

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

FRYDENBØ BIL ÅLESUND AS 2024

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 31.12.2024)

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall): 15 kvinner (17,4 %) og 71 menn (82,6%)
- Midlertidig ansatte: (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 0 %
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 3 deltidsstillinger, hvorav 2 kvinner (66 %).
- Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn: totalt 75 uker i året, hvorav menn sto for 44 uker (59,1 %) og kvinner 31 uker (40,9 %). Gjennomsnittlig permisjon for menn var 15 uker, mens gjennomsnittet for kvinner var 31 uker.

Det skal annet hvert år gjøres en kartlegging av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper. Dette ble utført i 2024.

Lønnskartlegging

Frydenbø Bil Ålesund har i oktober 2024 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, ulike tillegg og bonuser for regnskapsåret 2024 (tall pr 30.10.2024). 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 ansattrepresentanter (tillitsvalgte og verneombud) i september 2024.

De totale resultatene fordelt på kjønn fra lønnskartleggingen kan ikke publiseres offentlig da det i flere av gruppene var under fem kvinner.

Frydenbø Bil Ålesund AS har en kvinneandel på 17,4 % og kvinners lønn utgjør i gjennomsnitt 82 % av menns lønn.

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

- Gruppe 1: ingen ansatte i denne kategorien pr. 30.10.24
- Gruppe 2: 0 % kvinneandel
- Gruppe 3: 14 % kvinneandel, kvinners lønn utgjør 91 % av menns lønn
- Gruppe 4: 6 % kvinneandel, kvinners lønn utgjør 84 % av menns lønn
- Gruppe 5: 18 % kvinneandel, kvinners lønn utgjør 99,5 % av menns lønn
- Gruppe 6: 17 % kvinneandel, kvinners lønn utgjør 89,1 % av menns lønn
- Gruppe 7: 50 % kvinneandel, kvinners lønn utgjør 56,7 % av menns lønn
- Gruppe 8: ingen ansatte i denne kategorien pr. 30.10.24

Kartleggingen viser at det i de fleste grupper er små forskjeller i lønn mellom kvinner og menn. Derimot er det enkelte variasjoner i uregelmessige tillegg som provisjon og bonus, noe som bidrar til lønnsforskjeller i enkelte grupper.

I gruppe 3 utgjør kvinners lønn totalt sett 91 % av menns lønn. Kvinner har en gjennomsnittlig fastlønn som er høyere enn menns (113,9 % av menns fastlønn). Den totale forskjellen skyldes høyere variable tillegg for menn. Forskjellen kan forklares med stillingstyper. Kvinnene har primært administrative stillinger med høy fastlønn, mens menn har stillinger innenfor salg med større innslag av variable tillegg som provisjon og bonus og varierer med prestasjoner.

I gruppe 4 utgjør kvinners lønn totalt sett 84 % av menns lønn. Kvinner gjennomsnittlige fastlønn er noe høyere enn menns (103,1 % av menns fastlønn). Forskjellen i total lønn skyldes hovedsakelig at menn mottar høyere variable tillegg som f.eks. provisjon. Dette kan forklares med at flere i denne gruppen har stillinger innenfor salg, med større innslag prestasjonsbasert lønn som vil variere fra år til år.

I gruppe 5 er det ingen vesentlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Kvinners lønn utgjør 99,5 % av menns lønn, og både fastlønn og uregelmessige tillegg er relativt like.

I gruppe 6 utgjør kvinners lønn totalt sett 89,1 % av menns lønn. Kvinners fastlønn er tilsvarende lik som menns fastlønn, men det er noen mindre forskjeller i uregelmessige tillegg og bonus.

I gruppe 7 er det store lønnsforskjeller, da kvinners lønn utgjør 56,7 % av menns lønn. Gruppen består av lærlinger, og forskjellen kan forklares med at mennene er kommet lengre i lærlingeløpet og ligger dermed høyere i lønn. Dette er i tråd med praksis for lærlingelønn, som stiger med progresjon i løpet. Dette er i henhold til biloverenskomsten.

