

VEDLEGG TIL ÅRSBERETNING 2022

ARP-RAPPORT

REDEGJØRELSE OG AKTIVITETSPLIKT

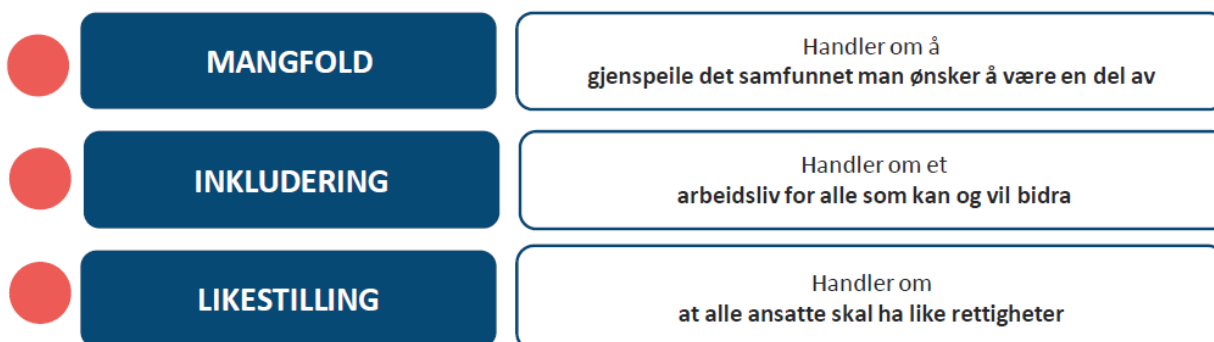
I HENHOLD TIL LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVENS §26 OG §34



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 vil jobbe 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

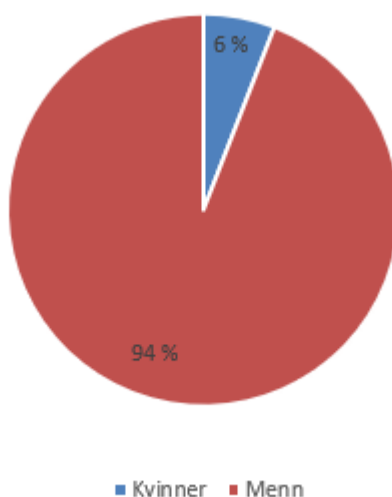


RAPPORT

KJØNSLIKESTILLING

Våre fakta/tall

Kjønnsbalansen i vår virksomhet



- Vi har totalt 6% kvinner og 94% menn i Pettersen
- Timelønnede: 2% kvinner og 98% menn
- Månedslønnede: 20% kvinner og 80% 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. Det er ca 3,5% 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.

	Midlertidig ansatte (antall)	Faktisk deltid (antall)	Ufrivillig deltid (antall)	Uttak foreldrepermisjon (gj snitt ant uker)
Kvinner	0	3	0	0
Menn	3	5	0	19,5
Totalt	3	8	0	19,5

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 ble gjennomført første gang i 2021 og vil deretter bli gjennomført hvert andre år.

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 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 kvinnelige 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 20%
Evaluering/Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • 1 ny kvinnelig lærling • 5 av 8 avdelinger har en kvinnelig medarbeider • En samlet kvinneandel på 6% i bedriften • 2022: 6% - 2021:5,4% - 2020: 6,9%

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>2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 lærlinger har fått fast ansettelse etter bestått fagprøve • 1 stilling er re-ansettelse • 2 stillinger har blitt besatt med intern kompetanse • 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. • Vi har ikke mottatt noen bekymringsmeldinger eller varslingsaker knyttet til mobbing eller trakassering.
Beskrivelse av tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har 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"> • Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i løpet av 2023 i forhold til økt bevissthet om hva både diskriminering og ubevisst diskriminering er
Evaluering/Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Sjekk med 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.