

Likestillingsredegjørelse 2021 – Snap Drive AS

1. Innledning

Likestilling- og mangfoldsarbeidet i Bertel O. Steen er forankret i og en integrert del av konsernets strategi, verdier, policies og retningslinjer.

Mangfold er viktig for alle som vil ha medarbeidere med ulike erfarings- og kunnskapsbakgrunn, og vi skal være en arbeidsplass som preges av respekt, toleranse og tillit. Bertel O. Steen har et mangfoldig og bredt kundesegment og det er naturlig at selskapet gjenspeiler dette i måten selskapet er organisert og driver på.

Bertel O. Steen har nulltoleranse for diskriminering, og har fokus på å hindre forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder, religion eller livssyn i saker som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling og forfremmelse.

Bertel O. Steen valgte å slutte seg til UN Global Compact i 2017. Gjennom denne tilknytning forplikter konsernet seg til å følge organisasjonens 10 grunnprinsipper for ansvarlig næringsliv knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon, og den samme organisasjonens 17 bærekraftsmål.

Selskapets strategi ble revidert i 2021 og arbeidet med mangfold og likestilling har fått en sentral plass der, og skal videreutvikles i 2022.

2. Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering i praksis

I 2018 nedfalte konsernet en ny HR-policy som skal gi retning og føringer blant annet innenfor likestilling, livsfasepolitikk og rekruttering. Selskapet har også en egen retningslinje som omhandler likestilling og diskriminering spesielt.

I 2016 reviderte og tydeliggjorde konsernet arbeidsreglement og etiske retningslinjer i samarbeid med de tillitsvalgte. Fra 2017 ble det etablert spillbasert opplæring som alle ansatte gjennomfører årlig. Kurset revideres toårlig, med oppgaver for å sikre forståelse og etterlevelse. Innholdet er tuftet på våre verdier og kultur, i tillegg til arbeidsreglement og etiske retningslinjer. Svarprosenten i desember 2021 var på over 80 %.

Våre lederkurs og opplæring er basert på vår strategi og verdigrunnlag. Vi gjennomfører obligatoriske introduksjonsprogrammer for alle nye ledere, samt kultur og lederutviklingsprogram for ulike nivå.

Vi har jevnlig kurs og webinarer for ledere innen arbeidsrettslige tema, HMS og rekruttering for de ulike ledernivåene.

3. Diskriminering og risikoområder

Bransjen har historisk hatt en lav kvinneandel innenfor alle områder tilknyttet bil- og servicemarkedet. Status i samfunnet og interessen for bilfaget er også en påvirkningsfaktor for rekruttering til vår bransje. Dette er en utfordring som selskapet har fokus på og som vi blant annet jobber aktivt med gjennom forskjellig markedsføringstiltak. I selskapets likestillingsarbeid og arbeidet med likestillingskartleggingen, er det tatt utgangspunkt i fire kontekster/organisatoriske prosesser der risiko for diskriminering og økt fokus på likestilling gjør seg spesielt gjeldende:

- Arbeidsinkludering og samfunnsansvar
- Tilrettelegging for arbeid og familieliv
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Rekruttering

For disse fire kontekster er det iverksatt tiltak for å minimere risiko for diskriminering. Overordnet ansees risikoen for diskriminering som lav.

Arbeidsinkluderinger og samfunnsansvar

I Bertel O. Steen har vi gode rutiner for å tilrettelegge og dekke individuelle behov for tilpasning. Et risikomoment er at dette ikke er godt nok kjent for ansatte i virksomheten. Tilpasninger i arbeidshverdagen varierer med belastning, stilling og hvilket forretningsområde den ansatte jobber i. Det er en risiko at kartlegging og dialog om behov for tilpasninger skjer for sjeldent.

Bertel O. Steen konsern har inngått en samarbeidsavtale med NAV for å styrke vårt samarbeid og samfunnsansvar rundt arbeidsinkludering. Det innebærer at vi fortsetter et godt samarbeid med NAV med en sentral kontaktperson. Det ble gjennomført en undersøkelse om arbeidsinkluderingstiltak i 2021, som viser at flere av våre selskap tar initiativ til og gjennomfører arbeidsinkluderingstiltak. Tilbakemeldingen er at dette er nyttig og bidrar positivt til arbeidsmiljøet.

