

ARP-RAPPORT 2023

REDEGJØRELSE OG AKTIVITETSPLIKT

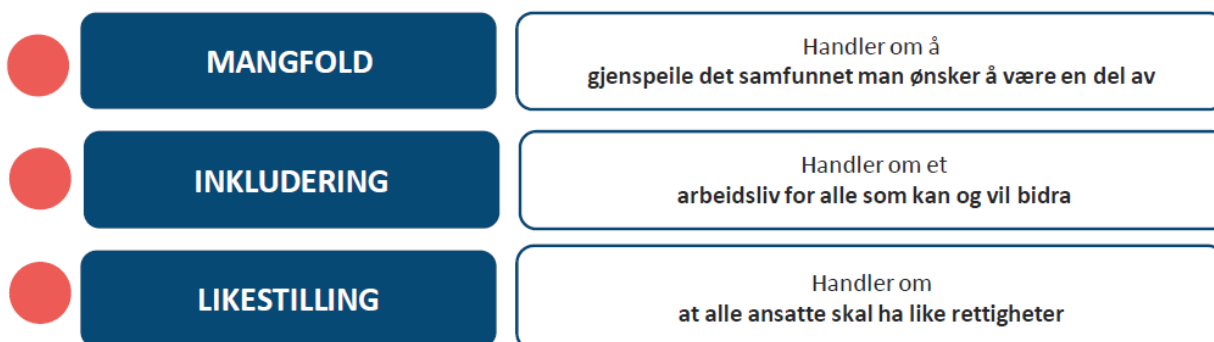
I HENHOLD TIL LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVENS §26 OG §34



Vi har satt et søkelys på at vi skal forbedre arbeidet med hvordan vi i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering. Arbeidet vil være etter 4-stegsmetoden og i samarbeid med tillitsvalgte/AMU. Vi jobber aktivt, målrettet og planmessig for 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 kombinasjon av disse grunnlagene
- søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Verdien av arbeid

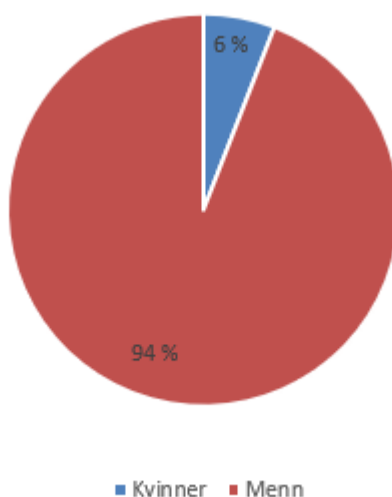


RAPPORT

KJØNNSLIKESTILLING

Våre fakta/tall

Kjønnsbalansen i vår virksomhet



- Vi er totalt 5,6% kvinner og 94,4% menn i Pettersen
- Timelønnede: 3% kvinner og 97% menn
- Månedslønnede: 17% kvinner og 83% menn
- Ledergruppen: 50% kvinner og 50% menn

REDEGJØRELSE

- Kompetanse er det viktigste kriteriet for Pettersen ved rekruttering, utvikling og interne karrieremuligheter
- Analysen viser at vi har større andel kvinner i støttefunksjoner enn ute i felt
- Vår kjønnsbalanse ikke representativ for samfunnet generelt, men gjenspeiler vår bransje
- Et fokusområde i mangfoldsarbeidet vil være å styrke kjønnsbalansen på de fleste nivåer over tid

Midlertidig ansatte, deltid og uttak av foreldrepermisjon

Utbredelse av midlertidige arbeidsforhold utgjør rundt 1% av den totale arbeidsstokken. I Pettersen har vi en heltidskultur og vi legger til rette for at ansatte har hele stillinger. Unntaket er våre lærlinger, som er ansatt midlertidig under utdanning på lærekontrakt. Våre lærlinger utgjør 16% av totalt antall ansatte. Det er ca 2% av de ansatte som har deltidsstilling, og det er ingen av disse som har ufrivillig deltid. Alle deltidsstillinger er opprettet med utgangspunkt i tilpasninger til den ansattes forhold.

