

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE PILOT FLIGHT ACADEMY AS 2023



Innledning

Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) pålegger alle arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Pilot Flight Academy har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering. Virksomheten skal så langt som mulig speile mangfoldet i befolkningen og innlemme dette i strategisk arbeid, utviklingsarbeid og i lønns- og personalpolitikken.

Virksomheten har et mål om å bli mer balansert i kjønns sammensetning og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Om rapporten

Rapporten har to deler. Først en redegjørelse for faktisk tilstand for kjønnslikestilling, deretter oversikt over virksomhetens arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Rapporten legges fram for styret til orientering og gjøres tilgjengelig på virksomhetens nettsider.

Alle tall er ansatte pr 31.12.2023.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling ved Pilot Flight Academy

Kjønnsbalansen totalt i virksomheten

I tabellen under blir kjønnsbalansen totalt ved Pilot Flight Academy presentert:

Ansatte kvinner	Ansatte menn
13	35

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper

I samarbeid med ansattrepresentant har vi gruppert de ansatte ned til 3 nivåer. Gruppene er definert ut fra kompetanse, ansvar og arbeidsforhold og anstrengelser.

I tabellen under blir kjønnsfordeling i prosent på ulike stillingsnivåer/grupper presentert. Tallene viser andel kvinner og menn ansatt i de ulike nivåer.

Antall ansatte i deltidsstillinger

	Ansatte i deltidsstillinger
Antall menn	7
Antall kvinner	3

Det er ti ansatte som jobber i deltidsstillinger ved Pilot Flight Academy. Ved søknad om redusert arbeidstid skal den ansatte følge rutinen i personalhåndboken. I rutinen for redusert arbeidstid ligger det vedlagt et [skjema](#) som skal fylles ut og leveres/sendes HR Manager. Flere av de deltidsansatte i virksomheten har en annen arbeidsgiver eller er pensjonister.

Ansatte som jobber i ufrivillig deltidsstilling

	Ansatte i ufrivillige deltidsstillinger
Antall menn	1
Antall kvinner	0

Vi sendte ut kartlegging til 8 av 10 deltidsansatte. 3 av 8 deltidsansatte svarte på undersøkelsen. De som ikke har svart antar vi er i frivillig deltidsarbeid. Per 31.12.2023 var det 1 ansatt som jobbet ufrivillig deltid.

Ansatte i midlertidige stillinger

	Ansatte i midlertidige stillinger
Antall menn	0
Antall kvinner	1

Per 31.12.2023 var det en ansatt som jobbet i midlertidige stilling ved Pilot Flight Academy. Den kvinnelige ansatte har en midlertidig kontrakt, med mulighet for forlengelse. Bakgrunnen for at den ansatte ikke fikk tilbud om fast stilling var omstrukturering av avdelingen vedkommende jobber i.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon

	Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon
Antall menn	11 uker – fordelt på 1 person
Antall kvinner	57 uker – fordelt på 1 person

Ved utregning av gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er det tatt utgangspunkt i rapport hentet fra vårt HR-system Simployer for datoene 01.01.2023 - 31.12.2023.

Lønnsforskjeller

Stilling/yrke	Stillingsnivå/gruppe
Daglig leder/Rektor/Faglig ledere	1
Instruktører/Mellomledere/ Administrative ansvarlige	2
Administrative ansatte	3

	Andel kvinner i virksomheten	Andel menn i virksomheten
Nivå/gruppe 1	0%	100%
Nivå/gruppe 2	24%	76%
Nivå/gruppe 3	56%	44%

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i %
	Kvinner	Menn	
Total	13	35	67.6%
Nivå / gruppe 1	0	5	0%
Nivå / gruppe 2	8	26	87%
Nivå / gruppe 3	5	4	92.7%

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

I Pilot Flight Academy praktiseres lik lønn for like stillinger så langt det har latt seg gjøre. For å analysere forskjellen i lønn på tvers av kjønn har selskapet benyttet lønn per desember 2023. Alle lønnelementer er gjort om til 100% stillinger.

I gruppe 1, er det kun menn i lederstillinger.

I gruppe 2 er det vesentlige flere menn, en kvinner. Kvinnene tjener 87%, av det menn tjener i denne gruppen. Flyinstruktører følger egen lønnstabell på bakgrunn av formelle kvalifikasjoner. Avtalen de arbeider under heter Overenskomsten. Teoriinstruktører jobber også under en egen lønnstabell.

Snittet i gruppe 3 har vesentligere lik lønn nå, enn i 2022.

Del 2: Pilot Flight Academy 's arbeid for likestilling og mot diskriminering

Hovedvirket i Pilot Flight Academy omfatter flybransjen og flygende personell, og en stor andel av de ansatte har bakgrunn som flygende personell og piloter.

