

Likestillingsredegjørelse 2025

Park & Anlegg AS

Park & Anlegg er omfattet av den lovpålagte aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven, og skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Virksomheten skal videre dokumentere og redegjøre for dette arbeidet.

Denne redegjørelsen beskriver hvordan Park & Anlegg følger opp disse forpliktelsene. I del 1 redegjøres det for tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten, herunder forskjeller mellom kvinner og menn. I del 2 beskrives hvordan det arbeides systematisk for å fremme likestilling og forebygge diskriminering på alle diskrimineringsgrunnlag.



Park & Anlegg skal være en arbeidsplass der alle ansatte opplever anerkjennelse og like muligheter basert på kompetanse, erfaring og individuelle styrker, uavhengig av kjønn, alder, graviditet, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

Dette arbeidet er forankret i virksomhetens verdier Trygg, Stolt og Nytenkende. Mangfold og ulike perspektiver vurderes som viktige bidrag til utvikling av virksomheten, et godt arbeidsmiljø og langsiktig verdiskaping.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Hvert år redegjør Park & Anlegg for den samlede kjønnsbalansen i virksomheten. Dette omfatter rapportering av antall midlertidige ansatte, deltidsansatte samt gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon for kvinner og menn. I tillegg rapporteres det særskilt på ledende stillinger (prosjektledere og ledere med personalansvar), da virksomheten har fastsatt egne måltall for kvinneandel i slike stillinger.

Annethvert år redegjøres det for lønnsforskjeller, kjønnsfordeling på stillingsnivåer og omfang av ufrivillig deltid. Disse forholdene ble sist rapportert i 2024 og vil bli oppdatert i 2026, i tråd med lovkrav.

Nøkkeltall kjønnsbalanse 2025

Indikatorer	Kvinner	Menn	Totalt	Måltall kvinner (per 2030)
Kjønnsbalanse	23 (9%)	221 (91%)	244	17 %
Stillinger med lederansvar	2 (6%)	32 (94%)	34	20 %
Deltidsansatte (antall)	3	6	9	-
Midlertidige ansatte (antall)	2	0	2	-
Foreldrepermisjon- gj. snitt antall uker	0	15	15	-

Utvikling kvinneandel de siste tre årene

År	Andel kvinner (%)
2025	9,4
2024	10,6
2023	10,1

Kjønnsbalanse og utvikling

Ved utgangen av 2025 hadde Park & Anlegg 244 ansatte, hvorav 23 kvinner og 221 menn. Dette tilsvarer en kvinneandel på 9,4 %, som er under virksomhetens langsiktige mål om 17 %.

Utviklingen de siste tre årene viser en relativt stabil, men lav kvinneandel (10,1 % i 2023, 10,6 % i 2024 og 9,4 % i 2025). I løpet av 2025 sluttet fire kvinner i Park & Anlegg. I etterkant er det gjennomført vurderinger og nødvendige justeringer.

Samtidig ses en positiv utvikling innen rekruttering av kvinner. Så langt i 2026 er seks kvinner ansatt og har tiltrådt eller vil tiltre i virksomheten. For å sikre en varig forbedring i kjønnsbalansen er det derfor særlig viktig å styrke innsatsen knyttet til trivsel, inkludering og det å beholde kvinner som ansattes.



Kjønnsbalanse i stillinger med personalansvar

Andelen kvinner i stillinger med personalansvar (ledende stillinger) er 6 % (2 av 34), sammenlignet med et måltall på 20 %. Dette indikerer at utfordringene knyttet til kjønnsbalanse ikke bare gjelder rekruttering, men også intern karriereutvikling og lederrekruttering.

Andre nøkkeltall

Det er totalt ni deltidsansatte, fordelt på tre kvinner og seks menn, samt to midlertidig ansatte, begge kvinner. I 2025 har menn hatt foreldrepermisjon med et gjennomsnitt på 15 uker, mens det ikke har vært registrert foreldrepermisjon blant kvinner.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I denne delen redegjøres det for hvordan Park & Anlegg arbeider systematisk for å fremme likestilling og forebygge diskriminering på alle diskrimineringsgrunnlag, ikke kun kjønn slik som i Del 1. Arbeidet følger prinsippene i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

1. Forankring i virksomhetens styrende dokumenter

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i virksomhetens overordnede styringssystem, herunder policyer, retningslinjer og personalpraksis. Sentrale dokumenter omfatter:

- Mangfolds- og likestillingspolitikken, som fastsetter mål, prinsipper og forventninger til likebehandling, inkludering og respekt for mangfold
- Varlingskanal, som sikrer en trygg og tilgjengelig mekanisme for å melde fra om kritikkverdige forhold, inkludert diskriminering, trakassering og seksuell trakassering
- Retningslinjer for forebygging og håndtering av diskriminering og trakassering, med tydelig ansvarsfordeling, saksgang og tiltak

Likestillingsarbeidet er integrert i virksomhetens styringssystem og inngår i den årlige ledelsesgjennomgangen. Her vurderes status, identifisert risiko og behov for justering av tiltak.