	Midlertidige ansatte (antall)	Deltid (antall)	Ufrivillig deltid (antall)	Uttak foreldrepermisjon (gj snitt ant uker)
Kvinner	1	3	0	0
Menn	1	2	0	11,5
Totalt	2	5	0	11,5

Ved antall 0 uker, så er det ikke tatt ut foreldrepermisjon i perioden

Deltid og mulig ufrivillig deltid

Vi har spurt medarbeidere som jobber deltid, om de ønsker å jobbe mer i mål - og utviklingssamtaler. Disse medarbeiderne jobber redusert, som følge av eget ønske og behov for balanse jobb/fritid.

- ✓ Det er en svært lav bruk av deltidsstillinger i Pettersen
- ✓ Alle som jobber i redusert stilling, gjør dette som etter eget ønske og har mulighet til å øke sin stillingsprosent dersom dette er ønskelig
- ✓ Dette er ikke et forbedringsområde og det vil bli jobbet for opprettholdelse av dette
- ✓ Ingen særskilte tiltak iverksettes, men kan være et aktuelt element i livsfasepolitikk

Lønn, arbeidsvilkår og lønnskartlegging

- Pettersen er en seriøs arbeidsgiver som tilbyr og legger til rette for at ansatte sikres gode lønns- og arbeidsvilkår i henhold til tariffavtaler og lovverk.
- Bedriften forholder seg til Landsoverenskomsten for elektrofagene.

Lønnskartlegging 2023

Analysegrunnlag er basert på:

- Lønnsgrunnlag for året 2023
- Ansatte som har tiltrådt eller sluttet i perioden er blitt trukket ut
- Det er kun stillingsgrupper med min 5 av begge kjønn som vil bli rapportert (uthevet i blått)
- Grupperinger skal angi likt arbeid av lik verdi

Stillingsgruppe	Ant kvinner	Ant menn	Totalt	% andel kvinner	% andel menn
1	2	2	4	50 %	50 %
2	0	6	6	0 %	100 %
3	1	4	5	20 %	80 %
4	0	17	17	0 %	100 %
5	6	126	132	4,5 %	95,5 %
6	1	27	28	3,6 %	96,4 %
	10	182	192	5,2 %	94,8 %

Stillingsgruppe	Kvinnens lønn i prosent av menns			
	Totale tillegg	Overtid	Basislønn	Total lønn
5	16 %	24 %	101 %	93 %



Lønnsanalyse

- ✓ Kvinner jobber mindre overtid enn menn
- ✓ Kvinner har mindre faste tillegg
- ✓ Vi har en lav kvinneandel på 5,2% i lønnsanalysen og det er derfor utfordrende med tydelige konklusjoner på avvik
- ✓ Avvik er innenfor normalen (80-120%)

RAPPORT

AKTIVITETSPLIKTEN

VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Rekruttering	Lønns- og arbeidsvilkår	Forfremmelse og utvikling	Arbeidsmiljø/ Tilrettelegging/ Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Trakassering
				

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med er: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

Rekruttering

Bakgrunn for tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har i dag kun 5,6% kvinner ansatt totalt i virksomheten • Mannsdominert bransje og arbeidsmiljø • Vi ønsker derfor å fremme den totale kjønnsbalansen i virksomheten
Beskrivelse av tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke samarbeid med Nelfo om jenter og elektro • Vi samarbeider med opplæringskontorene og Elfob spesielt. Våre kvinnelige lærlinger har deltatt på årlige utdanningsmesser for å fremme elektrofaget • Dersom like kvalifiserte kandidater, skal den kvinnelige kandidaten foretrekkes • Oppmuntre kvinner via employer branding og stillingsutlysning til å søke
Fremdriftsplan/ansvar	<ul style="list-style-type: none"> • Ansette minimum 1 kvinnelig lærlinger hvert år • At alle avdelinger har minimum en kvinnelig medarbeider • Langsiktig mål, dvs. i løpet av en 5 års periode å øke vår totale kvinneandel til 10%
Evaluering/Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • 1 ny kvinnelig lærling • 5 av 8 avdelinger har en kvinnelig medarbeider • Samlet kvinneandel i bedriften 2023: 5,6% 2022: 6% - 2021:5,4%