Selskapet har også inngått avtaler om arbeidsmarkedstiltak fra andre aktører enn NAV.

Bertel O. Steen har ansatte som har varig tilrettelagt arbeid, midlertidig tilrettelagt arbeid, arbeidstrening, og det er gjennomført tilretteleggingstiltak for å kunne ansette medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Det er varierende omfang, men enkelte selskap har over tid etablert gode erfaringer og ressurser på dette området.

Tilrettelegging for arbeid og familieliv

Avhengig av yrkesområde vil det være forskjell på muligheten for individuell fleksibilitet i arbeidstiden. Denne variasjonen gjør at det er en risiko for at omfanget av tilretteleggingen praktiseres noe ulikt. Risikoen vil være spesielt gjeldene der hvor den ansatte er bundet av virksomhetenes åpningstider.

Konsernet har imidlertid gode rutiner og ordninger som åpner for individuell fleksibilitet. Det er like vilkår for alle medarbeidere uavhengig av stillingsnivå eller kategori for sykefravær, foreldrepermisjoner eller andre lovfestede permisjoner. Selskapet forskutterer lønn for lovmessige permisjoner i permisjonstiden. Selskapet jobber også aktivt for at ansatte skal ha en god balanse mellom arbeid og familieliv.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Selskapet har strukturerte prosesser for arbeidsevaluering og internmobilitet. Et risikomoment for forfremmelser er at kriterier for forfremmelse ikke er tydelig nok til å sikre likebehandling på tvers av organisasjonen.

Selskapet oppfordrer til internmobilitet og internrekruttering. Årlig kartlegges potensielle kandidater til lederstillinger. Det prioriteres å utvikle og løfte unge medarbeidere innenfor begge kjønn, med ulik etnisk bakgrunn og ulike kompetanser. Selskapet har god erfaring med og rutiner for intern mobilitet, noe som gjør at vi skaper gode rammer for utvikling internt.

Rekruttering

Selskapet rekrutterer fra mange ulike fag og bransjer, og er bevisst i utvelgelse på at det er viktig med et bredt mangfold i dette arbeidet. Rekruttering skjer på ulike plattformer for å nå forskjellige grupper og øke mangfoldet. Innenfor rekruttering har selskapet en alderssammensetning som gjør at man bør fokusere på å tiltrekke seg ung arbeidskraft. Det er en risiko innenfor flere fagområder at alderssammensetningen er for høy. Økt støtte ved internmobilitet og internrekruttering fra andre internområder og internopplæring er tiltak som benyttes. Summen av disse tiltakene og rekrutteringsarbeidet vi allerede gjør har som målsetting å styrke mangfoldet over tid.

4. Forventninger til videre arbeid

Gjennom innføring av ny teknologi og nye systemer er selskapet bedre rustet til å kartlegge eventuelle risiko knyttet til diskriminering og mangfold. Selskapet skal jobbe videre med sanntidsdata fra våre interne systemer for å ytterligere systematisere arbeidet med risikokartlegging. Dette vil øke forståelsen og legge grunnlag for vårt videre arbeid.

Bertel O. Steen har, på lik linje med bransjen for øvrig, en overrepresentasjon av menn. Dette har i stor grad sammenheng med at det historisk har vært og fortsatt er størst rekruttering av menn til mange av våre virksomhetsområder. Kvinnelig arbeidskraft, spesielt i mekanikeryrket, er begrenset og svært ettertraktet i vår bransje. Selskapet har et stort fokus på å få et bredt mangfold innen alle kategorier og dette er noe det jobbes målrettet med ved rekruttering av lærlinger, fagarbeidere og fagstillinger m.m. Digitale tjenester og det teknologiske skiftet med nye drivlinjer vil være en mulighet for selskapet å tiltrekke en bedre kjønnsbalanse og et enda rikere mangfold.

Selskapet skal videre jobbe systematisk med å kommunisere og implementere den nylig reviderte strategien hvor mangfold og likestilling har fått en sentral plass.

