

Oslo, den 03.03.2022

**Beskrivelse av Plandents arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten i 2021/22**

Plandent skal være et godt sted å arbeide. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, alder, funksjonshemming og livssyn i vår virksomhet.

Det gjennomføres undersøkelser av medarbeidertilfredshet 2 ganger per år, hvor det også er anledning til å gi åpne kommentarer og tilbakemeldinger. Det gjennomføres jevnlig AMU-møter, samt ulike typer medarbeideroppfølging og medarbeidersamtaler, hvor livsfasesamtaler og behov for tilrettelegging er et naturlig tema. Gjennom samlinger i hele selskapet og i de ulike avdelingene arbeides det aktivt for å bygge en god selskapskultur i samsvar med selskapets visjon og verdier. Vi har ikke avdekket avvik eller uønskede tendenser i selskapet, som skulle tilsi ekstra fokus eller spesiell innsats innen f.eks. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, opplæring, tilrettelegging og beskyttelse mot trakassering.

Lokalene er tilpasset medarbeidere med ulike funksjonshemminger, men vi har p.t. ikke hatt søkere med slike behov. Alle ansatte som arbeider deltid gjør det etter eget ønske. Ansattes ønsker om tilpasning av svangerskapspermisjon er innvilget. Vi har ansatt noen medarbeidere som krever spesiell oppfølging mht språk, hørsel og dysleksi, og mener at oppfølgingen og tilpasning har vært vellykket. Grunnet alderssammensetningen i selskapet, med relativt få medarbeidere over 60 år, har vi ikke sett behov for en spesiell seniorpolitikk. Det er imidlertid et mål at alle ansatte skal kunne stå i arbeid til oppnådd pensjonsalder. I de siste årene har vi bevisst ansatt flere yngre medarbeidere og mener at vi i dag har en sunn og god balanse mellom ulike aldersgrupper.

Plandent har gjennom de siste årene gjennomført ansettelse som har utvidet selskapets variasjon mht nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk og religion blant de ansatte. Erfaringene med dette har vært svært positive. Det tilfører selskapet nye ideer og synsvinkler og vi er også bedre tilpasset til de omgivelsene vi opererer i. Ved utlysninger innen teknisk avdeling, som er svært mannsdominert, oppfordres kvinner til å søke.

Plandent har som mål at det skal være lik lønn for likt arbeid. Kartlegging av ufrivillig deltid og lønnskartlegging fordelt på kjønn, gjennomføres pr i dag årlig. Selskapet har relativt få ansatte, spredt på mange stillingskategorier, som vi mener ikke er sammenlignbare. I tillegg har vi områder og med stor overvekt av menn i tekniske avdelinger og overvekt av kvinner i salgs-/markedsavdelinger. Vi har dermed ikke grupper over 5 kvinner eller menn på hvert nivå eller stillingsgruppe, og vi har derfor utført sammenligning på totalnivå. Selskapets arbeid for likestilling og mangfold oppsummeres blant annet i selskapets årsberetning. For regnskapsåret 2021/22 inkluderer årsrapporten blant annet følgende:

**Utdrag fra redegjørelse i selskapets årsberetning**


"Selskapet hadde ved regnskapsårets slutt, 31.1.2022, 78 faste ansatte, hvorav 1 på deltid, totalt 77,8 årsverk. Det er 25 kvinner, hvorav 1 på deltid, og 53 menn, hvorav 0 på deltid. Alle ansatte som arbeider deltid, gjør det etter eget ønske. Gjennomsnitt uttak av uker foreldrepermisjon i regnskapsåret var 11 uker for menn og 25 uker for kvinner.

Sykefraværet tilsvarer 4,06%, en nedgang fra 4,89% året før. Det har ikke vært rapportert skader relatert til arbeid. Arbeidsmiljøet anses som tilfredsstillende.

Konsernets ledelse består av 1 kvinne og 3 menn. Selskapets styre har 4 mannlige styremedlemmer og 1 kvinne. Det er lik fordeling av kvinner og menn på mellomedernivå. Både styret og selskapets ledelse er bevisst på de samfunnsmessige forventninger om tiltak for å fremme likestilling i virksomheten og i styret.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, alder, funksjonshemming og livssyn. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, opplæring, tilrettelegging og beskyttelse mot trakassering.

Selskapets organisasjon har en flat struktur med få tydelige stillingsnivåer. Teknisk avdeling består nesten utelukkende av menn, mens det i salgs- og markedsavdelingen er overvekt av kvinner. En lønnskartlegging for ansatte unntatt toppledernivå, viser at gjennomsnittlig lønn for mannlige ansatte i regnskapsåret 2020/21 var 5% høyere enn for kvinnelige ansatte, mens forskjellen i regnskapsåret 2021/22 var 3,4%. Forskjellen skyldes at noen flere menn enn kvinner har personalansvar. Det er ikke grunnlag for å si at det er lønnsforskjeller mellom kjønnene for likt arbeid. Selskapet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. I selskapets leide lokaler er det god tilgang for rullestolbrukere.”



Ragnar Pettersson  
Administrerende direktør