



## **Redegjørelse om likestilling i PBL-konsernet 2024.**

*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 2024 er det 161 ansatte i konsernet, 108 kvinner og 53 menn. Øverste leder i konsernet er mann og konsernledelsen består av 2 kvinner og 6 menn.

Styret i PBL har 7 faste medlemmer og 4 varamedlemmer. Av disse er det 8 kvinner og 3 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 2024:

#### **Uttak av foreldrepermisjon**

Foreldrepermisjon 2024	Antall uker
Kvinner	36,8
Menn	3
Totalt	39,8

### Sykefravær fordelt på kjønn

Sykefravær 2024	Totalt: 3,49 %
Kvinner	4,25 %
Menn	1,2 %

### Sykt barn/omsorgsdager fordelt på kjønn

Sykt barn 2024 (inkl. pleiepenger)	Ant. dager
Kvinner	70
Menn	55

### 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; 4 pga helsemessige årsaker (uførhet/AAP), 2 pga eget ønske (hjemmeforhold) samt 2 der stillingen var utlyst som deltidsstilling.

### Midlertidige ansettelser

Vi har pr. 31.12.24 1 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 17.03.2025

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: 06.03.2024

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

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

## Avdeling

Hele virksomheten

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Bruker og 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 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
- Lønn - Personalhåndbok
- 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: 06.03.2024

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

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

## Avdeling

Hele virksomheten

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Bruker og 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.

### 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: Meget sannsynlig**

Mellom en gang i måneden til flere ganger i året



### 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: 06.03.2024

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

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

## Avdeling

Hele virksomheten

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Bruker og 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.

### Interne referanser

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



# 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.

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

PBL Konsern

Sist endret: 06.03.2024

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

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

## Avdeling

Hele virksomheten

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Bruker og 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 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: 06.03.2024

## Risikoområde

Diskriminering og likestilling

## Lovhenvisninger

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

## Avdeling

Hele virksomheten

## Område

Arbeidsmiljø, Likestilling- og diskriminering

## Gjelder for

Bruker og 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
- Velferdspermisjoner. - Personalhåndbok
- 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.

