



VEDLEGG TIL ÅRSBERETNING 2021

REDEGJØRELSES- OG AKTIVITETSPLIKT

I HENHOLD TIL LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVENS §26 OG §34

RAPPORT OM KJØNNSLIKESTILLING

Protan AS

	Kjønns- balanse (antall)	Midlertidig ansatte (%)	Foreldre- permisjon (gjennomsnitt antall uker)*	Deltid (%)	Ufrivillig deltid (%) annethvert år (Ikke kartlagt for 2021)
Kvinner	42	(1) 2,38%	0	(4) 9,52%	
Menn	147	(3) 2,04%	13 uker	(5) 3,40%	
Totalt	189	(4) 2,12%	13 uker	(9) 4,76%	

Kartlegging av lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper og totalt (kvinner andel av menns lønn i kroner eller prosent) er ikke gjennomført i 2021.

*) Ved antall uker 0 så er det ikke tatt ut foreldrepermisjon i perioden.

Protan Entreprenør AS

	Kjønns- balanse (antall)	Midlertidig ansatte (%)	Foreldre- permisjon (gjennomsnitt antall uker)*	Deltid (%)	Ufrivillig deltid (%) annethvert år (Ikke kartlagt for 2021)
Kvinner	19	0	0	(4) 21,05%	
Menn	289	(22) 7,61%	15,5 uker	(5) 1,73%	
Totalt	308	(22) 7,14%	15,5 uker	(9) 2,92%	

Kartlegging av lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper og totalt (kvinner andel av menns lønn i kroner eller prosent) er ikke gjennomført i 2021.

*) Ved antall uker 0 så er det ikke tatt ut foreldrepermisjon i perioden.

RAPPORT OM AKTIVITETSPLIKTEN

Protan AS

Personal-område	Risiko og/eller bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Fremdriftsplan/ ansvar	Evaluering
Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet- og uttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.				
Rekruttering	<p>Kunnskapsbaserte HR prosesser knyttet til profesjonell rekruttering.</p> <p>Kultur for mangfold i Protan</p> <p>Mannsdominert arbeidsmiljø</p>	<p>Rekruttering baseres på behovsanalyser og definisjon av kompetansekrav og intern utlysning sikres i tillegg</p> <p>Oppmuntrer kvinner via employer branding og stillingsutlysninger om å søke.</p> <p>Målrettet rekruttering av kandidater som er av ikke-norsk opprinnelsen</p> <p>Onboardingprogram på både norsk og engelsk</p> <p>Mentorprogram for nye operatører</p>	<p>Policy, systemer og retningslinjer som ligger til grunn:</p> <p>Etiske retningslinjer</p> <p>Retningslinjer for profesjonell rekruttering som kontrolleres av HR</p> <p>Digital lederhåndbok som dokumenterer hvordan rekrutteringsprosesser foregår i Protan, samt har automatisk oppdatering av lovttekst knyttet til rekruttering</p>	<p>Interne revisjoner</p> <p>Mål på retentionrate (tilfredshet blant nyansatte)</p>
Lønns- og arbeidsvilkår	<p>Protan er en seriøs arbeidsgiver som tilbyr og legger til rette for at ansatte sikres gode lønns- og arbeidsvilkår i henhold til tariffavtaler og lovverk</p>	<p>Arbeidsavtaler til alle ansatte som er kvalitetssikret av arbeidsrettsjurist</p> <p>Årlig lønnsoppgjør i henhold til sentralt lønnsoppgjør mellom partnerne Industri & Energi og Norsk Industri</p> <p>Tariffavtalen, det vil si lønnsmodellen og lokale avtaler for arbeidsvilkår er bedre enn sentral avtale (Kjemisk Teknisk overenskomst og Byggeindustrien)</p> <p>Overvåking av arbeidstid og feriefritid</p> <p>Forhandlinger og avtaleinngåelse med tillitsvalgte om bruk av innleie, herunder sikring av likebehandlingsprinsippet</p>	<p>HR har det overordnede ansvaret for:</p> <p>Kvalitetssikring av arbeidsavtaler</p> <p>Avtaleinngåelse med tillitsvalgte</p> <p>Etterlevelse av lønnsvilkår og bruk av arbeidstid</p> <p>Ledelse har ansvar for utførelse og regelverket</p>	<p>Interne revisjoner</p>
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	<p>Protan har som mål å være en helsefremmende og attraktiv arbeidsgiver. Protan legger derfor vekt på kompetansehevende tiltak</p>	<p>Kompetansehevende tiltak:</p> <p>Språkopplæring for ikke norsk-etniske arbeidstakere Hospitering og on-the job training</p> <p>Talent –og lederutviklingsprogram</p> <p>Fagbrev for praksiskandidater</p> <p>Etterfølgerplanlegging som settes i system 2022</p>	<p>Kompetansekrav og kompetanseplaner er definert og er under videreutvikling.</p> <p>Mål- og utviklingssamtaler legger vekt på individuelle kompetanse og utviklingsbehov, inklusive handlingsplan</p>	<p>Medarbeiderundersøkelse som kartlegger ansattes opplevelse av læring- og utvikling, samt generell tilfredshet og engasjement.</p> <p>Mål- og utviklingssamtaler</p>

