



Redegjørelse om likestilling i PBL-konsernet 2021.

I PBL-konsernet skal vi jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold samt fremme likestilling.

I PBL-konsernet skal vi jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål. Dette omfatter blant annet områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. PBL-konsernet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne og vi arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene, slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

PBL-konsernet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Ved utgangen av 2021 er det 155 ansatte i konsernet, derav 103 kvinner og 52 menn. Øverste leder i konsernet er kvinne og konsernledelsen består av 4 kvinner og 6 menn.

Styret har 7 faste medlemmer og 5 varamedlemmer. Av disse er det 7 kvinner og 5 menn. Styreleder har siden 2015 vært en mann, og før det har PBL hatt tre kvinnelige styreledere siden begynnelsen av 2000-tallet.

Vi har i det følgende sett på kjønnsfordelingen i konsernet sett opp mot uttak av foreldrepermisjon, sykefravær, uttak av sykt barn-dager samt lønnsnivået i ulike stillingskategorier. Tallene er hentet fra året 2021:

Uttak av foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon 2021	Antall uker	%
Kvinner	20	55,6
Menn	16	44,4
Totalt	36	

Sykefravær fordelt på kjønn

Sykefravær 2021	%
Kvinner	5,98
Menn	3,38

Sykt barn/omsorgsdager fordelt på kjønn

Sykt barn 2021	Dager
Kvinner	66,5
Menn	57

Lønn og stillingsnivåer

I PBL-konsernet er lønns plassering og - utvikling individuell, og påvirkes bl.a. av den enkeltes kompetanse, erfaring og prestasjon. Det er stor variasjon i stillingstyper og -nivåer i PBL-konsernet, noe som vanskeliggjør en klassifisering som kan si noe om lønn basert på kjønn. Sammen med tillitsvalgte har vi sett på mulige kategoriseringer av alle ansatte i konsernet, men har ikke kommet fram til en løsning som er representativt for lønnsnivåene i konsernet basert på kjønn.

PBL Regnskap har 64 ansatte og vi har valgt å dele inn de ansatte i 3 nivåer:

Nivå 1 - fakturerings-, lønns- og regnskapsmedarbeidere

Nivå 2 - gruppeledere

Nivå 3 - fagledere/andre ledere

Forskjellen mellom kvinners og menns lønn på nivå 2, skriver seg fra forskjeller i bakgrunn og ansiennitet.

	Medarbeider	Gruppeleder	Fagledere
Antall kvinner	45	3	4
Antall menn	8	2	0
Sum	53	5	4
Andel kvinner	85%	60%	100%
Kvinnens lønn som andel av menns 2021	101%	111%	100%

Ufrivillig deltid

Vi har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid i PBL-konsernet. Totalt er det 5 kvinner og 1 mann i konsernet som jobber mindre enn 100 % stilling. Dette skyldes helsemessige årsaker (uførhet), omsorgssituasjon eller fordi de selv ønsker å jobbe redusert stilling.

Midlertidige ansettelser

Vi har 1 mann som er midlertidig ansatt i konsernet.



Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi har en representativ gruppe i PBL-konsernet som skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i PBL-konsernet. Denne gruppen er satt sammen av 2 representanter fra de tillitsvalgte samt 2 representanter fra konsernledelsen.

Gruppen har ansvar for å være pådriver i det systematiske arbeidet på dette området som skal foregå gjennom en 4-trinns arbeidsmetode:

1. Undersøke risiko og status
2. Analysere årsaker
3. Identifisere og iverksette tiltak
4. Evaluere resultater

Dette er en kontinuerlig prosess, og gjennom dette arbeidet sikres det løpende oppmerksomhet på eksisterende prinsipper og standarder i PBL-konsernet. Der det er behov for det, utarbeides nye rutiner som kan bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Likestillingsarbeidet i PBL-konsernet omfatter flg. diskriminerings- og personalområder: Rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse- og utviklingsmuligheter, tilrettelegging for mangfold, balanse arbeidsliv og familie samt å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Likestillingsgruppen har jobbet med fjorårets tiltaksplan og det har på bakgrunn av denne blitt utarbeidet rutiner som skal sikre dette arbeidet i PBL-konsernet også framover. Siden mange av tiltakene knyttet til fjorårets handlingsplan er lukket, har vi valgt å legge ved årets ROS-analyse over de nevnte områdene:

Vedlegg 1 – Likestilling ifm. lønns- og arbeidsforhold i PBL-konsernet

Vedlegg 2 – Likestilling ifm. rekruttering i PBL-konsernet

Vedlegg 3 – Likestilling ifm. forfremmelse og utviklingsmuligheter i PBL-konsernet

Vedlegg 4 – Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv i PBL-konsernet

På bakgrunn av ROS-analysene skal Likestillingsgruppen utarbeide tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering fremover. Gruppen vil videre følge opp dette arbeidet gjennom å evaluere resultatet av disse tiltakene etter en tid, og vil også sørge for jevnlig informasjon om arbeidet på felles personalmøter gjennom året.

