

Likestillingsredegjørelse, 2022

1. Innledning

Likestilling- og mangfoldsarbeidet i PK Entreprenør AS er forankret i og er en integrert del av selskapets retningslinjer, og inngår i selskapets kvalitetssystem, og følger det overordnede kvalitetssystemets prosesser for vedlikehold, oppfølging og kontinuerlig forbedring.

Mangfold er viktig for alle som vil ha medarbeidere med ulik erfarings- og kunnskapsbakgrunn, og vi skal være en arbeidsplass som preges av respekt, toleranse og tillit. PK Entreprenør AS har et mangfoldig og bredt kundesegment og det er naturlig at dette gjenspeiles i måten selskapet er organisert og driver på.

PK Entreprenør AS har nulltoleranse for diskriminering, og har fokus på å hindre forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder, religion eller livssyn i saker som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling og forfremmelse.

Arbeidet med mangfold og likestilling har en sentral plass i selskapets retningslinjer, og skal videreutvikles i 2023.

2. Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering i praksis

Lederadferden skal være inkluderende og sikre at mennesker føler seg respektert, støttet og verdsatt. I tillegg skal lederadferden bære preg av:

- Fleksibilitet og evne til å forstå ulike perspektiver
- Tydeliggjøring av sammenhengen mellom mangfold og verdiskapning
- Et språk som bygger felles identitet og fremmer gjensidig respekt
- Aktiv bruk av potensialet som mangfoldet skaper i prosjekter og andre oppgaver
- Bevissthet rundt egen handlemåte, kommunikasjonsform og ubevisste antakelser

I våre lederutviklingsprogram vil mangfoldsledelse ha en sentral plass, og alle nye ledere vil gå gjennom et lederkurs. Vi har som mål fra 2023 å sette opp jevnlig kurs for ledere innen arbeidsrettslige tema, HMS og rekruttering for de ulike ledernivåene.

Viktige fokusområder

- Synliggjøring mangfold i selskapets interne og eksterne kommunikasjon
- Bruk av et nøytralt og inkluderende språk.
- HR-prosesser knyttet til rekruttering, evaluering, forfremmelser, lønn og utvikling gjennomføres slik at ubevisste antakelser i minst mulig grad preger resultatet.
- Måling og kontinuerlig forbedring av medarbeideres opplevelse knyttet til mangfold.
- Samarbeid med organisasjoner som har målsettinger om å styrke mangfold.
- Påvirkning av våre samarbeidspartnere og leverandører ved å etterspørre mangfold.
- Samarbeid med EBA og BNL for å styrke kvinneandelen i fremtidens bygg- og anlegg.

3. Diskriminering og risikoområder

Byggebransjen har historisk hatt en lav kvinneandel, og dette er en utfordring som PK Entreprenør AS har fokus på. Status i samfunnet og interessen for yrkesfaget er også en påvirkningsfaktor for rekruttering til vår bransje. I selskapets likestillingsarbeid og arbeidet med likestillingskartleggingen, er det tatt utgangspunkt i fire kontekster/organisatoriske prosesser der risiko for diskriminering og økt fokus på likestilling gjør seg spesielt gjeldende:

- Arbeidsinkludering og samfunnsansvar
- Tilrettelegging for arbeid og familieliv
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Rekruttering

For disse fire kontekster er det iverksatt tiltak for å minimere risiko for diskriminering. Overordnet ansees risikoen for diskriminering som lav.

Risiko 1: Arbeidsinkluderinger og samfunnsansvar

I PK Entreprenør AS har vi gode rutiner for å tilrettelegge og dekke individuelle behov for tilpasning. Et risikomoment er at dette ikke er godt nok kjent for ansatte i virksomheten. Vi arbeider med implementering av nytt HR-system som vil inkludere et intranett som vil gjøre det lettere for ansatte å få oversikt over alle rutiner og retningslinjer via mobile enheter. Tilpasninger i arbeidshverdagen varierer med belastning, stilling og hvilket fag den ansatte jobber i. Det er en risiko at kartlegging og dialog om behov for tilpasninger skjer for sjeldent. Det nye HR-systemet har også en pulsmåling for medarbeiderundersøkelser som vil gjøre det lettere for oss å få en fullstendig rapport på ansattes opplevelse av informasjons- og tilretteleggingarbeidet.

PK Entreprenør AS har inngått en samarbeidsavtale med NAV for å styrke vårt samarbeid og samfunnsansvar rundt arbeidsinkludering. Det innebærer at vi fortsetter et godt samarbeid med NAV med en sentral kontaktperson.

