

ARP-rapport

Bergans - 2025



Bergans er en ledende aktør innen utvikling av turutstyr og teknisk bekledning for friluftsliv. Selskapet tilbyr et bredt sortiment av klær til tur, jakt, ekspedisjoner og fritidsbruk. I tillegg utvikler og produserer vi telt, liggeunderlag, soveposer, ryggsekker og Ally sammenleggbare kanoer.

I Bergans har vi stort fokus på å utvikle og ivareta en god organisasjonskultur. Alle ansatte har et ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø i tråd med våre verdier: **We are Authentic, Responsible and Passionate Explorers**. Bergans skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren og legge til rette for kompetanseutvikling og livsfasetilpasning.

Bergans-konsernet har totalt 144 ansatte tilknyttet den norske delen av virksomheten. Selskapet har ansatte i Norge, Sverige, Tyskland og Hong Kong. I Norge har vi kontoransatte, ansatte i systue samt ansatte i 8 egeneide butikker.

Denne rapporten beskriver status for likestilling i den norske delen av Bergans og redegjør for hvordan virksomheten arbeider for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Kjønnsbalanse

Formålet med å presentere kjønnsbalansen på ulike stillingsnivåer er å identifisere eventuelle strukturelle utfordringer som kan føre til skjev kjønnsfordeling.

Samlet sett er kjønnsfordelingen i virksomheten **65 % kvinner og 35 % menn**. Ved utgangen av 2025 bestod ledergruppen av **55 % kvinner og 45 % menn**. Dette er en betydelig endring sammenlignet med 2024, hvor fordelingen var **25 % kvinner og 75 % menn**. Utviklingen viser at vi har nådd målet vi tidligere har satt om å øke andelen kvinner i ledende stillinger.

Vi ser samtidig at flere av våre stillingskategorier fortsatt er dominert av kvinner. Dette gjelder særlig yrker og fagområder som tradisjonelt har hatt lav rekruttering av menn. De siste årene har vi hatt økt oppmerksomhet på å rekruttere flere menn til kvinnedominerte stillinger, og vi ser at dette gradvis har påvirket kjønnsbalansen i enkelte avdelinger.

Lønnskartlegging

Vi planlegger å gjennomføre en lønnskartlegging i et nytt analyseverktøy i løpet av 2026. En detaljert lønnskartlegging er derfor ikke inkludert i rapporten for 2025.

På generelt grunnlag har vi følgende retningslinjer for lønnsfastsettelse:

Grunnlønn:

Bergans skal tilby konkurransedyktige vilkår og betingelser, men har ikke som mål å være lønnsledende i markedet. Lønnsnivået skal stå i forhold til markedet stillingen opererer i, stillingens ansvars- og arbeidsområde samt krav til kompetanse og erfaring.

Lønnsutviklingen vurderes også ut fra kompetanse, erfaring og individuelle prestasjoner.

Timelønnede i butikk lønnes i henhold til minstelønnsatsene fastsatt i Virkes tariffavtaler.

Andre goder:

Andre goder omfatter ytelser som ikke utbetales som kontanter. Alle ansatte har tilgang til de samme godene, og det gjøres ikke forskjell basert på kjønn.

Deltid og midlertidige kontrakter

Vi benytter i hovedsak faste ansettelse. Midlertidige ansettelse benyttes kun i forbindelse med permisjoner eller ved behov for ekstra ressurser i større prosjekter. Ved utgangen av 2025 hadde vi ingen ansatte i midlertidige stillinger.

De fleste ansatte er ansatt i heltidsstillinger. Per i dag har vi tre ansatte i deltidsstillinger, og ingen ansatte arbeider ufrivillig deltid.

Foreldrepermisjon

I Bergans ønsker vi å legge til rette for at foreldrene benytter seg av foreldrepermisjon. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, samt full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling.

Bergans legger til rette for at ansatte kan ta ut foreldrepermisjon i tråd med gjeldende kvoter. Vi mener at gode permisjonsordninger bidrar til bedre livsfasetilpasning og en mer likestilt hverdag.

