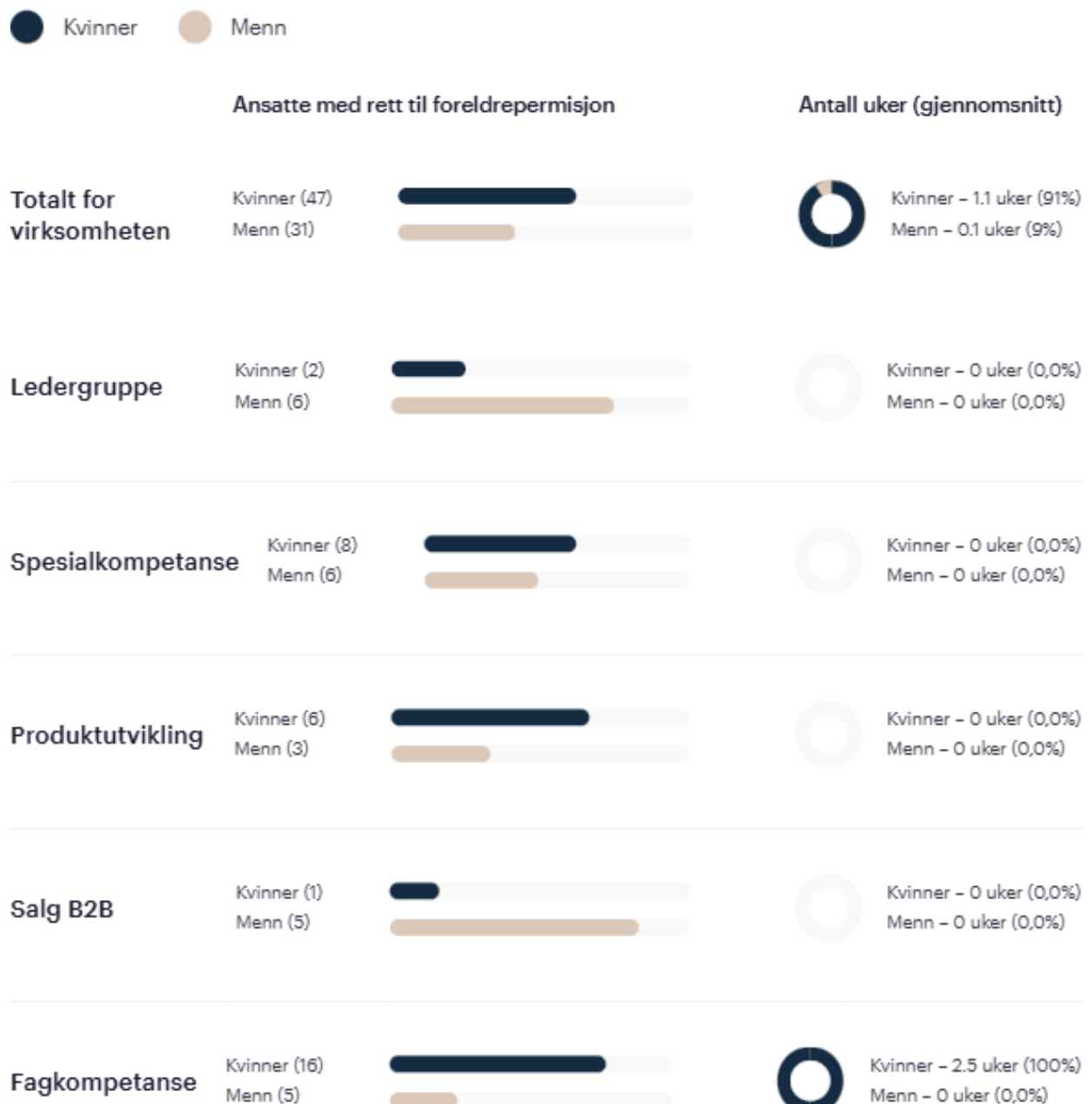
Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i virksomheten.

Foreldrepermisjon

I Bergans ønsker vi å motivere til at både far og mor benytter seg av foreldrepermisjon. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling.

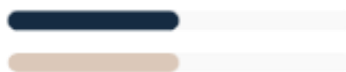
Bergans legger til rette for at våre ansatte kan ta ut så mye foreldrepermisjon som de ønsker innenfor tildelt kvote. Vi har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjon legger vi til rette for en god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.