Kartlegging av ufrivillig deltid

Det stilles også krav til at arbeidsgiver skal undersøke om det er ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent). I Frydenbø Bil Ålesund 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.

Bærekraftstrategi - Likestilling er blant annet en del av Frydenbø Bil sin bærekraftstrategi: «Vi respekterer og støtter FNs menneskerettighetserklæring og ILOs kjernekonvensjoner. Våre etiske krav til leverandører sikrer etterlevelse av disse.

Hos Frydenbø Bil er våre ansatte vår viktigste ressurs. Vi sørger for at de har de beste forutsetningene for å lykkes ved å ivareta deres rettigheter, helse og sikkerhet. Vi fremmer lik lønn for likt arbeid, likestilling mellom kjønn og et godt læringsmiljø. Våre etiske retningslinjer sikrer at vi følger lover og regler, bekjemper korrupsjon, likebehandler ansatte og respekterer menneskeverd.

Som lærebedrift bidrar vi til å rekruttere kompetente medarbeidere og gir ungdommer og voksne mulighet til å fullføre en fagutdanning. Vi tilbyr også arbeidstrening gjennom NAV for å inkludere flere i arbeidslivet. Vi er stolte av vårt engasjement for menneskerettigheter og etisk praksis, og vi jobber kontinuerlig for å skape en trygg og inkluderende arbeidsplass.»

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 sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

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

I september 2024 har vi hatt ett møte i en samarbeidsgruppe bestående av: daglig leder, verneombud og tillitsvalgt, og HR-direktør og HR-konsulent (fra Frydenbø Group AS, konsern). I møtet 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 virksomheten. Vi skal følge opp punkter fra handlingsplan og vil vurdere tiltak og resultater.

Ved årsslutt får styret i Frydenbø Bil Ålesund AS 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.

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

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

- Bedriften har høyt fokus på kompetanseutvikling både blant fagarbeidere og selgere/administrasjon - uavhengig av kjønn.
- Kompetanse og egnethet er de viktigste kriteriene i rekrutterings- og interne utvelgelsesprosesser. Kjønn, etnisitet eller funksjonsnedsettelse er ikke relevant.
- Bedriften tilstreber å tilpasse arbeidstiden slik at det kan kombineres med familieliv. 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.
- 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 vår gjennomgang 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 en mannsdominert sektor, og det kan være utfordrende å rekruttere kvinner, særlig til fagarbeiderstillinger. Bedriften har et ønske og behov for å synliggjøre mangfold og øke andelen kvinnelige søkere. Dette inkluderer tiltak som å bruke flere bilder av kvinnelige mekanikere i stillingsannonser for å inspirere flere kvinner til å søke mekaniske yrker.

Rekrutteringen skjer hovedsakelig gjennom lærlinger, hvor mange har vært på utplassering før de får tilbud om lærlingplass. Fokus ligger på kompetanse og interesse for faget. Språkkompetanse er et viktig kriterium i enkelte avdelinger, særlig norsk eller engelsk, ettersom systemer fra importør er på dette språket. Tysk er også relevant. For å øke mangfoldet og inspirere flere til å velge en karrierevei i bilbransjen, er det gjennomført skolebesøk med ungdomsskoleklasser. Dette tiltaket har som mål å motivere et bredere spekter av elever til å velge yrkesfag og mekaniske yrker.

- **Lønns- og arbeidsvilkår**

Vi har veletablerte rutiner for lønnsfastsettelse og er tariffbundet på flere områder. Kollektive lønnsjusteringer gjennomføres årlig og lønnsgrupper utenfor tariff dekkes av dette.

Når det gjelder arbeidsvilkår, er fasilitetene stort sett godt tilrettelagt for begge kjønn. Garderober i hovedbygget er utbedret. Damegarderoben har blitt betydelig utvidet og oppgradert for å gi bedre forhold. Imidlertid mangler én avdeling egne garderobefasiliteter for kvinner. Dette vil løses midlertidig ved at kvinnelige ansatte har tilgang til garderobefasilitetene i hovedbygget.

