

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Frydenbø Bil VPL AS 2023



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

(Tall pr 31.12.2023)

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall): 27 kvinner (14%) og 172 menn (86%)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 1 midlertidig ansatt, hvorav 1 kvinne (100%)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 9 deltidsstillinger, hvorav 3 er kvinner (33,33%).
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn: Totalt 204 uker i foreldrepermisjon. Av dette utgjør menn 149 uker (73%) og kvinner 55 uker (27%).

Det skal annet hvert år gjøres en kartlegging av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper. Dette ble utført i 2021, og på nytt utført i 2023.

Lønnskartlegging.

Frydenbø Bil VPL har i oktober 2023 foretatt kartlegging av følgende:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent).

Til beregning av lønnsforskjell har vi delt opp i fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2023 (tall pr 09.10.2023).

Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene, som endte opp med 8 grupper. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en

vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Inndeling i nivåer er drøftet med ansattrepresentant (hovedverneombud) ved lønnskartlegging i 2021. Hovedtillitsvalgt er involvert og gruppering og lønnskartlegging er drøftet.

De totale resultatene fordelt på kjønn fra lønnskartleggingen kan ikke publiseres offentlig da det i de 7 av 8 grupper er under 5 kvinner.

Frydenbø Bil VPL har en kvinneandel på 14% og kvinners lønn utgjør i gj.sn. 91% av menns lønn

Fordelt på stillingsgrupper er kvinneandel og kvinners lønn i prosent av menn som følger:

- Gruppe 1: 0% kvinneandel
- Gruppe 2: 0% kvinneandel
- Gruppe 3: 11% kvinneandel, kvinners lønn i % av menn 93,8%
- Gruppe 4: 4 % kvinneandel, kvinners lønn i % av menn 73,8%
- Gruppe 5: 17 % kvinneandel, kvinners lønn i % av menn 96,9%
- Gruppe 6: 31 % kvinneandel, kvinners lønn i % av menn 93,7%
- Gruppe 7: 20 % kvinneandel, kvinners lønn i % av menn 115,5%
- Gruppe 8: 10% kvinneandel, kvinners lønn i % av menn 101,3%

Kartleggingen viser at det i de fleste grupper er liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn. I gruppe 4, hvor det tilsynelatende er forskjell i menns favør, er det grunnet i andre forhold enn kjønn. Det er variabel lønn som utgjør forskjellen og kan begrunnes i stillingstype. Fastlønnen for kvinner i denne gruppen er på 94% av menns. Når det gjelder gruppe 7 er lønnsforskjellen i kvinners favør. Denne gruppen består av lærlinger, og forskjellen forklares ved at kvinnene er kommet lengre i lærlingeløpet og ligger dermed høyere i lønn.

Kartlegging av frivillig deltid

Det stilles også krav til at arbeidsgiver skal undersøke om vi har ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Frydenbø Bil VPL har vi 9 faste deltidsstillinger. Det er undersøkt og ikke funnet at noen arbeider ufrivillig deltid.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Selskapets arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og vi jobber i praksis med likestilling og ikke-diskriminering gjennom en fire-steps arbeidsmetode.

Likestillingsarbeidet skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i konsernets og virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Noen eksempler følger:

Konsernets policy for likestilling og mangfold - avsnitt fra vår Lederhåndbok i Simployer som beskriver dette: «Hos oss skal det være reell likestilling. Vi ønsker også et mangfold blant våre ansatte. Med dette menes at kvinner, menn og medarbeidere fra andre kulturer skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og til utvikling i sin jobb. Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet»

Etiske retningslinjer - «Frydenbø tar avstand fra korrupsjon, diskriminering, misbruk av stilling, ulovlig forretningsmessig opptreden og andre handlinger i strid med lov eller god forretningsetikk.»

Varslingssystem - Konsernet har felles elektronisk varslingssystem som ligger på bedriftens intranett. Det måles i konsernets medarbeiderundersøkelse at systemet for varsling er kjent i virksomheten.

Bærekraftstrategi - Likestilling er blant annet en del av Frydenbø Bilsenter sin bærekraftstrategi: «Frydenbø Bil respekterer og støtter FNs menneskerettighetserklæring og ILOs kjernekonvensjoner, og i våre etiske krav til leverandører har vi satt krav til etterlevelse av disse.

