



Mangfoldsarbeid

PTG

Rapporteringsår 2022

PTG er opptatt av mangfold og ønsker at våre ansatte skal gjenspeile samfunnets befolkning. Vi arbeider derfor for en balansert sammensetning blant våre ansatte, uansett alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn

LEDELSESSYSTEM	Dok id: <i>MA1996</i>	Side 2 av 4
Rapport for mangfoldsarbeidet i PTG	Revisjon: <i>1</i>	

Rapport for mangfoldsarbeidet i PTG konsernet 2022

Innhold

1	KJØNNSLIKESTILLING	3
1.1	TALL FOR KJØNNBALANSEN I VIRKSOMHETEN	3
1.2	ANDEL MIDLERTIDIG ANSATTE	3
1.3	ANDEL DELTIDSANSATTE	3
1.4	BRUK AV FORELDREPERMISJON	3
2	AKTIVITETSPLIKTEN.....	3
2.1	TILTAK FOR Å IVARETA LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING I KONSERNET	3
2.2	RETNINGSLINJER, PROSEDYRER OG ARBEIDSMETODIKK I KONSERNET SOM IVARETAR AKTIVITETSPLIKTEN	4
3	RESULTAT KARTLEGGING	4
3.1	LØNNSKARTLEGGING.....	4
3.2	FRIVILLIG DELTID.....	4

LEDELSESSYSTEM	Dok id: MA1996	Side 3 av 4
Rapport for mangfoldsarbeidet i PTG	Revisjon: 1	

1 Kjønnslikestilling

1.1 Tall for kjønnsbalansen i virksomheten

Per 31.12.2022 var fordelingen 90,3 prosent menn og 9,7 prosent kvinner, en økning på 1,8 prosent fra 2021.

1.2 Andel midlertidig ansatte

Per 31.12.2022 var det 0 midlertidige ansatte

1.3 Andel deltidsansatte

Per 31.12.2022 var det 5,4 prosent deltidsansatte hvor 3,6 prosent var kvinner og resten menn.

1.4 Bruk av foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig andel uker for hhv. menn og kvinner:

Totalt 67,2 uker, hvorav menn tok ut 99,4 prosent og kvinner 0,6 prosent

2 Aktivitetsplikten

2.1 Tiltak for å ivareta likestilling og ikke-diskriminering i konsernet

PTG har flere tiltak for å sikre likestilling og ikke-diskriminering;

1. Forpliktelse
Forpliktelsen for å arbeide for likestilling og ikke-diskriminering er nedfelt i konsernets policy, sammen med nulltoleranse mot diskriminering
2. Forebyggende og aktiv handling
PTG arbeider forebyggende på flere områder.
 - ✓ Vi sikrer lik lønn for likt arbeid med lik kompetanse og ansiennitet med lønnsmatriser og tariff.
 - ✓ Rekrutteringsarbeidet starter med en kravspesifikasjon før utlysning som kartlegger om stillingen kan målrettet bidra til mangfold og/eller inkludering. Hvis ja identifiserer vi så på hvilken måte og hva vi kan gjøre aktivt for å oppnå dette. Noen stillinger vil ha en naturlig begrensning i forhold til funksjonsevne eller språk, men vi skal identifisere om vi kan aktivt arbeide for inkludering av de som står utenfor arbeidslivet og mangfold i hver stilling og se på avdelingens kapasitet til tilrettelegging i enkelte typer stillinger mht. språk eller andre begrensninger.
 - ✓ I utlysningstekst setter vi som standard for å få fokus på mangfold tekst «PTG er opptatt av mangfold og ønsker at våre ansatte skal gjenspeile samfunnets befolkning. Vi arbeider derfor for en balansert sammensetning, og oppfordrer derfor alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss, uansett alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn»
 - ✓ Vi bruker aktivt bilder av våre medarbeidere i reklamefilmer, reportasjer, rekrutteringsfilmer, rekrutteringsbilder m.m. for å vise mangfoldet i konsernet.
 - ✓ Vi tilrettelegger stillinger hvis mulig til å passe inn i den enkeltes behov
 - ✓ Vi har egen opplæringsrutine og prosedyre mot seksuell trakassering.
 - ✓ Vi har en varslingsprosedyre som sikrer varsling også direkte til Bedriftshelsetjenesten
 - ✓ Det gjennomføres en fast årlig medarbeiderundersøkelse som også kartlegger mobbing og trakassering
 - ✓ Mangfoldsarbeidet er fast på agendaen i AMU møtene
 - ✓ Medarbeiderutvikling: medarbeiderutvikling er nedfelt i Personalstrategien og har til nå vært en del av årlig medarbeidersamtale. Dette overføres nå til en egen PTG skole der mål og verdier skal knyttes til hver enkelt sin personlige karriere- og/eller kompetanseutvikling

LEDELSESSYSTEM	Dok id: MA1996	Side 4 av 4
Rapport for mangfoldsarbeidet i PTG	Revisjon: 1	

- ✓ Internrekruttering: konsernet driver aktivt internrekruttering, også som en del av kompetanseutviklingen.

3. Kartlegging

Det er nedfelt en forpliktelse til å gjennomføre en årlig kartlegging som består av

- 1) Kartlegge risiko for diskriminering i virksomheten
- 2) Vurdere årsaker
- 3) Iverksette egnede og relevante tiltak
- 4) Evaluere resultater

Kartlegging ledes og utføres av Hovedverneombudet og Personal- og kvalitetssikringssjef og resultatet drøftes i AMU

2.2 Retningslinjer, prosedyrer og arbeidsmetodikk i konsernet som ivaretar aktivitetsplikten

Følgende rutiner, malverk og prosedyrer er satt i Ledelsessystemet og sikrer aktivitetsplikten i PTG:

- ✓ Prosedyre Mangfoldsarbeid og redegjørelsesplikt PTG
- ✓ Policyer
- ✓ Sjekkliste Kravspesifikasjon og sjekkliste: rekruttering & utlysning ledig stilling
- ✓ Lønnsmatriser med kompetansetrinn og ansenitet
- ✓ Stillingsinstrukser med kompetansekrav
- ✓ Prosedyre forebygging av seksuell trakassering og uønsket seksuell tilnærming
- ✓ Prosedyre Varsling av kritikkverdige forhold i PTG
- ✓ Prosedyre Rett til permisjon
- ✓ Prosedyre Søknad endring arbeidstid
- ✓ Personalstrategi

3 Resultat kartlegging

3.1 Lønnskartlegging

Lønnskartleggingen sammenstilles i inndeling på matrisenivå og på tariffnivå. Hver leder har årlig en gjennomgang av lønn for sine medarbeidere for å sikre lik lønn for likt arbeid for lik kompetanse og ansiennitet. Resultat fra årets kartlegging, jf. 2.1.3 viser ikke avvik på lønnsnivå som ikke skyldes faktorer som utdanning/kompetanse og ansenitet. Matrisene er delt inn i nivå og igjen inn i trinn på utdanning/kompetanse og ansenitet.

3.2 Frivillig deltid

Kartlegging viser at alle deltidsansatte, med unntak av to kontormedarbeidere, er stillinger som kantine og renhold. Alle utenom en deltidsstilling er også kombinert med skole.