Rekruttering Studenter

Når Pilot Flight Academy utlyser stillinger og søker etter kandidater med flyfaglig bakgrunn ser man at det generelt sett er flest mannlige søkere. Denne tendensen bekreftes også ved å sammenlikne søkertall for våre studenter. Per 31. Desember 2023 er 12.3 prosent av våre studenter kvinner og 87.7 % menn. Dette er en liten prosent økning fra året før da det Per 31. desember 2022 var cirka 11 prosent kvinnelige studenter og 89% menn. I 2023 tildelte vi to studenter stipendkontrakter for fullfinansiert studie, derav en av hvert kjønn. I begge kontraktene er det fastsatt at de skal fungere som ambassadører for PFA på sosiale plattformer, delta på messer og aktivt fremme videre rekruttering. Vi er bevisste i våre kampanjer ved å skape innhold som inkluderer både jenter og gutter.

Rekruttering Ansatte

Ledelsen og andre med ansvar for rekruttering skal ha kjennskap til risikoen for diskriminering i hele rekrutteringsprosessen. Alle ansatte får innføring i virksomhetens interne rekrutteringssystem med fokus på god kandidathåndtering. I intervjuprosessene benyttes det strukturerte intervjukjemaer. Dette sikrer at kandidatene får like spørsmål og får så like vilkår som mulig.

Ved en gjennomgang av tidligere rekrutteringsprosesser når det kommer til administrative stillinger ser man at det er et overtall kvinnelige søkere til administrative stillinger som ikke krever en flyfaglig bakgrunn. Dette kan være for eksempel stillinger som koordinator, markedsstillinger, økonomiansvarlig og innenfor renhold.

Det er viktig at Pilot Flight Academy er observante på denne skjevfordelingen av søkere basert på kjønn, og det vil være på agendaen å jobbe for å utjevne disse forskjellene for Pilot Flight Academy i tiden som kommer.

All offisiell skriftlig kommunikasjon blir gjort på engelsk, og bedriften har engelsk som arbeidsspråk. Vi har mange stillinger hos oss innenfor administrasjon som kan være tilrettelagt personer med funksjonsnedsettelse, men det settes naturlige begrensninger for dette for vårt flygende personell. Vi setter søkelys på mangfold når vi utlyser stillinger og har ansatte fra flere ulike land og kulturer.

Forfremmelse, utvikling og tilrettelegging

Alle ansatte i Pilot Flight Academy har like muligheter til forfremmelse. De fleste av virksomhetens ansatte er fly- eller teoriinstruktører og disse følger et fast system for forfremmelse og lønnsutvikling.

For våre flyinstruktører legges det til rette for rettighetsoppgradering. Arbeidstakers kvalifikasjoner er en del av grunnlaget for vurdering når det avgjøres hvem som skal få tilbud om rettighetsoppgradering. I flyinstruktørens tariffavtale, bilag ,1 er det vedlagt en lønnstabell. Tabellen beskriver lønn i henhold til rettigheter. Ved tilbud om rettighetsoppgradering blir det inngått en separat avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Utover dette gis interne søkere fortrinnsrett på intervjuer dersom de søker interne stillinger hos oss. Interne søkere blir målt opp mot eksterne søkere. Ofte ønsker vi å tilrettelegge for andre stillinger internt dersom en ansatt ønsker å endre arbeid.

Balanse arbeidsliv og familie

Ved Pilot Flight Academy har vi fokus på å tilrettelegge for at ansatte kan opprettholde en balanse mellom arbeidsliv og familie. Vi er fleksible i forhold til arbeidstid, og ansatte kan etter avtale starte dagen senere eller avslutte dagen tidligere dersom det er særskilte dager dette er nødvendig. Ansatte har stor fleksibilitet til å sørge for dette selv, så lenge arbeidsoppgaver til de ansatte blir ivaretatt på en god måte. Det legges også til rette for at ansatte med små barn kan jobbe redusert stilling i perioder hvis det er ønskelig.

Ved Pilot Flight Academy har vi flere ansatte som har barn med særskilte behov, noe som krever ekstra tilrettelegging i familiesituasjonen. Vi ønsker å legge godt til rette for at disse ansatte skal få den fleksibiliteten som er nødvendig for å følge opp sine barn med legeavtaler, barnehage, skole og jobb.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet til Pilot Flight Academy er forankret i virksomhetens interne retningslinjer, og som del av våre overordnede retningslinjer finnes blant annet rutine for varsling ved kritikkverdige forhold samt rutine ved mobbing og trakassering.

Utdrag fra rutinen:

«I Pilot Flight Academy har vi nulltoleranse for mobbing og trakassering av enhver art. Alle ansatte i PFA skal til enhver tid forholde seg profesjonelt til at vi har ansatte og studenter fra hele verden med ulik religiøs og kulturell bakgrunn. Vi ønsker å fremme en kultur der alle tar ansvar for sine holdninger, sin oppførsel og sin sjargong. Det forventes at man sier ifra, ikke tier stille, om man blir vitne til mobbing, trakassering, utilbørlig seksuell opptreden eller krenkelser, uakseptabel sjargong eller maktmisbruk».

Rutinen er tilgjengelig for alle ansatte i personalhåndboken. Når det gjelder våre studenter blir tilsvarende holdninger presentert i Student Portal, fra vår Accountable Manager (Rektor).

