

Likestillingsredegjørelse

Pon Power AS

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

For 2020 er kartlegging og redegjørelse foretatt for følgende områder

- *kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)*
- *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn*
- *ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*

Neste år (2021) vil det i tillegg bli foretatt kartlegging og redegjørelse for følgende områder:

- *lønnforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)*
- *lønnforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)*
- *kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer/grupper*

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse**	
	Kvinner	Menn
Total	21 kvinner (14%)	125 menn (86%)

Kjønnsbalanse

Resultatene fra kartleggingen viste at vi er en mannsdominert bransje, men det er ønskelig å øke kvinneandelen i selskapet.

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0%	0,21%	35,5	13,38	0,95%	0,96%	0%	0%

Midlertidig ansatte

Resultatet fra kartleggingen viste at vi hadde 1 person midlertidig ansatt i en kort periode. Vedkommende utførte prosjektarbeid som var av midlertidig karakter.

Foreldrepermisjon

Resultatene fra kartleggingen viste at kvinner tar en større del av fellesperioden i foreldrepermisjonen enn menn. Av i alt 8 menn tok kun 1 ut lengre permisjon enn fedrekvoten i 2020. Det er ingen hindre i virksomheten til at flere menn kan gjøre det samme.

Faktisk deltid

Resultatene fra kartleggingen viste at vi hadde 2 kvinner og 2 menn i deltidsstilling i hele eller deler av året. 3 av disse hadde selv bedt om å få jobbe deltid en periode, mens 1 hadde en 50% uføregrad og dermed ikke mulighet til å jobbe fulltid.

Ufrivillig deltid

Resultatene fra kartleggingen viste at ingen av våre ansatte jobber ufrivillig deltid.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Virksomheten har følgende prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering, og disse finnes tilgjengelig for alle ansatte på virksomhetens intranettsider eller personalhåndbok:

- **Code of conduct**

Dette er retningslinjer utarbeidet for alle Pon selskaper og er virksomhetens etiske retningslinjer. Disse omtaler blant annet følgende:

Medarbeidere skal kunne være seg selv, uten å være redde for bevisst eller ubevisst utestengelse. Vi respekterer ulike ideer og trosretninger. Vi representerer en kultur som ikke bare anerkjenner disse forskjellene, men som omfavner, respekterer og ser verdien som disse forskjellene utgjør. Vi jobber som et sterkt og samlet team uavhengig av disse forskjellene. Slik skaper vi verdi og nye muligheter for selskapet vårt. Skal vi være sterkere sammen, må du begynne med deg selv. Vær tolerant og respektfull overfor andre, selv om deres meninger kanskje ikke er de samme som dine.

Husk at din oppførsel påvirker andre. Skremmende, diskriminerende, støtende eller respektløs adferd tolereres ikke. Dersom alle følger disse reglene, skaper vi et arbeidsmiljø der alle kan føle seg trygge og velkomne, uansett kjønn, etnisk bakgrunn, religion, alder eller legning. Make it fun, for alle!

- *Prat med hverandre, ikke om hverandre*
- *Gi hverandre komplimenter innimellom*
- *Si fra hvis du ser adferd som ikke passer med den kulturen vi etterstreber*

Trygt og etisk arbeidsmiljø

Vi omfavner nasjonale og internasjonale standarder for arbeidsmiljø og menneskerettigheter. Det betyr at vi ikke tolererer barnearbeid og at vi støtter organisasjonsfrihet.

- **Policy for Mobbing og trakassering**

Denne omtaler blant annet følgende:

Vi skal behandle hverandre med respekt i selskapet, og mobbing og trakassering er uakseptabelt (nulltoleranse). Det påhviler alle ansatte en rett og en plikt til å gripe inn dersom mobbing eller trakassering finner sted eller det oppstår konflikter som medfører uakseptabel adferd. Klager som kommer inn skal håndteres og følges opp fortrolig og seriøst.

- **Policy for Bilder og oppslag**

Denne omtaler blant annet følgende:

Bilder, oppslag osv ikke skal være i konflikt med lokale bestemmelser eller Pon sine verdier. Det er ikke tillatt å henge opp noe som kan oppfattes som diskriminerende, undertrykkende eller har et upassende innhold.

- **Varslingsrutiner**

Virksomheten har lagt til rette for at varsling om kritikkverdige forhold kan skje på en betryggende måte både for virksomheten og for den som varsler. Varsleren skal være trygg på at slik varsling er akseptert og ønskelig, og ikke vil medføre negative konsekvenser for arbeidsforholdet.

