

Perpetuum

Likestillingsredegjørelse 2023

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Innhold

Innhold	2
Innledning	3
Perpetuums arbeid mot diskriminering og hindre likestilling	3
Etiske retningslinjer og personal politikk	3
Arbeidsmiljø	3
Varsling	3
Medarbeidersamtale- og undersøkelse	3
Tilrettelegging	3
Styret	4
Aktivitets- og redegjørelsesplikten	4
4-stegsmetoden	4
Kjønnsbalanse	4
Stillingsgruppe	4
Tiltak og videre arbeid	5
Rekruttering	6
Lønns- og arbeidsvilkår	6
Tilrettelegging	6
Trakassering	6



Innledning

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er en del av likestillings- og diskrimineringsloven som stiller krav til hvordan arbeidsgivere skal hindre diskriminering og fremme likestilling på en systematisk og planmessig måte. I loven har arbeidsgiver en aktivitets- og redegjørelsesplikt. Arbeidsgiver må kartlegge og undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, i tillegg skal dette arbeidet redegjøres for.

Perpetuum AS fusjonerte i oktober 2023 og er nå en bedrift på over 50 ansatte. Med dette er Perpetuum pliktig til rapportering etter aktivitets- og redegjørelsesarbeidet. Dette er vår første rapportering etter ARP og i første omgang kartlegges områder som skal rapporteres årlig.

Perpetuums arbeid mot diskriminering og hindre likestilling

Etiske retningslinjer og personal politikk

I Perpetuums etiske retningslinjer er det klare føringer for hvordan bedriften skal arbeide for å eliminere all form for diskriminering, mobbing og brutal handling på flere grunnlag. Trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig oppførsel er ikke akseptert i noen form hos bedriften. Alle i Perpetuum skal behandle hverandre med respekt uansett bakgrunn, kjønn eller lignende. Retningslinjene gjelder for alle i bedriften, fra operatører til styret, også innleid personell som representerer Perpetuum.

Likestilling og ikke-diskriminering har klare føringer innen vår personalpolitikk. Her trekkes det også frem om varsling dersom det forgår noen form for mobbing, trakassering eller annen form for utilbørlig opptreden i virksomheten.

Arbeidsmiljø

Perpetuum er sertifisert igjennom ISO 45001 – arbeidsmiljø ledelsessystem der det er definerte krav til system som man må opprettholde. Dette systemet er for å beskytte arbeidstakere mot sykdom og ulykker der forhold på arbeidsplassen kan være skyldig. AMU er opprettet i bedriften med plan om jevnlig møter.

Varsling

I Perpetuum har vi en varslingsordning hvor det er klart hvordan man som bedrift håndterer varslingsaker. Det er spesielt trukket frem om varsling for hendelser som omhandler diskriminering, trakassering, mobbing og seksuell trakassering.

Medarbeidersamtale- og undersøkelse

Gjennom medarbeidersamtaler er det en mulighet for arbeidsgiver og arbeidstaker å ta opp vesentlige temaer innenfor risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Våre medarbeiderundersøkelser er anonyme, noe som kan gjøre terskel lavere for å si ifra om det skulle være kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Tilrettelegging

Perpetuum som arbeidsgiver vil, så langt det er mulig, tilrettelegge for arbeidstaker dersom arbeidsevnen til arbeidstaker blir redusert som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. Det vil også bli iverksatt nødvendige tiltak for tilrettelegging av nyansatte der det skulle være nødvendig, da dette ikke skal være en barriere for rekruttering.

Styret

Styret i Perpetuum bestod i 2023 av 4 menn og 1 kvinne. Fra 25. april 2024 vil styret bestå av 3 menn og 2 kvinner, i tråd med de nye kravene i aksjeloven.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Perpetuum jobber for likestilling og mot diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsesplikten blir gjennomført av en intern hovedgruppe. Hovedgruppen består av HMSK- og bærekraftsrådgiver, økonomidirektør, senior regnskapskonsulent og hovedtillitsvalgt. Avdelingsdirektører og administrerende direktør har blitt involvert under kartleggings- og undersøkelsesprosessen. Når redegjørelsen er skrevet blir den forankret i styret og i bedriften før den publiseres offentlig.

4-stegsmetoden

For rapporteringsåret 2023 har vi jobbet oss igjennom 4-stegsmetoden i samarbeid med hovedgruppen og direktører. Det settes opp minimum et arbeidsmøte hvert kvartal for videre arbeid innenfor ARP og status på tiltak. Dette så vi kan og følge opp områder der vi har registrert risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Det første møtet ble gjort i samarbeid med avdelingsdirektører, administrerende direktør og hovedgruppen der vi kartla og undersøkte risiko for diskriminering og hindre for likestilling. De to neste møtene ble gjennomført av hovedgruppen der vi så på tiltak, handlingsplan, stillingsgrupper og kartlegging av kjønnsbalanse, midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og faktisk deltidsarbeid.