Forfremmelse og utvikling

Bakgrunn for tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Pettersen har som mål å være en helsefremmende og attraktiv arbeidsgiver • De fleste stillinger utover elektriker ansettes i dag eksternt, og vi ønsker at flere får og tar muligheter internt • Vi ønsker å beholde og sikre kritisk kompetanse
Beskrivelse av tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetansehevende tiltak • Jobbe med å synliggjøre interne muligheter bedre
Fremdriftsplan/ansvar	<ul style="list-style-type: none"> • Legge vekt på kompetanse- og utviklingsbehov i mål- og utviklingssamtaler • Øke intern rekruttering av stillinger

Evaluering/Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeiderundersøkelse som kartlegger ansattes opplevelse av læring- og utvikling • Mål – og utviklingssamtaler <p>2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 17 lærlinger har fått fast ansettelse etter bestått fagprøve • 1 stilling er re-ansettelse • 2 ansatte har byttet avdeling
---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Arbeidsmiljø / Tilrettelegging / Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Bakgrunn for tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Vi er en IA-bedrift og tilrettelegger i henhold til aml §3-1, 4-1,4-2 og 4-6. • Vi ønsker å ta høyde for ulike livsfaser for våre ansatte • Tilbakemeldinger fra arbeidshelsekontroller og medarbeiderundersøkelse
Beskrivelse av tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Etablerte sykefraværsrutiner for alle ansatte i personalhåndbok • Systematisk sykefraværsoppfølging inkl. medvirkning og tilrettelegging av arbeidsoppgaver • Regelmessig oppfriskning i bruk av riktig verneutstyr, samt tilby veiledning i god ergonomisk arbeidsteknikk for å forebygge plager ved fysisk krevende arbeid • Permisjonsordninger med og uten lønn
Fremdriftsplan/ansvar	<ul style="list-style-type: none"> • Tiltak dokumenteres i KS-/HMS-handlingsplan og HR/HMS har overordnet ansvar • Oppfølgingsplaner ved sykefravær • Ledere har ansvar for utførelse med støtte av HR og HMS ved behov
Evaluering/Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Risikokartlegging på overordnet og avdelingsnivå gjennomføres årlig • Årlig revidering av vårt IKT-/KS-system ihht til årshjul • Regelmessige møter mellom fagforening/tillitsvalgte og ledelsen • Mål- og utviklingssamtaler

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Bakgrunn for tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmiljøutvalg, verneombud og vernerunder • Arbeidshelsekontroller • Vi har et bra mangfold blant våre ansatte med hensyn til etnisitet og religion. • Medarbeiderundersøkelse i 2023 avdekket at 6% av våre ansatte har opplevd å bli mobbet eller trakassert på jobb siste 12 mnd.
Beskrivelse av tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering til alle ansatte i møter om vår null toleranse for mobbing og trakassering, samt informasjon om våre etiske retningslinjer og policy/rutiner mot mobbing, trakassering og varsling. • Alle nyansatte blir informert om lokale VO og HVO • Systematisk HMS-arbeid, inkl. geografisk dekkende bedriftshelsetjeneste
Fremdriftsplan/ansvar	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler
Evaluering/Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging med ledergruppe, avdelingsledere og VO viser at ingen er kjent med noen bekymringer i forhold til mobbing eller trakassering. • Intern revisjon av våre etiske retningslinjer

Det er hovedsakelig den enkelte avdelingsleder som er ansvarlig for gjennomføring av tiltak, i samarbeid med VO, AMU, HR og ledergruppen.