Ved å løfte dette temaet inn i ulike fora, ønsker vi å bidra til en økt bevissthet hos alle ansatte på alle nivå i konsernet. Vi ønsker å være en åpen og inkluderende arbeidsplass, der alle er av samme verdi og har de samme muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne og/eller seksuell orientering.

Bodø 02.03.2022

For likestillingsgruppen i PBL-konsernet

Elin Schrøder
HR-direktør

ROS-analyse av Hinder for likestilling ifm. lønns- og arbeidsforhold i PBL-konsernet

PBL Konsern

Sist endret: 10.02.2022

Risikoområde

Diskriminering og likestilling

Lovreferanser

- Likestillings- og diskrimineringsloven: §13, §, § 6

Avdelinger

Hele barnehagen

HMS-Områder

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

Gjelder for

Bruker og Ansatt

Deltakere

Elin Schrøder, Marianne Amundsen Bergrud

Risikograd



Lav risiko

Kartlegging

Uønskede hendelser - Dette kan skje

- Lønnsjustering skjer på feil grunnlag og ikke på bakgrunn av kompetanse og erfaring
- Ufrivillig deltidsarbeid
- Slitasje grunnet overtidarbeid
- Mister ansatte med nyttig kompetanse/erfaring
- Omdømmetap
- Manglende lønnsjusteringer pga foreldrepermisjon

Årsaker til uønskede hendelser

- Skjønnsmessige vurderinger er utført på feil grunnlag
- Manglende kompetanse hos leder på området

Interne referanser

- Likestillingspolicy i PBL-konsernet. - Artikkel
- Arbeidstid / overtid - Personalhåndbok
- Foreldrepermisjon - Personalhåndbok
- Lønn - Personalhåndbok
- Utdanningspermisjon - Personalhåndbok

Risikograd



Lav risiko

Vurdering

Sannsynlighet

Sannsynlighet for at uønskede hendelser inntreffer.

Vurdering: Sannsynlig

Mellom en gang hvert år og en gang hvert 5. år



Konsekvenser

Konsekvenser dersom uønskede hendelser inntreffer.

Menneskers liv og helse

Vurdering: Svært små konsekvenser

Ingen eller ubetydelige fysiske eller psykiske skader/plager.



Drift

Vurdering: Små konsekvenser

Noe forstyrrelse i drift ift rutiner o.l. men holder åpent som normalt



Økonomi og materielle verdier

Vurdering: Små konsekvenser

Mindre økonomiske tap/ kostnader. Utstyr, materiell eller bygningsmasse noe ødelagt. Delvis brukelig, men kan kreve vedlikehold/ reparasjon.



Omdømme

Vurdering: Middels konsekvenser

Tap av troverdighet og tillit hos interessenter og i lokalmiljøet.



Risikovurderingen er laget med PBL Mentor HMS

ROS-analyse av Hinder for likestilling ifm. rekruttering i PBL-konsernet.

PBL Konsern

Sist endret: 10.02.2022

Risikoområde

Diskriminering og likestilling

Lovreferanser

- Likestillings- og diskrimineringsloven: §13, §, § 6

Avdelinger

Hele barnehagen

HMS-Områder

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

Gjelder for

Bruker og Ansatt

Deltakere

Elin Schrøder

Risikograd



Lav risiko

Kartlegging

Uønskede hendelser - Dette kan skje

- De best kvalifiserte blir ikke rekruttert
- Omdømmetap

Årsaker til uønskede hendelser

- Rekruttering skjer på feil grunnlag og ikke på bakgrunn av kompetanse og kvalifikasjoner
- Manglende annonsering, ansatte rekrutteres gjennom nettverk
- Ulik håndtering av intervjuene

Interne referanser

- Likestillingspolicy i PBL-konsernet. - Artikkel

Risikograd



Lav risiko

Vurdering

Sannsynlighet

Sannsynlighet for at uønskede hendelser inntreffer.

Vurdering: Meget sannsynlig

Mellom en gang i måneden til flere ganger i året



Konsekvenser

Konsekvenser dersom uønskede hendelser inntreffer.

Menneskers liv og helse

Vurdering: Svært små konsekvenser

Ingen eller ubetydelige fysiske eller psykiske skader/plager.



Drift

Vurdering: Svært små konsekvenser

Virksomheten kan fortsette driften uten forstyrrelser



Økonomi og materielle verdier

Vurdering: Små konsekvenser

Mindre økonomiske tap/ kostnader. Utstyr, materiell eller bygningsmasse noe ødelagt. Delvis brukelig, men kan kreve vedlikehold/ reparasjon.