5. Tilstand for kjønnslikestilling (Konsern)

Nøkkeltall for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

Konsernet hadde en kvinneandel ved utgangen av 2021 på 12,7%. I konsernledelsen er det i dag 2 kvinner. Det er et økende antall kvinner i ledende stillinger og funksjonærstillinger. Isolert i fagstillinger knyttet til salg og verksteddrift (nivå 3) er kvinneandelen 6,3% for konsernet som helhet.

Kjønnsbalansen mellom de ulike virksomhetsområdene i selskapet varierer. Utvalgene av stillinger i disse nivåene er sammensatt og er utarbeidet på en slik måte at sammenligningsgrunnlaget baseres på relativt like stillingsnivåer.

Nivåinndeling

Nivå 1: Ledende stillinger – Ledere med personalansvar (ekskl. lokale salgssjefer og fagtekniske teamledere på verkstednivå)

Nivå 2: Funksjonærer – Ansatte som har begrenset personalansvar og som innehar stilling i støttefunksjon, administrasjon eller andre stabsfunksjoner.

Nivå 3: Fagstillinger knyttet til salg og verksteddrift – Stillinger hvor ansatte jobber kundenært innenfor salg og/eller verksteddrift..

Nivå L: Lærlinger

Kartlegging av lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er basert på beregninger av kvinners andel av menns gjennomsnittslønn. Grunnlaget for lønnsberegninger er ansattes faste avtalte lønn, overtidsgodtgjørelser, bonusutbetalinger og andre goder/tillegg (total brutto årslønn).

Kjønnsbalanse og lønnsforskjeller per nivå (Konsern)		
	Kvinneandel (%)	Kvinner andel av menns gjennomsnittslønn
Totalt	12,7 %	96 %
Nivå 1 Ledende stilling	12,5 %	91 %
Nivå 2 Funksjonær	41,2 %	91 %
Nivå 3 Fagstillinger knyttet til salg og verksteddrift	6,3 %	86 %
Nivå L: Lærlinger	9,4 %	105 %

Oversikt over midlertidig ansatte, deltidsstillinger.

Vi har et ønske om å ansette flest mulig i fulltidsstillinger, av de få deltidsstillingene er mange av disse tilpasset etter ønske og/eller behov fra arbeidstaker. Fra de undersøkelsene vi gjør hvert år internt i selskapet, har vi ikke avdekket ansatte som jobber ufrivillig deltid. Det er få midlertidig ansatte i Bertel O. Steen. Dette er et resultat av en bevisst strategi om å ikke ha midlertidige ansettelsesforhold i vår virksomhet. Siden antallet med disse stillingstypene er så få, vil kun tall for hele konsernet presenteres i tabellen under.

Deltid og midlertidig ansatte (Konsern)			
	Antall ansatte		Kvinneandel (%)
	Kvinner	Menn	
Deltidsstillinger	26	36	42%
Midlertidig ansatte	4	22	15,4%

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjons gjennomsnittlige varighet etter kjønn var i 2021 16 uker for menn og 32 uker for kvinner totalt i konsernet.

6. Tilstand for kjønnslikestilling, Snap Drive AS

Nøkkeltall for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

For Snap Drive AS er kvinneandelen ved utgangen av 2021 2,17 %. Det er per 2021 én kvinne i ledende stilling.

Kjønnsbalanse og lønnsforskjeller per nivå (Snap Drive AS)		
	Kvinneandel (%)	Kvinner andel av menns gjennomsnittslønn
Totalt	2,17 %	103 %
Nivå 1 Ledende stilling	3,7 %	*
Nivå 2 Funksjonær	10 %	*
Nivå 3 Fagstillinger knyttet til salg og verksteddrift	1,7 %	*
Nivå L: Lærlinger	0 %	-

* Under 5 ansatte av hvert kjønn. (Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.)

Oversikt over midlertidig ansatte, deltidsstillinger

Deltid og midlertidig ansatte (Snap Drive AS)			
	Antall ansatte		Kvinneandel (%)
	Kvinner	Menn	
Deltidsstillinger	0	4	0%
Midlertidig ansatte	0	2	0%

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjons gjennomsnittlige varighet etter kjønn var i 2021 8 uker for menn, ingen kvinner hadde foreldrepermisjon i Snap Drive AS.