For Frydenbø Bil er menneskene som jobber her vår viktigste ressurs, vi legger derfor til rette for at våre ansatte har de beste forutsetninger for å lykkes. Frydenbø skal ivareta rettighetene, helsen og sikkerheten til våre medarbeidere, samt inspirere og veilede dem til å nå sine mål. Det betyr blant annet lik lønn for likt arbeid, likestilling mellom kjønn og et godt læringsmiljø. Våre etiske retningslinjer stadfester at vi skal følge gjeldende offentlige lover og regler, aktivt jobbe mot alle former for korrupsjon, likebehandle ansatte og respektere menneskeverd.

Frydenbø Bil er lærebedrift, dette bidrar til å sikre rekruttering av kompetente medarbeidere samt å gi ungdommer og voksne mulighet til å fullføre en fagutdanning. Vi tilbyr også arbeidstrening gjennom NAV, på denne måten håper vi å inkludere og integrere flere i fellesskapet.»

Vi har gjennomgått selskapets rutiner og retningslinjer beskrevet i konsernets felles Personal- og Lederhåndbøker, samt selskapets strategi for å se til at det er tilstrekkelig beskrevet hvordan selskapet skal arbeide for å sikre likestilling og ikke-diskriminering. Dette er funnet tilfredsstillende.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Frydenbø Bil VPL sitt arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering er i praksis basert på en 4 -stegs arbeidsmetode, hvor vi skal undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultater.

I 2023 har vi hatt ett møte i en samarbeidsgruppe bestående av: adm.dir., servicemarkedsdirektør, HR-direktør (konsern), hovedverneombud fra hver region og tillitsvalgt fra hver lokasjon.

Ved årsslutt får styret i Frydenbø Bil VPL redegjørelsen og handlingsplanen til behandling i styret. Redegjørelsen og handlingsplan blir også framlagt i AMU og arbeidet med likestilling skal være en fast post på agenda på alle AMU-møter framover.

I møtene har vi gått igjennom alle personalområdene som er beskrevet i loven: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i deres virksomhet.

Vi har fulgt opp punkter fra handlingsplan fra 2022 og vurdert tiltak og resultater.

Under gjennomgangen har vi brukt Bufdir. sitt kartleggingsverktøy og gått igjennom personalområdene som er beskrevet i loven, og vurdert hvordan tilstanden i Frydenbø Bil VPL tilfredsstillende på de ulike områdene.

Undersøkelsene har vist at selskapet tilfredsstillende grunnleggende krav. Noen eksempler kan nevnes:

- Alle lokasjoner tilfredsstillende kravene til ansatte med fysiske handicap. Alle lokasjoner har separate toaletter og garderober for menn og kvinner.
- Bedriften har høyt fokus på kompetanseutvikling og videreutdanning både blant fagarbeidere og selgere/administrasjon - uavhengig av kjønn.
- Bedriften strekker seg så langt det lar seg gjøre for å tilpasse arbeidstidstiden slik at det kan kombineres med familieliv, eksempel er bruk av hjemmekontor og flexitid. Utfordring her kan være at en del stillinger krever at den ansatte er fysisk til stede i åpningstiden.
- Elektronisk varslingsystem og etiske retningslinjer ligger lett tilgjengelig på Sharepoint, i Personalhåndbok og HMS-håndbok. Varslingsplakater er hengt opp i verkstedene.
- Medarbeiderundersøkelse og Puls-undersøkelse (oppfølging av MU) sendes ut to ganger årlig. Her undersøkes blant annet mobbing og trakassering, diskriminering, inkludering og mangfold.

Risikoen for diskriminering og hindre for likestilling

I våre gjennomganger har vi undersøkt om vi har noen områder som kan medføre risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Der vi har avdekket utfordringer er punktene satt på handlingsplan og tiltak iverksatt.

- **Rekruttering**

Bilbransjen er mannsdominert og det kan være vanskelig å rekruttere kvinner, spesielt i fagarbeiderstillinger. På dette området kan bedriften bli bedre til å synliggjøre at vi ønsker flere kvinnelige søkere. Vi kan også bli bedre til å synliggjøre åpenhet for større mangfold i arbeidsstokken. Både i forhold til ansatte med spesielle behov og ulik nasjonalitet.

Vi ser likevel en svakt stigende andel kvinnelige ansatte ved våre mekaniske avdelinger.

På handlingsplan utarbeidet i 2021 og 2022 var det planlagt bruk av flere bilder med kvinner ved stillingsutlysninger, noe vi allerede har blitt bedre på og det jobbes videre med dette sammen med markedsavdelingen.