Omdømme

Vurdering: Middels konsekvenser

Tap av troverdighet og tillit hos interessenter og i lokalmiljøet.



Tiltak

1

Utarbeide rekrutteringsrutine for å redusere risikoen.

Ansvarlig

Elin Schrøder

Avdeling(er)

Fullføres innen

01.08.2022

HMS-område

Likestilling- og diskriminering

Prioritet

Middels

Risikovurderingen er laget med PBL Mentor HMS

ROS-analyse av Likestilling ifm. forfremmelse og utviklingsmuligheter i PBL-konsernet

PBL Konsern

Sist endret: 10.02.2022

Risikoområde

Diskriminering og likestilling

Lovreferanser

- Likestillings- og diskrimineringsloven: §13, §, § 6

Avdelinger

Hele barnehagen

HMS-Områder

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

Gjelder for

Bruker og Ansatt

Deltakere

Elin Schrøder, Marianne Amundsen Bergrud

Risikograd



Lav risiko

Kartlegging

Uønskede hendelser - Dette kan skje

- Forfremmelse og utviklingsmuligheter skjer på feil grunnlag
- Mest egnede/best kvalifiserte får ikke mulighet til forfremmelse eller utvikling
- Utvikling og drift av selskap skjer ikke i ønsket retning
- Omdømmetap knyttet til tema
- Mister ansatte som ikke får realisert sine ambisjoner

Årsaker til uønskede hendelser

- Manglende kompetanseplaner for selskapene i konsernet
- Uklare og delvis dokumenterte retningslinjer
- Skjønnsmessig vurdering hos leder skjer på feil grunnlag
- Manglende økonomiske muligheter i avdelingene

Interne referanser

- Likestillingspolicy i PBL-konsernet. - Artikkel
- Medarbeidersamtale - Personalhåndbok

Risikograd



Lav risiko

Vurdering

Sannsynlighet

Sannsynlighet for at uønskede hendelser inntreffer.

Vurdering: Meget sannsynlig

Mellom en gang i måneden til flere ganger i året



Konsekvenser

Konsekvenser dersom uønskede hendelser inntreffer.

Menneskers liv og helse

Vurdering: Svært små konsekvenser

Ingen eller ubetydelige fysiske eller psykiske skader/plager.



Drift

Vurdering: Små konsekvenser

Noe forstyrrelse i drift ift rutiner o.l. men holder åpent som normalt



Økonomi og materielle verdier

Vurdering: Svært små konsekvenser

Ubetydelige eller ingen økonomiske tap/kostnader. Ingen eller ubetydelige skader på utstyr, materiell og bygningsmasse



Omdømme

Vurdering: Middels konsekvenser

Tap av troverdighet og tillit hos interessenter og i lokalmiljøet.



Risikovurderingen er laget med PBL Mentor HMS

ROS-analyse av Tilrettelegging og muligheten for å kombinere arbeid og familieliv i PBL-konsernet

PBL Konsern

Sist endret: 10.02.2022

Risikoområde

Diskriminering og likestilling

Lovreferanser

- Likestillings- og diskrimineringsloven: §13, §, § 6

Avdelinger

Hele barnehagen

HMS-Områder

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

Gjelder for

Bruker og Ansatt

Deltakere

Elin Schrøder

Risikograd



Lav risiko

Kartlegging

Uønskede hendelser - Dette kan skje

- Misfornøyde ansatte
- Økt arbeidspress hos ansatte ved bruk av hjemmekontor
- Omdømmetap

Årsaker til uønskede hendelser

- Manglende dialog mellom leder og ansatt
- Manglende tilrettelegging
- Uklare grenser mellom jobb og fritid ved bruk av hjemmekontor
- Ulik håndtering/praktisering av velferdspermisjon

Interne referanser

- Likestillingspolicy i PBL-konsernet. - Artikkel
- Velferdspermisjoner. - Personelhåndbok

Risikograd



Lav risiko

Vurdering

Sannsynlighet

Sannsynlighet for at uønskede hendelser inntreffer.

Vurdering: Meget sannsynlig

Mellom en gang i måneden til flere ganger i året



Konsekvenser

Konsekvenser dersom uønskede hendelser inntreffer.

Menneskers liv og helse

Vurdering: Svært små konsekvenser

Ingen eller ubetydelige fysiske eller psykiske skader/plager.



Drift

Vurdering: Svært små konsekvenser

Virksomheten kan fortsette driften uten forstyrrelser



Økonomi og materielle verdier

Vurdering: Svært små konsekvenser

Ubetydelige eller ingen økonomiske tap/kostnader. Ingen eller ubetydelige skader på utstyr, materiell og bygningsmasse



Omdømme

Vurdering: Middels konsekvenser

Tap av troverdighet og tillit hos interessenter og i lokalmiljøet.



Risikovurderingen er laget med PBL Mentor HMS