RAPPORT OM AKTIVITETSPLIKTEN

Protan AS

Personal-område	Risiko og/eller bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Fremdriftsplan/ ansvar	Evaluering
Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet- og uttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.				
Tilrettelegging	Vi tilrettelegger i henhold til Arbeidsmiljølovens paragrafer; 3-1, 4-1, 4-2 og 4-6.	<p>Sykefravær: Kartlagt tilretteleggingsmuligheter i deler av organisasjonen</p> <p>Dokumenterte sykefravær rutiner som er gjort gjeldende for alle ansatte i Protan</p> <p>Systematisk sykefravær oppfølging inklusive medvirkning og tilrettelegging av arbeidsoppgaver</p> <p>Varig tilrettelegging ved behov og så langt det er mulig, ved helsemessige behov, alder eller annet</p> <p>Risikovurdering av omstillingsprosesser med stor vekt på arbeidstakernes behov, inkludert kompetansehevende tiltak.</p> <p>Involvering av ansatterepresentanter i alle prosesser</p>	<p>Tiltak dokumenteres i HR og HMS handlingsplaner og strategidokumenter.</p> <p>HR og HMS har overordnet ansvar for at tiltak etterleveres. Ledere har ansvar for utførelse med støtte av HR og HMS der det re behov.</p> <p>Oppfølgingsplanen ved sykefravær dokumenterer fremdrift</p> <p>Risikovurderinger og tiltak behandles og følges opp i HMSK styringssystemet</p>	<p>Medarbeiderundersøkelse som svarer på behov for autonomi, handlingsfrihet, læring- og utvikling, samt åpen og ærlig kommunikasjon.</p> <p>Mål- og utviklingssamtaler</p> <p>Interne revisjoner</p>
Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv	Protan skal være en IA bedrift som tar høyde for ulike livsløp for våre ansatte er igjennom	<p>Etablert en policy for hybrid kontorarbeidsplass</p> <p>Fleksitidsordninger arbeidstid</p> <p>Permisjonsordninger med og uten lønn</p>	HR har det overordnede ansvaret for at arbeidsvilkår er tilrettelagt ulike livsfaser og behov.	Policy for hybrid kontorarbeidsplass skal evalueres
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	<p>Arbeidsmiljøkartlegginger/pulsmålinger</p> <p>Arbeidshelsekontroller</p> <p>Sentralt og lokale Arbeidsmiljøutvalg (AMU)</p> <p>Vernerunder inkl. fokus på psykososialt arbeidsmiljø</p> <p>Jevne møte i henhold til Hovedavtalens § 9-3</p> <p>Jevne møter med Verneombud</p>	<p>Protan har etiske retningslinjer som regulerer atferd, holdninger og kultur.</p> <p>Policy og rutiner for mobbing og trakassering</p> <p>Ekstern varslingskanal tilgjengelig for alle ansatte med tilhørende prosedyre</p> <p>Involvering av ansatt-representanter</p> <p>Systematisk HMS arbeid ihht internkontroll forskriften, herunder samarbeide med landsdekkende bedriftshelsetjeneste</p>	<p>Utarbeide av handlingsplan mot mobbing- og trakassering, i samarbeid med ansatt-representanter er iverksatt Q1 2022.</p> <p>Opplæringsprogram knyttet til etiske retningslinjer skal utvikles i 2022</p>	<p>Medarbeiderundersøkelse</p> <p>Mål- og utviklingssamtaler</p>

