

Redegjørelse om likestilling i PBL-konsernet 2022.

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 2022 er det 157 ansatte i konsernet, derav 106 kvinner og 51 menn. Øverste leder i konsernet er mann og konsernledelsen består av 2 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 samt uttak av sykt barn-dager. Tallene er hentet fra året 2022:

Uttak av foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon 2022	Antall uker
Kvinner	217
Menn	38
Totalt	255

Sykefravær fordelt på kjønn

Sykefravær 2022	%
Kvinner	5,5
Menn	3,25

Sykt barn/omsorgsdager fordelt på kjønn

Sykt barn 2022	Dager
Kvinner	83
Menn	86

Ufrivillig deltid

Vi har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid i PBL-konsernet. Totalt er det 6 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 ansettelse

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 utarbeidet rutiner som skal sikre likestillingsarbeidet i PBL-konsernet framover.



Vedlagt ligger ROS-analyse over flg. områder:

Vedlegg 1 – Hinder for likestilling ifm. lønns- og arbeidsforhold i PBL-konsernet

Vedlegg 2 – Hinder for likestilling ifm. rekruttering i PBL-konsernet

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

Vedlegg 4 – Risiko for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Vedlegg 5 - Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv i PBL-konsernet

På bakgrunn av ROS-analysene skal Likestillingsgruppen utarbeide evt. nye 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 14.03.2022

For likestillingsgruppen i PBL-konsernet

Elin Schrøder
HR-direktør