Kundeservice B2C

Kvinner (3)
Menn (3)



Kvinner – 0 uker (0,0%)
Menn – 1.1 uker (100%)

Systue

Kvinner (5)
Menn (0)



Kvinner – 0 uker (0,0%)

Butikkleder

Kvinner (6)
Menn (3)



Kvinner – 1.7 uker (100%)
Menn – 0 uker (0,0%)

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

I Bergans jobber vi aktivt for likestilling og mot diskriminering og er tydelige på at alle ansatte skal ha like rettigheter og muligheter. Kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skal ikke være et hinder for dette.

I Bergans har vi en inkluderende kultur og vi har som mål å være tett på alle ansatte slik at vi kan gjøre tilrettelegginger og sørge for at alle behandles rettferdig ut ifra den livssituasjonen den enkelte står i.

En del av on-boardingen er en gjennomgang av bedriftens rutiner, policy og kultur, og det informeres om at vi ønsker en åpen og inkluderende kultur hvor ledelse og HR alltid er tilgjengelig for alle typer innspill og tilbakemeldinger.

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering drives i hovedsak av HR i tett samarbeid med øvrig ledelse, ansattrepresentanter og AMU.

Gjennom vår strategi, verdier, rutiner, regelverk og øvrige policyer er grunnlaget godt forankret.

Varslingsrutine:

I Bergans har vi nulltoleranse for alle former for mobbing og trakassering. Dette er nedfelt i vår varslingsrutine som er tilgjengelig for alle ansatte.

Medarbeiderundersøkelse:

I Bergans bruker vi Winningtemp som tilbakemeldingsverktøy, og alle ansatte får tilsendt 8 spørsmål ukentlig. I tillegg til å svare på spørsmålet med smilefjes får man også mulighet til å legge igjen en kommentar til hvert spørsmål som stilles. Dette gjør at vi er tett på organisasjonen i nåtid og raskt kan

sette i gang tiltak om det blir behov for det. Verktøyet er anonymt og sikrer at vi får ærlige tilbakemeldinger slik at vi kan sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for våre ansatte. Winningtemp stiller spørsmål rundt mobbing, trakassering og diskriminering, og ansatte har mulighet for å varsle om kritikkverdige forhold på et lavere nivå enn vår ordinære varslingsrutine.

I 2024 var det 85 ansatte som fikk mulighet til å svare på undersøkelser fra Winningtemp. Det ble svart på 11488 spørsmål og det ble gitt 399 kommentarer. Ved utgangen av året var den generelle organsisasjonstemperaturen 8,1 av 10. Sammenlignet mot indeksen hos andre virksomheter som bruker Winningtemp er dette 0,3 poeng høyere. Høsten 2024 var Bergans gjennom en krevende periode hvor det ble gjennomført en nedbemanning. Dette resulterte i en noe lavere score for 4. kvartal, men vi ligger fortsatt over indeksen på alle områder. Vi jobber aktivt i de ulike avdelingene for å skape en inkluderende arbeidsplass for alle.

I 2024 gjennomførte vi en mangfoldsundersøkelse i regi av Pride og Equality Check. Her hadde vi en svarprosent på 82% mot gjennomsnittet hos andre bedrifter som hadde en svarprosent på 60%. Dette forteller oss at vi har engasjerte ansatte som ønsker å bidra til at vi får et godt grunnlag for å sette inn gode tiltak. Svarene fra denne undersøkelsen viser at vi ligger over snittet på de fleste områder. Et viktig funn er at ansatte med barn under 12 år mener de har like muligheter som de med større barn eller som er barnløse.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne: Vi holder til i nye lokaler som er godt tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse. Bygget har heis, egnede toaletter og garderober. Alle arbeidsplasser har hev/senk mulighet og fremkommeligheten i egne lokaler og fellesområdet er godt tilpasset.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Etter gjennomgangen av risikoelementene er det en oppfatning at lønnsdiskriminering i forhold til kjønn ikke oppleves som en utfordring i Bergans. Det er allikevel grunn til å vurdere risiko rundt rekruttering av kjønn i enkelte stillingskategorier. Vi ser også viktigheten av å ha fokus på at ansatte med blant annet krevende omsorgsoppgaver skal sikres like muligheter i arbeidslivet.

Følgende risiko er identifisert:

- Kjønnsbalanse
- Språk
- Livsfaser
- Balanse mellom arbeid og fritid

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalanse:

Bergans har en overvekt av kvinnelige ansatte. Dettens skyldes i hovedsak at flere av våre stillinger krever utdanning som i hovedsak velges av kvinner. Dette er særlig stillinger som jobber med design, produktutvikling og mønsterkonstruksjon. Vi har også en egen systue og denne yrkesgruppen består i hovedsak av kvinner.