RAPPORT OM AKTIVITETSPLIKTEN

Protan Entreprenør AS

Personal-område	Risiko og/eller bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Fremdriftsplan/ ansvar	Evaluering
Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet- og uttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene				
Rekruttering	<p>Kunnskapsbaserte HR prosesser knyttet til profesjonell rekruttering.</p> <p>Kultur for mangfold i Protan</p> <p>Mannsdominert arbeidsmiljø</p>	<p>Rekruttering baseres på behovsanalyser og definisjon av kompetansekrav og intern utlysning sikres i tillegg</p> <p>Oppmuntrer kvinner via employer branding og stillingsutlysninger om å søke.</p> <p>Målrettet rekruttering av kandidater som er av ikke-norsk opprinnelsen</p> <p>Onboardingprogram på både norsk og engelsk</p> <p>Mentorprogram for nye operatører</p>	<p>Policy , systemer og retningslinjer som ligger til grunn:</p> <p>Etiske retningslinjer</p> <p>Retningslinjer for profesjonell rekruttering som kontrolleres av HR</p> <p>Digital lederhåndbok med automatisk oppdatering av lovttekst knyttet til rekruttering</p>	<p>Interne revisjoner</p>
Lønns- og arbeidsvilkår	<p>Protan er en seriøs arbeidsgiver som tilbyr og legger til rette for at ansatte sikres gode lønns- og arbeidsvilkår i henhold til: Tariffavtaler og lovverk</p>	<p>Arbeidsavtaler til alle ansatte som er kvalitetssikret av arbeidsrettsjurist</p> <p>Årlig lønnsoppgjør i henhold til sentralt lønnsoppgjør mellom partnerne, Fellesforbundet og BNL</p> <p>Tariffavtalen, det vil si lønnsmodellen og lokale avtaler for arbeidsvilkår er bedre enn sentral avtale (Fellesoverenskomsten for byggfag)</p> <p>Overvåking av overtidsarbeid</p> <p>Forhandlinger og avtaleinngåelse med tillitsvalgte om bruk av innleie, herunder sikring av likebehandlingsprinsippet</p>	<p>HR har det overordnede ansvaret for:</p> <p>Kvalitetssikring av arbeidsavtaler</p> <p>Avtaleinngåelse med tillitsvalgte</p> <p>Etterlevelse av lønnsvilkår og bruk av arbeidstid</p> <p>Ledelse har ansvar for utførelse og regelverket</p>	<p>Interne revisjoner</p> <p>Interne møter med Forhandlingsutvalget</p>
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	<p>Protan har som mål å være en helsefremmende og attraktiv arbeidsgiver.</p> <p>Protan legger derfor vekt på kompetansehevende tiltak</p>	<p>Kompetansehevende tiltak: språkopplæring for ikke norsk-etniske arbeidstakere, hospitering og on-the job training, lederutviklingsprogram, praksiskandidater for fagbrev</p> <p>Etterfølgerplanlegging som sette i system 2022.</p>	<p>Kompetansekrav og kompetanseplaner er definert men per nå under utvikling i produksjonsenhetene våre.</p> <p>Mål- og utviklings-samtaler legger vekt på individuelle kompetanse og utviklingsbehov, inklusive handlingsplan</p>	<p>Medarbeiderundersøkelse som kartlegger ansattes opplevelse av læring- og utvikling, samt generell tilfredshet og engasjement.</p> <p>Mål- og utviklingsamtaler</p>