Bedriftens arbeid med å identifisere risiko for diskriminering og hindring av likestilling

Pilot Flight Academy er en multikulturell bedrift. Vi fremmer mangfold og vi har ansatte fra ulike land. Kulturen i virksomheten fremmer mangfold, og hos oss er det naturlig og positivt at vi er flere nasjonaliteter representert på arbeidsplassen.

Dersom det oppstår mistanke om diskriminering tas dette tak i med høyt alvor dersom det oppstår mistanke om slike forhold. Det er imidlertid et velfungerende arbeidsmiljøutvalg i virksomheten, der slike saker kan komme på dagsorden på et generelt grunnlag.

Eventuelle saker om diskriminering og likestilling vil inkluderes i større grad på møter i arbeidsmiljøutvalget i tiden fremover.

Påvist risiko for diskriminering og hindring av likestilling

I hvilken grad kjenner alle våre ansatte til våre skriftlige rutiner som gjelder diskriminering og likestilling?

- Ved Pilot Flight Academy er det mange ansatte som har barn i barnehagealder eller barneskolealder.
- Det er flere ansatte i virksomheten som har barn med særskilte behov.
- Vi kan vise mer mangfold i markedsføring.
- Vi kan vise mer mangfold i våre stillingsutlysninger.
- Vi har mange ansatte og studenter med et annet morsmål enn norsk.

- Graviditet hos flygende personell medfører midlertidig udyktighet for flytjeneste. I henhold til tariff skal arbeidstaker ha full lønn, alle tillegg medregnet som flyinstruktør, til nedkomst. Selskapet skal tilrettelegge for passende arbeid på bakken.

Planlagte tiltak mot diskriminering og hindring av likestilling:

- Vi skal sikre at de ansatte kjenner til våre interne retningslinjer for å forhindre trakassering og fremme likestilling. Vi vil se på muligheter for å gjøre dette enda bedre kjent blant de ansatte.
- Ansatte med små barn skal få fleksibilitet til å opprettholde en balanse mellom arbeids- og privatliv.
- Ansatte som har barn med særskilte behov skal få fleksibilitet med hensyn til oppfølging av sine barn. Ledere til disse ansatte skal være ekstra oppmerksomme på at denne gruppen ansatte trenger fleksibilitet i sin arbeidshverdag med tanke på omsorgsoppgaver.
- I markedsføring skal vi fokusere enda mer på å bruke bilder som viser mangfold blant studenter.
- Vi vil for medarbeiderundersøkelsen som sendes alle ansatte i 2023 legge til spørsmål som kan avdekke risiko for diskriminering og hindring av likestilling på arbeidsplassen.
- Ved utlysning av ledige stillinger vil vi fokusere enda mer på å få frem mangfoldet ved Pilot Flight Academy.
- Graviditet medfører midlertidig udyktighet for flytjeneste. I henhold til tariffavtale skal arbeidstaker ha full lønn, alle tillegg medregnet som flyinstruktør, til nedkomst. Selskapet tilrettelegger for passende arbeid på bakken.

Øvrige kommentarer

I flybransjen generelt, nasjonalt og internasjonalt er det allerede kjent at det er en stor andel mannlige ansatte. Dette er også tilfellet ved Pilot Flight Academy. Nasjonalt som internasjonalt er det et enormt potensial i å utjevne kjønnsbalansen blant denne gruppen arbeidstakere, og virksomheten har som tidligere nevnt et mål om å oppnå en mer balansert kjønns sammensetning. Pilot Flight Academy legger kontinuerlig vekt på å tiltrekke seg kvinnelige studenter og skape et miljø som er inkluderende og støttende for alle.

Når det gjelder forfremmelse og utviklingsmuligheter, vil det aldri skilles på kjønn ved Pilot Flight Academy - dette er helt likestilt. For å utføre flyrelatert arbeid baseres dette på rettigheter.

Når det gjelder funksjonsevne gir våre administrative stillinger mulighet til å arbeide med nedsatt funksjonsevne. Når det gjelder flystillinger er det derimot krav til funksjonsevne. Våre ansatte som flyr i sitt arbeid, har krav om å gjennomgå en medisinsk undersøkelse hvert år for å få en gyldig medisinsk attest. På den måten vil medisinske utfordringer som er for store for å fly avdekkes hvert år. Undersøkelsen utføres av Flymedisinsk institutt eller tilsvarende instans.

Resultater av arbeidet og forventningene til arbeidet fremover

Vi vil i neste års rapport kunne evaluere foreslåtte tiltak fra denne rapporten. Både når det gjelder likestilling og diskriminering må vi som arbeidsgiver være vårt ansvar bevisst når det kommer til å avdekke mulige risikoer for dette i vår bedrift. Vi må få disse temaene høyere opp på dagsorden og sørge for at ansatte så vel som ledelse har dette forankret i sitt arbeid. Vår erfaring fra prosessen rundt likestillingsarbeidet er særlig at vi fortsatt har en vei å gå innenfor flygende personell og kjønnsbalanse.