Kjønnsbalanse

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker		Antall kvinner og menn som jobber deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
12,9	75,7	0,8	2,1	3,6	1,9	2	3,7

Stillingsgruppe

Arbeidstakere er kategorisert i ulike stillingsgrupper basert på likt arbeid og arbeid av lik verdi. Vi har sett på stillingskategorier vi har internt, og har vurdert ut ifra det hvem som skal inn i hvilke stillingsgrupper. Våre vurderingskriterier inkluderer kompetanse, ansvar og arbeidsforhold og anstrengelser.

Stillingsgruppe	Beskrivelse	Stillingsnavn	Andel kvinner
1	Stillingsgruppe som krever faglig kompetanse, relevant formalkompetanse og/eller realkompetanse innenfor feltet. Overordnet ansvar over virksomheten og/eller avdeling, blant annet økonomi, personell, iverksetting av strategi og handlingsplan, resultat, mål, rapporter.	Direktør	0%

2	<p>Stillingsgruppe som krever relevant formalkompetanse tilsvarende bachelor eller master og/eller realkompetanse innenfor feltet.</p> <p>Ansvar for spesifikke fagområder, og/eller arbeidsprosesser herav rapporter, drift og utvikling av systemer, rutiner, prosesser og marked. Utfører nye eller kjente arbeidsoppgaver innenfor avtalte rammer og forventninger.</p>	Mellomleder, spesialist, regnskap, rådgiver, prosjektleder, selger	18%
3	<p>Stillingsgruppe som krever formalkompetanse tilsvarende videregående skole/fagbrev og/eller realkompetanse innenfor feltet og/eller personlig egenskaper.</p> <p>Gjennomfører faste arbeidsoppgaver, prosedyrer og prosesser iht. kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger</p>	Kundekonsulent, vektoperatør, logistikkmedarbeider, kontormedarbeider	71%
4	<p>Stillingsgruppe som krever realkompetanse innenfor feltet og/eller minimum sertifikat klasse C/CE.</p> <p>Gjennomfører faste arbeidsoppgaver, prosedyrer og prosesser iht. kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger.</p>	Operatør FA, sjåfør innsamling, operatør slam	2%
5	<p>Stillingsgruppe som krever maskinførerbevis.</p> <p>Utføring av enkelt og repetitivt arbeid som følges av kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger.</p>	Maskinfører	0%
6	<p>Stillingsgruppe der arbeidstakere er under utdanningsforløp og/eller formal- og/eller realkompetanse ikke er et krav.</p> <p>Utføring av enkelt og repetitivt arbeid som følges av kjente rutiner i systemet, innenfor avtalte rammer og forventninger.</p>	Hjelpemann, sommervikar, renhold, lærling	15%

Tiltak og videre arbeid

Gjennom 4-stegsmetoden har vi kartlagt områder vi vil prioritere og jobbe videre med i 2024. Tiltak og handlingsplan er forankret i ledelsen og vil bli fulgt opp hvert kvartal av hovedgruppen. Evaluering og resultat av tiltak og arbeidet vil bli gjort ved siste kvartal av hovedgruppen og tas med videre for neste års rapportering.



Rekruttering

Stillingsutlysninger skal gjennomgå for å sikre inkluderende tekst og bilder. Det vil være fokus på en inkluderende bedriftskultur ved rekrutteringsprosesser der alle skal føle seg velkommen uavhengig av kjønn, etnisitet, kjønnsuttrykk, funksjonsnedsettelse, religion, livssyn, kjønnsidentitet o.l.

Lønns- og arbeidsvilkår

Perpetuum har gode lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere og er bundet av tariffavtaler i store deler av virksomheten, noe som bidrar til å sikre lik lønn mellom kvinner og menn. Vi ønsker fortsatt å være en bedrift med fokus på likestilling og vi vil derfor undersøke våre lønns- og arbeidsvilkår videre i 2024.

Tilrettelegging

Det ble kartlagt at sentrale dokumenter ikke er tilgjengelig på andre språk enn norsk. Vi vil derfor jobbe oss igjennom sentrale dokumenter i vår bedrift og utgi engelske versjoner der det er aktuelt, i første omgang personalhåndboken. Dette for å bevare en inkluderende bedriftskultur og redusere risiko for diskriminering i arbeidshverdagen og i rekrutteringsprosesser.

Trakassering

Perpetuum har gode retningslinjer forankret igjennom hele bedriften. Som arbeidsgiver jobbes det kontinuerlig for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Igjennom manns- og kvinnedominerte yrker kan det være risiko for trakassering og vi i Perpetuum vil jobbe kontinuerlig med forebygging av slike tilfeller. Vi vil belyse våre retningslinjer og varslingsordninger for dette området igjennom møter og kvartalsvis informasjons e-post. Målet er da å synliggjøre hva Perpetuum står for og at arbeidstakere føler på et ansvar for å jobbe forebyggende mot trakassering.