RAPPORT OM AKTIVITETSPLIKTEN

Protan Entreprenør AS

Personal-område	Risiko og/eller bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Fremdriftsplan/ ansvar	Evaluering
Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet- og uttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene				
Til rettelegging	Vi tilrettelegger i henhold til Arbeidsmiljølovens paragrafer; 3-1, 4-1, 4-2 og 4-6.	<p>Sykefravær: Kartlagt tilretteleggingsmuligheter i deler av organisasjonen</p> <p>Dokumenterte sykefravær rutiner som er gjort gjeldende for alle ansatte i Protan</p> <p>Systematisk sykefravær oppfølging inklusive medvirkning og tilrettelegging av arbeidsoppgaver</p> <p>Varig tilrettelegging ved behov og så langt det er mulig, ved helsemessige behov, alder eller annet</p> <p>Risikovurdering av omstillingsprosesser med stor vekt på arbeidstakernes behov, inkludert kompetansehevende tiltak.</p> <p>Involvering av ansattrepresentanter i alle prosesser</p>	<p>Tiltak dokumenteres i HR og HMS handlingsplaner og strategidokumenter.</p> <p>HR og HMS har overordnet ansvar for at tiltak etterleves.</p> <p>Ledere har ansvar for utførelse med støtte av HR og HMS der det re behov.</p> <p>Oppfølgingsplanen ved sykefravær dokumenterer fremdrift</p> <p>Risikovurderinger og tiltak behandles og følges opp i HMSK styringssystemet</p>	<p>Medarbeiderundersøkelse som svarer på behov for autonomi, handlingsfrihet, læring- og utvikling, samt åpen og ærlig kommunikasjons.</p> <p>Mål- og utviklingssamtaler</p> <p>Interne revisjoner</p>
Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv	Protan skal være en IA bedrift som tar høyde for ulike livsløp for våre ansatte er igjennom	<p>Etablert en policy for hybrid kontorarbeidsplass</p> <p>Fleksitidsordninger arbeidstid</p> <p>Permisjonsordninger med og uten lønn</p>	HR har det overordnede ansvaret for at arbeidsvilkår er tilrettelagt ulike livsfaser og behov.	Policy for hybrid kontorarbeidsplass skal evalueres
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	<p>Arbeidsmiljøkartlegginger/pulsmålinger</p> <p>Arbeidshelsekontroller</p> <p>Sentralt og lokale Arbeidsmiljøutvalg (AMU)</p> <p>Vernerunder inkl. fokus på psykososialt arbeidsmiljø</p> <p>Jevne møte i henhold til Hovedavtalens § 9-3</p> <p>Jevne møter med Verneombud</p>	<p>Protan har etiske retningslinjer som regulerer atferd, holdninger og kultur.</p> <p>Policy og rutiner for mobbing og trakassering</p> <p>Ekstern varslingskanal tilgjengelig for alle ansatte med tilhørende prosedyre</p> <p>Involvering av ansattrepresentanter</p> <p>Systematisk HMS arbeid ihht internkontroll forskriften, herunder samarbeide med landsdekkende bedriftshelsetjeneste</p>	<p>Utarbeide av handlingsplan mot mobbing- og trakassering, i samarbeid med ansattrepresentanter er iverksatt Q1 2022.</p> <p>Opplæringsprogram knyttet til etiske retningslinjer skal utvikles i 2022</p>	<p>Medarbeiderundersøkelse</p> <p>Mål- og utviklingssamtaler</p>

LØNSKARTLEGGING

OG VÅR STRATEGI FOR Å FYLLE KRAVET

FORUTSETNINGER OG TILTAK

- Selskapet har tre overordnede ansettelsestyper; entreprenørene som driver med taktekkning, operatørene som jobber i fabrikk og funksjonærene som jobber administrativt.
- For entreprenørene og operatørene regulerer tariffavtalene arbeidsforholdet. Dermed er lønnssettingen regulert av egen lønnsmodell for ansiennitet, kvalifikasjon og ansvar. Dette gjør at lønnen fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.
- Vi ønsker å opprette en veiledning for lønnssetting av funksjonærer i videre arbeid med lønnskartlegging i bedriften.
- Vi har ulike stillingskategorier for funksjonærene, og vi vil se nærmere på kategoriene for å endre eller lage stillingsgrupper basert på STYRK prinsippet.
- For de ulike stillingskategoriene vil vi lage tydeligere kompetansekrav for å synliggjøre hvilke stillinger som er av lik verdi.
- For å kunne tilfredsstillere kravet om lik lønn for arbeid av lik verdi skal vi også innføre en modul i vårt HRM system som heter Compensation. Dette vil kunne hjelpe HR avdelingen med løpende lønnskartlegging. Systemet vil bidra til kartleggingen av lønn, årlig lønnsjusteringer og gir mulighet for en mer tilgjengelig innsikt i lønn for både leder og HR. Modulen vil derfor bidra til å kvalitetssikre at vi fastsetter lik lønn for de som har arbeid av lik verdi.
- Andre type arbeidsvederlag som bonus og fast bilgodtgjørelse vil også være synlig i modulen.
- Modulen skal første gang lanseres i mai 2022.