I 2025 hadde to kvinner og to menn foreldrepermisjon. Kvinnene hadde til sammen **34 uker permisjon**, hvorav **9 uker uten lønn**. Mennene hadde til sammen **24 uker permisjon**, alle med lønn.

Likestillingsredegjørelsen

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

I Bergans jobber vi aktivt for likestilling og mot diskriminering. Vi 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 til hinder for like muligheter i arbeidslivet.

Vi legger stor vekt på en inkluderende kultur og ønsker å være tett på organisasjonen for å kunne tilrettelegge der det er behov, og sikre at ansatte behandles rettfærdig ut fra den enkeltes livssituasjon.

Som en del av onboardingprosessen gjennomgår alle nyansatte virksomhetens rutiner, policyer og kultur. Det informeres også om at vi ønsker en åpen og inkluderende kultur, hvor både ledelse og HR er tilgjengelige for innspill og tilbakemeldinger.

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering drives i hovedsak av HR i tett samarbeid med øvrig ledelsen, ansattrepresentanter og arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Gjennom vår strategi, verdier, rutiner, regelverk og øvrige policyer er arbeidet godt forankret i organisasjonen.

Varslingsrutine:

Bergans har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Dette er forankret i vår varslingsrutine, som er tilgjengelig for alle ansatte.

Varslingskanalen er lett tilgjengelig i Simployer. Det er også mulig å varsle muntlig, via e-post eller anonymt gjennom medarbeiderundersøkelsen.

Medarbeiderundersøkelse:

Bergans bruker Simployer medarbeiderundersøkelse for å følge utviklingen i organisasjonen.

Fast ansatte mottar ukentlig 7–8 spørsmål innenfor kategoriene retning, samarbeid, utvikling, ledelse, stolthet, anerkjennelse og trivsel. Undersøkelsen gir også mulighet for anonyme kommentarer til hvert spørsmål.

Dette gjør det mulig å følge utviklingen i organisasjonen tett og sette inn tiltak raskt ved behov. Undersøkelsen er anonym og bidrar til ærlige tilbakemeldinger, slik at vi kan sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Verktøyet gjør det også mulig å gjennomføre mer omfattende arbeidsmiljøkartlegginger. Vi planlegger en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i hele organisasjonen i mai 2026.

I 2025 fikk 85 ansatte mulighet til å svare på undersøkelsen. Ved utgangen av året var den samlede organisasjonstemperaturen **81 av 100**, noe som er **2 poeng høyere enn gjennomsnittet for virksomheter som bruker Simployer**.

Vi jobber aktivt i de ulike avdelingene for å skape en inkluderende arbeidsplass for alle.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne:

Kontoransatte:

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.

Butikkansatte:

Alle våre butikker er tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse.

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

Gjennom en vurdering av relevante risikofaktorer har vi identifisert enkelte områder som kan innebære risiko for diskriminering eller hindre for likestilling.

Basert på dagens situasjon opplever vi ikke lønnsdiskriminering knyttet til kjønn som en utfordring i Bergans. Det kan likevel være en risiko knyttet til kjønnsbalanse i enkelte stillingskategorier, blant annet som følge av begrenset tilgang på relevant kompetanse i arbeidsmarkedet.

Vi ser også viktigheten av å ha oppmerksomhet på at ansatte med krevende omsorgsoppgaver eller andre livssituasjoner skal ha like muligheter i arbeidslivet.

Følgende risiko er identifisert:

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

Årsaker til de identifiserte risikoområdene

Kjønnsbalanse:

Bergans har en overvekt av kvinnelige ansatte. Dette skyldes i stor grad at flere av våre fagområder rekrutterer fra utdanninger og bransjer hvor kvinner tradisjonelt er overrepresentert. Dette gjelder særlig innen design, produktutvikling og mønsterkonstruksjon.

Vi har også en egen systue, hvor yrkesgruppen i hovedsak består av kvinner. I denne yrkesgruppen er det særlig krevende å rekruttere menn.

