

# LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

## Frydenbø Bil ASV 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): 3 kvinner (2,86%) og 102 menn (97,14%)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 1 midlertidig ansatt, hvorav 1 mann (100%)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 3 deltidsstillinger, hvorav alle 3 er menn.
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn: Totalt 98 uker i foreldrepermisjon. Av dette utgjør menn 100%.

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

#### **Lønnskartlegging.**

Frydenbø Bil ASV AS 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 7 grupper. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

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

Frydenbø Bil ASV har en kvinneandel på 2,86% og kvinners lønn utgjør i gj.sn. 60,3% av menns lønn.

Årsaken til at det tilsynelatende er stor forskjell er at 2 av 3 kvinner er lærlinger med lav 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: 0% kvinneandel
- Gruppe 4: 0% kvinneandel
- Gruppe 5: 2 % kvinneandel, kvinners lønn i % av menn 117,9%
- Gruppe 6: 0% kvinneandel
- Gruppe 7: 25 % kvinneandel, kvinners lønn i % av menn 93%

Det er ikke funnet vesentlige forskjeller på lønn mellom kvinner og menn i undersøkelsen.

## 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 ASV har vi 3 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.

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 ASV 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: daglig leder, servicemarkedsdirektør, HR-direktør (konsern), verneombud fra Førde, Ørsta, Sogndal og Stryn.

Ved årsslutt får styret i Frydenbø Bil ASV 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.

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

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

- Alle lokasjoner tilfredsstiller 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 varslingssystem og etiske retningslinjer ligger lett tilgjengelig på Sharepoint, i Personelhåndbok 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.

- **Rekruttering**

Temaet ble diskutert med utgangspunkt i følgende:

- Gjennomgå nåværende rekrutteringsprosesser og vurderinger.
- Hvordan kan vi sikre mangfold og likestilling i rekrutteringen?
- Har vi potensielle barrierer for mangfold?
- Hvordan kan vi påvirke at flere kvinner søker?

Rekrutteringen skjer stort sett gjennom lærlinger, og i utvelgelsen har vi fokus på kompetanse. Det er ikke hinder for å velge kvinnelige lærlinger. I 2023 har vi fått to nye kvinnelige lærlinger. For å sikre rekrutteringen generelt av fagarbeidere har vi ett tett samarbeid med Opplæringskontoret. Det er blant annet laget en info.pakke hvor våre kvinnelige lærlinger også er med. Hvordan vi kan påvirke positivt at flere kvinner søker seg inn i mekanikeryrket? I samarbeid med markedsavdelingen vil vi se på initiativ til å bruke mer bilder av kvinner i annonsene og kanskje video med kvinnelige ansatte på våre nettsider. Vi har gode rekrutteringsprosesser uten hinder for likestilling og ikke-diskriminering

- **Tilrettelegging**

Vi har diskutert våre rutiner og prosesser, samt mulighetene for tilrettelegging. Det være seg for eksempel tilrettelegging for gravide, funksjonshemmede og i forhold til f.eks arbeidstøy og lunsjordning.

Kommentarer/innsnitt fra møtet:

Facilitetene er på de fleste steder godt tilrettelagt med egne garderober for kvinner og menn. Mangler i Stryn, men det er muligheter for å tilrettelegge om det ansettes kvinner. Det er også på de fleste anlegg lett adgang for funksjonshemmede. I Sogndal og Førde er det heis og i Måløy er alt på ett plan.

Når det gjelder arbeidstøy er det godt utvalgt til begge kjønn og de ansatte kan velge selv fra flere leverandører.

Lunsjordninger/felles sammenkomster er tilrettelagt med flere valgmuligheter dersom man må ta hensyn av religiøs art.

- **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

I møtet stilte vi oss spørsmålet, har vi prosesser eller rutiner for forfremmelse, avansement, kompetansebygging og karriereutvikling?

- Gjennomgå prosessene for forfremmelse og muligheter for faglig utvikling.
- Identifiser eventuelle hindringer som kan begrense like muligheter for karrierevekst.

Kommentarer/innsnitt fra møtet:

Vi følger kompetanseprogram fra importør/fabrikk. Dette gjelder både mekanisk og administrativt. I medarbeidersamtaler kartlegger vi ambisjoner og ønsker og legger i samarbeid med ansatte en plan for kompetanseheving. I kompetanseportalen kan ansatte selv melde seg på kurs. Leder må godkjenne kurset for den enkelte. Mulighetene er der for dem som vil, og bedriften ønsker at så mange som mulig tar kursene

- **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.

- **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?

Kommentarer/innspill fra møtet:

Skal ikke være noen store utfordringer i forhold til å kombinere arbeid og familieliv. Prøver i stor grad å unngå overtid. Dersom det i perioder er nødvendig får de ansatte ofte velge dag eller tidspunkt i løpet av uken hvor det passer for dem. Møter prøver å avholdes på dagtid (gruppevis), men noen møter med alle ansatte tas på ettermiddag. Arbeidsgiver er fleksibel i situasjoner der arbeidstid må tilpasse i forhold til f.eks. henting i barnehage. Det kom ikke fram noen utfordringer spesielt i selskapet i forhold til temaet.

I siste medarbeiderundersøkelse har vi lagt inn en måling av ansattes opplevelse av jobb/hjem balansen. Resultatene er gode.

Finner vi avvik vil dette settes på handlingsplanen og tiltak iverksettes.

Evaluering rapporteres fortløpende og forslag til videre tiltak vil kontinuerlig bli tatt opp som fast punkt på møter i AMU hvert år.