PK Entreprenør AS har ansatte som har varig tilrettelagt arbeid, midlertidig tilrettelagt arbeid, arbeidstrening/midlertidig lønnstilskudd, og det er gjennomført tilretteleggingstiltak for å kunne ansette medarbeidere med hull i CV og evt. andre utfordringer i arbeidsmarkedet. NAV har presentert en tiltakspakke der byggebransjen er prioritert mhp. tilrettelegging for å unngå frafall fra arbeidslivet.

Risiko 2: Tilrettelegging for arbeid og familieliv

Avhengig av yrkesområde vil det være forskjell på muligheten for individuell fleksibilitet i arbeidstiden. Denne variasjonen gjør at det er en risiko for at omfanget av tilretteleggingen praktiseres noe ulikt. Risikoen vil være spesielt gjeldene der hvor den ansatte er bundet av virksomhetenes produksjons-/fremdriftsplaner og byggherrens krav i prosjektet.

Selskapet har imidlertid gode rutiner og ordninger som åpner for individuell fleksibilitet. Det er like vilkår for alle medarbeidere uavhengig av stillingsnivå eller kategori for sykefravær, foreldrepermisjoner eller andre lovfestede permisjoner. Selskapet jobber aktivt for at ansatte skal ha en god balanse mellom arbeid og familieliv, og har god støtte i både HR og BHT som tilbyr en til en samtaler med ansatte som har behov for dette.

Risiko 3: Forfremmelse og utviklingsmuligheter

PK Entreprenør AS har strukturerte prosesser for arbeidsevaluering og internmobilitet. Et risikomoment for forfremmelser er at kriterier for forfremmelse ikke er tydelig nok til å sikre likebehandling på tvers av organisasjonen.

PK Entreprenør AS oppfordrer til internmobilitet og internrekruttering. Det prioriteres å utvikle og løfte unge medarbeidere innenfor begge kjønn, med ulik etnisk bakgrunn og ulike kompetanser. Selskapet

har god erfaring med og rutiner for intern mobilitet, noe som gjør at vi skaper gode rammer for utvikling og tilrettelegging internt.

PK Entreprenør oppfordrer ansatte med utenlandske fagbrev til å søke NOKUT godkjenning av sitt fagbrev. For de med lang erfaring som hjelpearbeidere motiverer vi de til å ta fagbrev/svennebrev. Vi har opplevd at nyansatte med utenlandsk opprinnelse har jobbet som hjelpearbeider i mange år andre steder, som først ved denne oppfordringen har fått godskrevet sitt utenlandske fagbrev. Dette opplever vi som en vinn-vinn-situasjon for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Vi ønsker i den grad vi kan å tilrettelegge for ansatte som trenger dette for å ha en økt tilstedeværelse. Vi har de siste årene hatt et høyt langtidssykefravær knyttet til muskel-/skjelett-plager. I den forbindelse har vi samarbeidet med NAV og hatt et tettere oppfølgingsarbeid med de sykemeldte. Vi har også i årshjul satt opp ergonomi-kartlegging og opplæring i ergonomi og egentrening med de ansatte, som en forebyggende strategi. Vi investerer i ergonomiske hjelpemidler og nytt utstyr for å forebygge ergonomiske belastninger, samt tilrettelegger stillinger i den grad det er mulig. Vi vil også fortsette det gode samarbeidet med NAV Arbeidslivssenter og Bedriftshelsetjenesten med ulike tiltak.

Risiko 4: Rekruttering

PK Entreprenør AS rekrutterer håndverkere innen tømmer, mur, betong og stillas, og er bevisst i utvelgelse på at det er viktig med et bredt mangfold i dette arbeidet. Rekruttering skjer på ulike plattformer for å nå forskjellige grupper og øke mangfoldet.

PK Entreprenør AS er DNV sertifisert på rekruttering, og etterstreber profesjonelle rekrutteringsprosesser, som i størst mulig grad skal sikre mangfold i hele prosessen fra jobbanalyse, utlysning, intervju og seleksjon.

Bygg- og anleggsbransjen har en svært ubalansert kjønnsfordeling og sammen med bransjeforeningene jobber vi aktivt for å bidra til at antall kvinner skal øke.

For økt mangfold nevner vi i alle annonser at utenlandske fagbrev sidestilles med norske fagbrev, og ønsker med dette å signalisere at vi ønsker å rekruttere et kulturelt mangfold.