Språk:

En av våre avdelinger består av ansatte med ulike nasjonaliteter. Språk kan derfor være en naturlig utfordring i arbeidshverdagen. For å sikre inkludering oppfordrer vi til bruk av norsk eller engelsk i arbeidstiden.

Bergans har også avdelinger i Tyskland og Hong Kong, og enkelte fellesmøter gjennomføres på engelsk. Det er viktig å sikre at ansatte som ikke behersker engelsk godt nok får nødvendig oppfølging og gjennomgang av informasjon.

Livsfaser:

I enkelte perioder av livet kan det være utfordrende å kombinere ulike roller i arbeidslivet. Krevende omsorgsoppgaver eller endret livssituasjon kan gjøre det nødvendig med midlertidig tilrettelegging.

Vi legger derfor vekt på å være tett på våre ansatte og gjøre nødvendige tilpasninger slik at alle, uavhengig av livssituasjon, skal ha like muligheter til å beholde sitt ansvarsområde eller ta på seg nye oppgaver.

Balanse mellom arbeid og fritid:

Vi har fokus på en bærekraftig balanse mellom arbeid og fritid. Dersom møter eller andre aktiviteter legges tidlig på morgenen eller etter normal arbeidstid, kan dette være utfordrende for ansatte med omsorgsoppgaver.

Vi har satt følgende mål for 2026

Bergans har som mål å fremme mangfold og sikre like muligheter for alle ansatte. Vi ønsker at organisasjonen skal speile samfunnet vi er en del av, både i hvordan vi kommuniserer og hvordan vi fremstår internt og eksternt.

Med dette som utgangspunkt har vi prioritert følgende områder for 2026:

- Øke fokus på mangfold i hele rekrutteringsprosessen, fra stillingsannonser til intervjuer og ansettelse, for å tiltrekke et bredere spekter av søkere.
- Employer Branding – viderutvikle karrieresiden og tydeliggjøre hvordan våre verdier kommer til uttrykk i arbeidshverdagen.
- Employer Branding – dele historier og eksempler som løfter frem mangfold og inkludering i organisasjonen.
- Sette mangfoldsarbeidet på agendaen i AMU- og ledermøter.
- Bruke Simployer medarbeiderundersøkelse aktivt, med fokus på utvikling av engasjementsscore og «eNPS».

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

Tiltak for å forebygge diskriminering og fremm likestilling, mangfold og inkludering

Tiltakene våre er særlig knyttet til de identifiserte risikoområdene: kjønnsbalanse, språk og balanse mellom arbeid og fritid.

Alle tiltak forankres i våre verdier, med særlig fokus på **«WE»-verdien**, som skal bidra til at alle ansatte opplever tilhørighet og inkludering.

Pågående tiltak:

- Aktivt samarbeid med NAV og andre aktører innen arbeidsinkludering.
- Bruk av kjønnsnøytralt språk i alle kommunikasjonskanaler.
- Bruk av et variert bildeutvalg som representerer ulike mennesker.
- Gjennomgang av fysiske forhold i månedlige vernerunder for å sikre universell tilrettelegging.
- Aktiv bruk av Simployer medarbeiderundersøkelse, inkludert spørsmål om mangfold, inkludering og likeverd.
- Vi har fokus på tillitsbasert ledelse hvor vi 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 to faste dager pr uke. Møter på disse dagene skal kunne gjennomføres på teams dersom ikke alle møtedeltagere er til stede på kontoret.
- Møter legges normalt ikke før kl. 09.00 for å gjøre det enklere å kombinere arbeid og omsorgsoppgaver.
- Individuelle tilrettelegginger ved behov.
- Full lønn under foreldrepermisjon for å sikre at permisjonsuttak ikke påvirker familiens økonomi negativt.

Andre kulturelle tiltak:

- Ved servering tilbys alltid glutenfrie, melkefrie og vegetariske alternativer, samt ulike 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.
- Ansatte på kontor og systue oppfordres til å ta gående møter og har mulighet til å være i fysisk aktivitet 1 time i arbeidstiden hver uke.
- Tilrettelagt treningsrom tilgjengelig for alle ansatte.
- Tilrettelagt garderobesett: 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 2026.