2. Organisering og struktur for likestillingsarbeidet

Likestillingsarbeidet er organisert gjennom flere etablerte samarbeids- og beslutningsfora i virksomheten:

- LIM-utvalget (likestilling, inkludering og mangfold) er virksomhetens hovedarena for systematisk oppfølging av likestillingsarbeidet.
 - Utvalget består av representanter fra ledelse, HR og ansatte fra ulike stillinger.
 - Utvalget har normalt 4–6 møter per år.
- AMU fungerer som overvåkingsorgan for likestilling, arbeidsmiljø og varlings saker:
 - Status for likestillingsarbeidet gjennomgås i AMU.
 - Alle saker meldt inn via varlingskanalen behandles i varlingsutvalget, og nødvendige tiltak besluttes og følges opp.
- Likestillingsarbeidet er også integrert i rekrutterings- og kompetansetiltak, blant annet gjennom:
 - justering av stillingsannonser for å tiltrekke flere kvinnelige søkere
 - deltakelse på inspirasjons- og kompetansetiltak i regi av Diversitas
 - PA deltar aktivt med styreverv i Diversitas.

3. Identifisering av risikoer, hindre og behov for tiltak

Park & Anlegg benytter flere kilder for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling samt behov for tiltak:

- Spørsmål om mobbing, trakassering og diskriminering inngår i den periodiske helsekontrollen som alle ansatte gjennomfører hvert tredje år.
- Det gjennomføres årlig medarbeidertilfredshetsundersøkelse der mobbing/trakassering inngår .
- Varlingssaker benyttes som et viktig grunnlag for å identifisere risikoområder og forbedringsbehov.
- LIM-utvalget hadde seks møter i 2025, hvor status, erfaringer og prioriterte innsatsområder ble diskutert.

Basert på tilgjengelig informasjon vurderes særlig følgende risikoområder:

- Lav kvinneandel i en mannsdominert bransje, med risiko for skjev rekruttering og begrenset mangfold
- Mulige barrierer i rekrutterings- og karriereprosesser som kan påvirke underrepresenterte grupper
- Risiko for uønsket adferd eller trakassering i operative miljøer med skjev kjønnsbalanse

Det er gjennomført tiltak for å øke bevisstheten rundt varslingskanalen, blant annet gjennom interne informasjonskampanjer og med ledertrening innen området

4. Resultater av arbeidet og gjennomførte tiltak

Identifiserte funn fra undersøkelser og andre kilder behandles i relevante lederfora, inkludert prosjektledergrupper, fagledergrupper, ledergruppen, AMU og styret. På bakgrunn av dette iverksettes tiltak der det er behov. Ledergruppen har ansvar for gjennomføring og oppfølging av tiltak innen sine ansvarsområder, og status følges opp i ordinære lederfora.

Tiltakene har blant annet vært rettet mot:

- forbedring av rekrutteringsprosesser for å tiltrekke et bredere søkergrunnlag
- økt bevissthet om mangfold og inkludering gjennom kompetansetiltak
- styrking av systemer for varslings og håndtering av kritikkverdige forhold (egen kampanje)

5. Planer og forventninger for videre arbeid

Park & Anlegg har følgende overordnede mål for likestillingsarbeidet:

- øke kvinneandelen totalt i virksomheten
- øke andelen kvinner i lederstillinger og stillinger med personalansvar
- sikre like muligheter for kompetanse- og karriereutvikling
- opprettholde et trygt og inkluderende arbeidsmiljø

For å styrke måloppnåelsen vil virksomheten i 2026 prioritere:

- mer målrettet rekruttering av kvinner, inkludert videreutvikling av stillingsannonser og kandidattilrekning
- økt kompetanse om mangfold og inkludering gjennom eksterne fagmiljøer
- målrettede tiltak for å beholde kvinnelige ansatte i virksomheten
- videreføring av norskopplæring for ansatte med annet morsmål enn norsk, for å styrke inkludering og utviklingsmuligheter
- målrettede tiltak for å gjennomføre fagbrevopplæring for ansatte med annet morsmål enn norsk
- styrket systematikk i oppfølging av likestillingsarbeidet gjennom LIM-utvalget og AMU

Park & Anlegg vil fortsette arbeidet med likestilling og inkludering på en systematisk og målrettet måte, og følge utviklingen tett for å sikre ønsket effekt av tiltakene over tid.