Det kan varsles om alle typer kritikkverdige forhold som relaterer seg til arbeid i Pon, for eksempel straffbare forhold, brudd på lovregulerte forpliktelser, brudd på Pon's interne retningslinjer og brudd på etiske standarder som har en bred oppslutning i samfunnet.

Varsler skal rettes til nærmeste leder, en annen leder, HR, Compliance Officer, verneombud, tillitsvalgte eller man kan ringe Pon Ethics Helpline.

Det beskrives også hvordan man skal varsle og hvilket ansvar den som mottar varselet har.

- **Forbud mot diskriminering**

Virksomheten har også publisert hva lovverket sier om forbud mot diskriminering på intranettet/i personalhåndboken.

- *Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.*

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering har basert seg på [fire-steps arbeidsmetoden](#).

Likestillingsarbeidet har omfattet alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike områdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering.

I steg 1. Undersøke risiko:

HR har gjennomført workshops med følgende deler av virksomheten:

- Workshop med ledere og ansatte i bedriften. Denne gruppen bestod av ledere og ansatte i ulike avdelinger, aldre og kjønn.
- Workshop med HR medarbeidere.
- Materialet og funn fra de ovennevnte workshops har blitt gjennomgått med Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tillitsvalgte for de ulike fagforeningene. De ble også bedt om å gi innspill og kommentarer på de ulike områdene.

I tillegg er det gjennomført to medarbeiderundersøkelser i 2020, hvor alle ansatte deltar.

I steg 2. Analyserer årsaker:

HR gjennomførte en analyse av funnene som kom frem i de ulike workshops, i diskusjoner nevnt ovenfor og i medarbeiderundersøkelsen. Deretter ble det utarbeidet en oversikt over disse. I hovedsak er funnene ikke relevante for denne rapporten, men vil bli behandlet på annen måte via HR avdelingen og selskapets ledelse og retter seg mot arbeidsmiljørelaterte problemstillinger.

I steg 3. Iverksette tiltak:

Resultatene og oversikten utarbeidet av HR avdelingen ble i sin helhet presentert for ledergruppen. Etter deres innspill og vurdering av de ulike funnene som er relevante for denne rapporten, ble det utarbeidet en action liste med de tiltak som skal gjennomføres. Dette er beskrevet i et eget avsnitt nedenfor.

I steg 4. Resultater av arbeid:

På bakgrunn av analysene som er utført og at tiltakene akkurat er igangsatt vil vi dessverre ikke se resultater av dette arbeidet før i 2021. Dette vil derfor tydeligere beskrives i den kommende rapporten for 2021.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I de ulike workshops vi gjennomførte ble det ikke gjort funn som kan defineres som risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Vi jobber derimot i en mannsdominert bransje, og det kom også frem i våre workshops at de ansatte ønsker å øke kvinneandelen i selskapet. Dette er også et ønske fra bedriftens ledelse for å skape en bedre kjønnsbalanse i selskapet. Vi vurderer ikke dette som en direkte årsak til risiko for diskriminering eller hinder for likestilling, men velger allikevel å ta dette med i rapporten ettersom dette er et av de områdene som selskapet kommer til å jobbe videre med.

Tiltak

For å øke kvinneandelen i selskapet, har vi blitt mer bevisste på ordvalg og bildebruk i våre stillingsannonser. Dette tror vi kan ha konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss, og at det kan medføre at annonsene appellerer mer til at kvinner tiltrekkes til å søke ledige stillinger i større grad enn tidligere. HR vil utarbeide en rekrutteringspolicy som vil gi klare retningslinjer til våre ledere hvordan vi arbeider med rekruttering, og hvordan vi gjennom den kan bidra til også å øke kvinneandelen i selskapet. En tydelig policy på dette området vil gjøre lederne våre mer bevisste på å gjøre riktige valg, ikke bare for å bedre kjønnsbalansen, men også å gjøre valg basert på kompetanse og egnethet uavhengig av noen av diskrimineringsgrunnlagene.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Likestillingsredegjørelsen har avdekket få funn, og viser at selskapet har en god og bevisst holdning i tillegg til gode rutiner og retningslinjer for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte relatert til disse områdene. De funn som er avdekket er det gjort tiltak for å endre. Arbeidet med likestillingsredegjørelsen og tilhørende aktiviteter er forankret i selskapets ledelse og er

implementert som en del av HR avdelingens årshjul. Dette vil sikre at det vil arbeides kontinuerlig med fire-stegs arbeidsmodellen i hele selskapet, samt at vi får implementert tiltak og evaluert resultatene av interne prosesser.