Innenfor rekruttering har PK Entreprenør AS en alderssammensetning som gjør at man bør fokusere på å tiltrekke seg ung arbeidskraft. Det er en risiko innenfor flere fagområder at alderssammensetningen er for høy, og vi har også en relativt høy sammensetning av nyutdannede og lærlinger. Økt støtte ved internmobilitet og internrekruttering fra andre internområder og internopplæring er tiltak som benyttes. Summen av disse tiltakene og rekrutteringsarbeidet vi allerede gjør har som målsetting å styrke mangfoldet over tid.

Vi mener at kompetanse er viktig å beholde, og ønsker å støtte våre ansatte å stå i stilling så lenge de kan opptil 70 år. Vi er tilknyttet AFP-ordning og sliterordningen, og tilrettelegger for at våre ansatte kan jobbe utover dette. Vi har i vår seniorpolitikk satt oss et mål om å invitere til seniorkurs ved alderen 55, slik at den ansatte kan få informasjon om hva man må være bevisst på, før pensjonsalder eller AFP.

4. Forventninger til videre arbeid

Gjennom innføring av ny teknologi og nytt HR-system er PK Entreprenør AS bedre rustet til å kartlegge eventuelle risiko knyttet til diskriminering og mangfold. Selskapet skal jobbe videre med sanntidsdata fra våre interne systemer for å ytterligere systematisere arbeidet med risikokartlegging. Dette vil øke forståelsen og legge grunnlag for vårt videre arbeid.

PK Entreprenør AS har, på lik linje med bransjen for øvrig, en overrepresentasjon av menn. Dette har i stor grad sammenheng med at det historisk har vært og fortsatt er størst rekruttering av menn til vår

bransje. Kvinnelig arbeidskraft er begrenset og svært ettertraktet i vår bransje. Selskapet har et stort fokus på å få et bredt mangfold innen alle fag og dette er noe det jobbes målrettet med ved rekruttering av lærlinger, fagarbeidere og fagstillinger m.m. Digitale tjenester og det teknologiske skiftet med nye drivlinjer vil være en mulighet for selskapet å tiltrekke en bedre kjønnsbalanse og et enda rikere mangfold.

5. Tilstand for kjønnslikestilling

Nøkkeltall for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

PK Entreprenør AS hadde en kvinneandel i 2022 på 3,9%. I selskapets ledelse er det i dag 1 kvinne.

Nivåinndeling

Nivå 1: Administrasjon – Ansatte som innehar stilling innen ledelse, støttefunksjon, administrasjon eller andre stabsfunksjoner.

Nivå 2: Fagarbeidere – Stillinger hvor ansatte jobber i produksjonen på byggeplassene

Nivå 3: Lærlinger

Kartlegging av lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er basert på beregninger av kvinners andel av menns gjennomsnittslønn. Grunnlaget for lønnsberegninger er ansattes faste avtalte lønn, overtidsgodtgjørelser, bonusutbetalinger og andre goder/tillegg (total brutto årslønn).

Kjønnsbalanse og lønnsforskjeller per nivå		
	Kvinneandel (%)	Kvinnens andel av menns gjennomsnittslønn
Totalt	3,9 %	*
Nivå 1 Administrasjon	26,7 %	*
Nivå 2 Fagarbeidere	0,0 %	*
Nivå 3: Lærlinger	0,0 %	*

* Under 5 ansatte av hvert kjønn. (Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.)

Oversikt over midlertidig ansatte, deltidsstillinger.

Vi har et ønske om å ansette flest mulig i fulltidsstillinger, av de få deltidsstillingene er mange av disse tilpasset etter ønske og/eller behov fra arbeidstaker. Vi har ikke avdekket ansatte som jobber ufrivillig deltid. Det er ingen midlertidig ansatte i selskapet. Dette er et resultat av en bevisst strategi om å ikke ha midlertidige ansettelsesforhold i vår virksomhet.

Deltid og midlertidig ansatte			
	Antall ansatte		Kvinneandel (%)
	Kvinner	Menn	
Deltidsstillinger	0	3	0,0%
Midlertidig ansatte	0	3	0,0%

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjons gjennomsnittlige varighet etter kjønn var i 2022 8 uker for menn, det var i 2022 ingen kvinnelige ansatte i foreldrepermisjon i selskapet.

Søgne, 21. juni 2023

Atle Berentsen

Atle Berentsen

Styreleder



Ralf Georg Olsen

Daglig leder / styremedlem