Det er også laget flere artikler og videoer med våre kvinnelige lærlinger. På denne måten jobber vi med å påvirke positivt til at flere kvinner søker seg inn i mekaniske yrker.

Hovedrekrutteringen vår skjer gjennom lærlinger. I den forbindelse har vi en del samarbeid med videregående skoler for å knytte til oss gode lærlinger. Det er ikke hinder for likestilling eller fare for diskriminering i denne utvelgelsen. Det er kompetanse som er kriteriet. Det er også planer om å gå inn tidligere i skolen (ungdomsskolen) og påvirke valg av fagarbeiderutdanning. I håp om å få flere ungdommer til å velge fagutdanning, også kvinner. Som et ledd i å øke interessen for faget har Kristiansand (2 ganger) og Bergen (1 gang) i samarbeid med lokalt opplæringskontor vært med på «arbeid i vinterferien». Her blir det «lyst ut» stillinger på 9. og 10. trinn på ungdomsskolen hvor de får muligheten til å jobbe på mekanisk verksted i vinterferien. I etterkant av uken er det møte med foreldre og rådgivere på skolene. Dette har vært et suksessfylt prosjekt.

- **Tilrettelegging**

- Tar våre kantine/lunsjordninger tilstrekkelig hensyn til ulike religiøse regler og tradisjoner?

Alle arbeidssteder har kantine/lunsjordning. Disse skal være tilrettelagt for ulike behov i forhold til mat, f.eks. av religiøs art. Vi kjenner ikke til noen utfordringer pr. i dag.

- I møtet diskuterte vi mulighetene for tilrettelegging og hvordan våre rutiner og prosesser er. Det være seg for eksempel, tilrettelegging for gravide, funksjonshemmede og i forhold til arbeidstøy og arbeidssted.

Rutinene er gode og det er tilrettelagt for at arbeidstakere enkelt har mulighet for å ta opp spesielle behov med sin nærmeste leder.

I tidligere møter har det fra ansattrepresentanter blitt kommentert at det i forhold til arbeidstøy (uniform) i noen tilfeller kan være utfordringer i forhold til passende arbeidstøy for kvinner.

Det har det blitt tatt tak i, og problemet er løst. Kvinner får mulighet til å prøve ut flere modeller og handle hos ulike leverandører om nødvendig.

- **Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

Arbeidsgiver har plikt til å jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold jfr. IdL §§ 13 og 26. Hva gjør vi for å måle dette?

I fra 2022 ble det lagt til et nytt målepunkt i medarbeiderundersøkelsen som tar for seg måling av trakassering, diskriminering, inkludering og mangfold. Selskapet oppnår svært god score på målingen og det er derfor ikke avdekket avvik på dette området.

- **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

Er det tydelige beskrivelse av kriterier for forfremmelse og utviklingsmuligheter i bedriften?

Det har vært diskutert i møtene. Det oppleves som at kompetanseportalen til Volvo ivaretar dette på en god måte. Alle har tilgang og får lik utviklingsmulighet ut fra den enkeltes utgangspunkt.

- **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

Spørsmålet ble diskutert med utgangspunkt i:

Hva er hovedutfordringene hos oss og i vår bransje? Hvilke faktorer kan gjøre det vanskelig å kombinere arbeid og familieliv på vår arbeidsplass og i vår bransje?

Det kom ikke fram noen utfordringer spesielt i selskapet i forhold til temaet.

Ble derimot påpekt at selskapet har gode velferdsordninger, beskrevet i personalhåndboken, som hensyntar mange behov i kombinasjon arbeidsliv/familieliv.

Selskapet tilstreber så langt det lar seg gjøre fleksible løsninger mht. arbeidstid og sted.

Det er i flere tilfeller tilrettelagt for f.eks. tilpasset arbeidstid i forhold til henting i barnehage.

Møter er hovedsakelig på dagtid, men unntakvis på kveldstid. På ettermiddagsmøte er det forståelse om man ikke har anledning til å delta.

I 2023 er det også tatt med i medarbeiderundersøkelsen et spørsmål omkring jobb/hjem- balansen, for å avdekke om vi har utfordringer med dette.

Mange av punktene på handlingsplanen er gjennomført, og noe skal vi fortsette å jobbe med framover.

Evalueringsrapporter fortløpende og forslag til videre tiltak vil kontinuerlig bli tatt opp som fast punkt på møter i Hoved-AMU i juni og desember hvert år.