Språk:

Vi har en avdeling som består av ansatte med ulike nasjonaliteter. Her er språk en naturlig utfordring og vi ønsker at norsk eller engelsk skal brukes i arbeidstiden for at alle skal føle seg inkludert. Vi har avdeling i Tyskland og enkelte fellesmøter foregår på engelsk. Her er det viktig å sørge for at de som ikke forstår engelsk får en egen gjennomgang.

Livsfaser:

I perioder av livet kan det være utfordrende å ta del i alle roller i arbeidslivet. Krevende omsorgsoppgaver eller endret livssituasjon gjør at man i en periode trenger mer tilrettelegging. Vi ser viktigheten av å være tett på alle ansatte og gjøre endringer så man uansett livssituasjon skal ha like muligheter til å beholde nåværende ansvarsområde eller ta nye utfordringer.

Balanse mellom arbeid og fritid:

Vi har fokus på at det skal være en bærekraftig balanse mellom de krav som stilles til å ta del i dagens arbeidsliv. Dersom møter og andre aktiviteter legges tidlig på morgenen eller etter normal arbeidstid kan det være til hinder for ansatte med omsorgsoppgaver.

Vi har satt følgende mål for 2025

Bergans har som mål å fremme mangfold og gi like muligheter til alle. Vi skal speile det samfunnet vi er en del av i måten vi kommuniserer og fremstår på både internt og eksternt.

Med dette i fokus har vi lagt vekt på følgende områder for 2025:

- Øke fokus på mangfold i hele rekrutteringsprosessen fra stillingsannonse til intervjuprosess og ansettelse, med mål om å tiltrekke et bredt utvalg av søkere.
- Employer Branding – forbedre karrieresiden og vise tydelig hva våre verdier betyr i arbeidshverdagen.
- Employer Branding – dele suksesshistorier som omhandler mangfold og inkludering.
- Sette mangfoldsarbeidet på agendaen i AMU- og ledermøter.
- Winningtemp – ha fokus på kategoriene «Engasjement», «Ambassadørskap», «Teamfølelse» og «eNPS».

Tiltakene revideres årlig og skal være realistiske, gjennomførbare og hensiktsmessige.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Våre tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling henger sammen med det vi anser som våre største risikoområder: Kjønnsbalanse, språk og balanse mellom arbeid og fritid.

Vi baserer alle tiltak på verdiene våre og har spesielt fokus på «WE» verdien som skal bidra til at alle inkluderes.

Tiltak som er igangsatt:

- Aktivt samarbeid med NAV og andre arbeidsinkluderingsressurser.
- Kjønnsnøytralt språk i alle kanaler.
- Bruke et variert utvalg bilder av mennesker.

- Fysiske forhold gjennomgås i månedlige vernerunder og skal sørge for at det alltid er tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse.
- Bruke Winningtemp aktivt og stille spørsmål om mangfold, likeverd og inkludering.
- Vi har fokus på å jobbe tillitsbasert og oppfordrer ansatte til å komme med innspill til nødvendige og ønskede tilrettelegginger.
- Informasjonskanaler og andre verktøy har mulighet for oversettelse eller valgfritt språk.
- Mulighet for arbeid på hjemmekontor 2 faste dager pr uke. Møter på disse dagene skal kunne gjennomføres på teams dersom ikke alle møtedeltagere er på kontoret.
- Vi legger opp til at møter ikke starter før kl 9.00 slik at det blir enklere å kombinere omsorgsoppgaver og arbeid.
- Individuelle tilrettelegginger ved behov.
- Vi betaler full lønn ved foreldrepermisjon for å sikre at ingen får en dårligere familieøkonomi ved uttak av permisjon.

Andre kulturelle tiltak:

- Mat som tilbys hos oss har alltid gluten-, melkefrie, vegetar og flere kjøttalternativer.
- Vi legger opp til en blanding av sosiale arrangementer med og uten alkohol, og har alltid alkoholfrie alternativer. Alkohol skal generelt spille en uviktig rolle på sosiale arrangementer.
- Våre sosiale arrangementer starter som oftest rett etter arbeidstid slik at flest mulig får mulighet til å delta.
- Vi har eget turlag som inviterer til aktiviteter på ulike nivåer. Det skal alltid legges til rette for at alle skal kunne delta uansett alder, funksjonsnedsettelse, kondisjonsnivå og familiesituasjon.
- Tilrettelagt treningsrom som kan brukes av alle.
- Tilrettelagt garderobe: Dame, herre og kjønnsnøytral.
- Tilrettelegging for religionsutøvelse.

Vurdering av resultater

Resultatene av tiltakene vil bli vurdert i AMU og settes på agendaen i ledergruppemøter gjennom 2025.