- **Tilrettelegging**

Det er blitt sett på mulighetene for tilrettelegging og hvordan våre rutiner og prosesser er. Det være seg f.eks. tilrettelegging for gravide, funksjonshemmede og i forhold til f.eks. arbeidstøy og lunsjordning.

Det fremkommer at rutinene er gode og ansatte oppfordres til å ta opp spesielle behov med sin nærmeste leder, som kan vurdere mulige tiltak.

Fasilitetene i bygget er generelt funksjonelle, men som et eldre bygg mangler det heis til kantinen og møterom i 2.etg. Dette kan utgjøre en hindring dersom ansatte eller kandidater har behov for rullestol eller annen tilrettelegging. Vi vil vurdere løsninger dersom behovet oppstår.

Kantinen tilbyr et variert utvalg av mat, inkludert alternativer for ansatte med allergier eller religiøse hensyn. Det er foreslått å merke allergivennlige matvarer tydeligere for å gjøre det enklere for ansatte å velge passende alternativer.

Arbeidstøy bestilles fra en spesifikk leverandør, og det tilbys egne klær for kvinner. Det er imidlertid kommet frem at utvalget av godt tilpasset arbeidstøy for kvinner, særlig overkroppsplass, er begrenset. Dette blir prioritert som et tiltak som følges opp videre.

- **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

Det er etablerte prosesser for kompetansebygging og karriereutvikling gjennom kompetanseportalen (Harald A. Møller kompetanseportal), hvor ansatte kan melde seg på kurs etter behov, med godkjenning fra leder. Alle har tilgang og får like utviklingsmulighet ut fra den enkeltes utgangspunkt. Ansatte oppfordres til å bruke medarbeidersamtalen til å diskutere utviklingsmuligheter med sin leder.

Kompetansestrategi er en del av hoveddelene i selskapets strategi for perioden 2025-2027. Her har vi stort fokus på kompetanse og utviklingsmuligheter. Arbeidet med igangsetting av strategiske tiltak for å nå hovedmål er igangsatt.

- **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 fremkommer at det i liten grad er utfordringer å kombinere arbeid og familieliv. Møter legges primært til dagtid, inkludert månedlige allmøter, som gjennomføres gruppevis. Kveldsmøter unngås så langt det lar seg gjøre.

Reise til kurs kan være en utfordring for småbarnsforeldre, men flere obligatoriske kurs og oppfriskningskurs tilbys nå digitalt. Dette gir større fleksibilitet og kan gjennomføres på arbeidsplassen eller hjemme.

I medarbeiderundersøkelse inkluderes spørsmål om balansen mellom jobb og hjem. Resultatene fra 2024 viser en gjennomsnittscore på 3,9 av 5, og det er ikke identifisert vesentlige utfordringer på dette området.

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

Arbeidsgiver har plikt til å jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold jfr. likestillings- og diskrimineringsloven §§ 13 og 26. Dette følges også opp gjennom regelmessige

medarbeiderundersøkelser. Undersøkelsene inkluderer spørsmål om trakassering, diskriminering, inkludering og mangfold.

Selskapet scorer generelt høyt på disse områdene i medarbeiderundersøkelsen, selv om 5 % av de ansatte oppgir å ha opplevd mobbing eller trakassering. Samlet sett viser målingene gode resultater innen diskriminering, likeverd og mangfold. Fokuset på å forebygge og håndtere mobbing og trakassering vil videreføres og styrkes fremover for å sikre et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.

Noen av punktene på handlingsplanen er gjennomført og noen skal vi fortsette å jobbe med fremover. Evaluering rapporteres fortløpende og forslag til videre tiltak vil kontinuerlig bli tatt opp som fast punkt på AMU-møter hvert år.