

Likestillingsredegjørelse 2022

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Bertel O. Steen har nulltoleranse for diskriminering, og har fokus på å hindre diskriminering, trakassering og forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder, religion eller livssyn innen områder som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling og forfremmelse. Ledere og ansatte skal jobbe aktivt med å skape et godt arbeidsmiljø for alle. Vår kultur skal være basert på respekt, toleranse og tillit. Dette medfører at ansatte skal kunne gi uttrykk for sine meninger og varsle om kritikkverdige forhold slik at det kan tas tak i med tiltak og oppfølging.

Å identifisere risiko for diskriminering og hindring av likestilling, er en viktig del av selskapets kontinuerlige forbedringsarbeid. Selskapet har i 2022 gjennom et mangfoldsprosjekt hatt økt fokus på å kartlegge risiko for diskriminering. Prosjektet gjennomføres med hjelp fra en ekstern tredjepart som blant annet analyserer våre styrende dokumenter og rutiner og gjennomfører intervjuer i ulike deler av virksomheten. Intervjuobjektene består av personer på ulike stillingsnivå, samt forskjellige aldersgrupper, kjønn og bakgrunn. De foreløpige resultatet fra analysen har gitt oss god innsikt og viser at det finnes flere områder innen mangfold og inkludering vi må ha fokus på fremover. Prosjektet er pågående og vil fortsette i 2023.

Rekruttering

Bertel O. Steen ønsker å være en god og attraktiv arbeidsgiver for *alle* og jobber for å sikre tilhørighet og trivsel for alle ansatte. En kartlagt risiko er at ansettende ledere kan mangle tilstrekkelig mangfoldkompetanse. Dette er noe Bertel O. Steen har som en integrert del av våre lederprogrammer og noe som har vært tema ved ledersamlinger i 2022. Våre ledere er opptatt av dette og det jobbes kontinuerlig med å videreutvikle kompetanse på ulike nivåer i virksomheten. Selskapet har en bred tilnærming til rekruttering og har som mål å rekruttere fra en rekke ulike fag og bransjer. Vi er bevisste på viktigheten av å ha et mangfoldig arbeidsmiljø, og bruker ulike plattformer for å nå forskjellige grupper.

Selskapet har også fokus på å tiltrekke seg ung arbeidskraft, da det er en risiko innenfor flere fagområder at alderssammensetningen er for ensidig. Å legge til rette for at unge mennesker får arbeidserfaring, jobbmulighet og en vei inn i yrkeslivet, er en fanesak for Bertel O. Steen. Vi har til enhver tid et høyt antall lærlinger, hvor nyutdannede får tilrettelagt videre utvikling av kompetansen sin.

For å sikre rett kompetanse i vår organisasjon som både dekker dagens og fremtidens behov, ønsker vi å være mer synlig ved utdanningsinstitusjoner over hele landet. I 2022 begynte vi planleggingen av skolebesøk på universiteter og høyskoler. Vi har blant annet planlagt besøk på NMBU, NTNU, NHH, BI og UiO, i forbindelse med karrieredager og bedriftspresentasjoner. To internship innen økonomi og bærekraft er rekruttert fra NMBU og skal jobbe hos Bertel O. Steen høsten 2023.

Vi har et stort ønske om å rekruttere flere studenter til ulike stillinger innenfor flere fagområder. Disse tiltakene, kombinert med det rekrutteringsarbeidet selskapet allerede gjør, har som mål å styrke mangfoldet over tid. Selskapet er opptatt av å tilby en inkluderende arbeidsplass og jobbe aktivt for å sikre at alle ansatte føler seg verdsatt og har muligheten til å utvikle seg.

Lønn og arbeidsvilkår

Bertel O. Steen har strukturer og verktøy for å oppnå likebehandling av lønn og arbeidsvilkår. Generelle lønn og arbeidsvilkår er blant annet beskrevet i personal- og lederhåndboken og kvalitetssystemet som er åpent tilgjengelig for alle ansatte.

