



## **Redegjørelse om likestilling i PBL-konsernet 2025.**

*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 2025 er det 166 ansatte i konsernet; 112 kvinner og 54 menn. Øverste leder i konsernet er mann og konsernledelsen består av 2 kvinner og 6 menn.

Styret i PBL har 7 faste medlemmer og 5 varamedlemmer. Av disse er det 6 kvinner og 6 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/omsorgsdager. Tallene er hentet fra året 2025:

#### **Uttak av foreldrepermisjon**

Foreldrepermisjon 2025	Antall uker
Kvinner	170,6
Menn	53
Totalt	223,6

### Sykefravær fordelt på kjønn

Sykefravær 2025	Totalt: 4,71 %
Kvinner	5,62 %
Menn	2,95 %

### Sykt barn/omsorgsdager fordelt på kjønn

Sykt barn 2025	Ant. dager
Kvinner	66,11
Menn	17,25

### Pleiepenger

Pleiepenger 2025	Ant. dager
Kvinner	19,5
Menn	5

### 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 hele konsernet basert på kjønn. Vi har derfor valgt å se på det største selskapet i konsernet, PBL Regnskap, der oppgaver og ansvarsområder muliggjør sammenligning av lønnsnivået mellom kjønnene.

Pr. 31.12.2025 har PBL Regnskap 79 ansatte og vi har valgt å dele inn disse inn i 3 nivåer:

Nivå 1 - fakturerings-, lønns- og regnskapsmedarbeidere

Nivå 2 - teamledere

Nivå 3 - fagledere/andre ledere

Forskjellen mellom kvinners og menns lønn på nivå 1 og 2, skriver seg fra forskjeller i bakgrunn og ansiennitet.

	Nivå 1 Medarbeider	Nivå 2 Teamleder	Nivå 3 Fagledere
Antall kvinner	61	3	3
Antall menn	10	2	0
Sum	71	5	3
Andel kvinner	85,9 %	60 %	100 %
Kvinnens lønn som andel av menns 2025	105 %	102 %	



## **Ufrivillig deltid**

Vi har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid i PBL-konsernet. Totalt er det 8 personer i konsernet som jobber mindre enn 100 % stilling; 3 av helsemessige årsaker (uførhet/AAP), 2 etter eget ønske (hjemmeforhold), 1 pga pleiepenger samt 2 der stillingen var utlyst som deltidsstilling.

## **Midlertidige ansettelse**

Pr. 31.12.25 hadde vi 3 midlertidig ansatte i konsernet, 2 kvinner og 1 mann. Bakgrunnen for at ansettelsene er midlertidig, er et midlertidig behov for arbeidskraft samt samarbeid med NAV.

## **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 ansattrepresentanter 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

Vedlegg 2 – Hinder for likestilling ifm. rekruttering

Vedlegg 3 – Likestilling ifm. forfremmelse og utviklingsmuligheter

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

Vedlegg 5 - Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

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 7. april 2026

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: 12.03.2026

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

- Likestillings- og diskrimineringsloven: [§13, Kap. Kapt. 1-7, § 6](#)

## Avdeling

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Ansatt

## Deltakere

Elin Schrøder, Jens Einar Ilstad  
Johansen, Kristine Rishaug Ruus, Lars  
Espolin Johnson

## 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 overtidsarbeid
- 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
- Fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering i PBL-konsernet. - Rutine

## 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.

#### Mennerskers liv og helse

##### Vurdering: Svært små konsekvenser

Ingen eller ubetydelige fysiske eller psykiske skader/plager.



#### Drift

##### Vurdering: Små konsekvenser

Noe forstyrrelse ift rutiner o.l, men drifter 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.



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

PBL Konsern

Sist endret: 12.03.2026

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

- Likestillings- og diskrimineringsloven: [§13, Kap. Kapt. 1-7, § 6](#)

## Avdeling

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Ansatt

## Deltakere

Elin Schrøder, Jens Einar Ilstad  
Johansen, Kristine Rishaug Ruus, Lars  
Espolin Johnson

## 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.

### Eksisterende tiltak

- Gjennomfører rekrutteringer ihht. beskrivelsen i rutinen

### Interne referanser

- Likestillingspolicy i PBL-konsernet. - Artikkel
- Fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering i PBL-konsernet. - Rutine
- Rekruttering i PBL-konsernet. - Rutine

# 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.

#### Mennerskers 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.



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

PBL Konsern

Sist endret: 12.03.2026

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

- Likestillings- og diskrimineringsloven: [§13, Kap. Kapt. 1-7, § 6](#)

## Avdeling

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Ansatt

## Deltakere

Elin Schrøder, Jens Einar Ilstad  
Johansen, Kristine Rishaug Ruus, Lars  
Espolin Johnson

## 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.

### Eksisterende tiltak

- Medarbeidersamtaler
- Individuelle utviklingsplaner

### Interne referanser

- Likestillingspolicy i PBL-konsernet. - Artikkel
- Fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering i PBL-konsernet. - Rutine

## 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.

#### Mennerskers 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.



# ROS-analyse av Risiko for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold i PBL-konsernet

PBL Konsern

Sist endret: 12.03.2026

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

- Likestillings- og diskrimineringsloven: [§13, Kap. Kapt. 1-7, § 6](#)

## Avdeling

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Ansatt

## Deltakere

Elin Schrøder, Jens Einar Ilstad  
Johansen, Kristine Rishaug Ruus, Lars  
Espolin Johnson

## Risikograd



Lav risiko

## Kartlegging

### Uønskede hendelser - Dette kan skje

- Ansatte eller de vi samarbeider med utsettes for trakassering, seksuell trakassering og/eller kjønnsbasert vold
- Dårlig arbeidsmiljø
- Plager og/eller problemer for dem som blir utsatt for dette
- Omdømmetap

### Årsaker til uønskede hendelser

- Sjargong som oppleves krenkende
- Manglende bevisstgjøring om temaet blant ansatte
- Maktstrukturer som vanskeliggjør varsling.

### Interne referanser

- Likestillingspolicy i PBL-konsernet. - Artikkel
- Fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering i PBL-konsernet. - Rutine

# 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.

#### Mennerskers liv og helse

##### Vurdering: Små konsekvenser

Noen midlertidige små fysiske eller psykiske skader som ikke krever behandling/oppfølging.



#### 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.



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

PBL Konsern

Sist endret: 12.03.2026

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

- Likestillings- og diskrimineringsloven: [§13, Kap. Kapt. 1-7, § 6](#)

## Avdeling

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Ansatt

## Deltakere

Elin Schrøder, Jens Einar Ilstad  
Johansen, Kristine Rishaug Ruus, Lars  
Espolin Johnson

## Risikograd



Lav risiko

## Kartlegging

### Uønskede hendelser - Dette kan skje

- Misfornøyde ansatte
- 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

### Sårbarheter

- Mange ulike ledere som kan gjøre ulike skjønnsmessige vurderinger

### Interne referanser

- Likestillingspolicy i PBL-konsernet. - Artikkel
- Fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering i PBL-konsernet. - Rutine

## 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.

#### Mennerskers liv og helse

##### Vurdering: Små konsekvenser

Noen midlertidige små fysiske eller psykiske skader som ikke krever behandling/oppfølging.



#### 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.