Fastsettelse og utvikling av lønn- og belønning vurderes av mange kvalitative parametere slik som stillingskompleksitet, markedsituasjon og tilgang på kompetanse, prestasjon i stilling og kompetansenivå/individuell erfaring i stilling. Strukturerede verktøy for lønn- og belønningsprosesser basert på objektive kriterier for å identifisere forskjellene mellom stillinger i hele organisasjonen, er verktøy for å hindre negativ forskjellsbehandling av lønn og betingelser basert på kjønn. Det er utviklet en stillingshierarkimatrise som styres og driftes av HR-avdelingen sentralt. Dette verktøyet gir grunnlag for en likestilt og strukturert lønnssetting for stillinger som er individuelt avlønnede. Godkjenningsprosedyren i vårt HRM-system skal hindre avvik fra denne. I tillegg gjennomføres det lønnsanalyser for å gi innsikt i det interne lønnsmarkedet. Dette datagrunnlaget er verktøy for å avdekke eventuelle skjevheter i lønn knyttet til kjønn. Vårt nye HRM-system gir oss muligheter til å foreta dypere analyser av sammensetning av ansatte og lønnsnivåer. Dette er noe vi allerede har tatt i bruk og vil benytte oss av i større grad fremover.

Det er likevel viktig å nevne at det å ha ensidig fokus på for eksempel kjønn i lønnsstatistikker kontra parameterne over kan gi rom for feiltolkning. Det kreves derfor at man analyserer tallene i en større sammenheng før man trekker konklusjoner. Et tiltak vil derfor være å ha et lønnsystem i bunnen som reflekterer lønnsnivået for den aktuelle stillingsklassen og prestasjonen, og som har med seg flere parameter i datagrunnlaget. Anskaffelse av et stillingsevalueringssystem hvor man anvender lik metodikk og har tilgang til store databaser som gjør det mulig å sammenligne vurderingene både internt og eksternt, er under vurdering.

Tilrettelegging

Bertel O. Steen har også fokus på å kunne tilby et inkluderende arbeidsliv til mennesker som av forskjellige årsaker faller utenfor. Det er iverksatt flere tiltak for dette, blant annet arbeidstrening, utprøving av tilrettelagt arbeid, arbeidsinkludering og arbeidsavklaring. Bertel O. Steen har godt etablerte rutiner for å tilrettelegge for individuelle behov og for tilpasning i arbeidshverdagen. Et risikomoment er at mulighetene for tilrettelegging ikke er godt nok kjent for ansatte i virksomheten. Kartlegging og dialog om behov for tilpasning, er initiativ som gjøres lokalt for å styrke tilrettelegging.

Bertel O. Steen samarbeider blant annet med NAV for å ivareta og styrke vårt fokus på samfunnsansvar og arbeidsinkludering. Det er også inngått avtaler med andre aktører som bedriftshelsetjenesten for å understøtte dette arbeidet. Initiativ, samarbeid og gjennomføring av arbeidsinkluderingstiltak er noe som bidrar til et godt arbeidsmiljø for alle.

Selskapet har flere ansatte som har varig tilrettelagt arbeid, midlertidig tilrettelagt arbeid, arbeidstrening, og har også gjennomført tilretteleggingstiltak for å ansette medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Deler av virksomheten har god erfaring og ressurser på dette området, mens andre har et mindre omfang av slike tiltak. Det gis støtte og tilgjengeliggjøres ressurser for å bistå våre ledere med tilrettelegging lokalt.

Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Bertel O. Steen har etablert gode rutiner for å tilby individuell fleksibilitet. Muligheten for individuell fleksibilitet i arbeidstiden vil variere basert på yrkesområde. Dette kan føre til at tilrettelegging praktiseres ulikt, spesielt for ansatte som er begrenset av virksomhetens åpningstider. Det er like vilkår for alle medarbeidere uavhengig av stillingsnivå eller kategori for sykefravær, foreldrepermisjoner eller andre lovfestede permisjoner.

Selskapet jobber også aktivt for at ansatte skal ha en god balanse mellom arbeid og familieliv. Det er en risiko for at enkelte, på grunn av at de innehar en nøkkelstilling eller opplever å ha spesielt viktige arbeidsoppgaver, ønsker å unngå å ta ut permisjon. Dette er noe vi aktivt arbeider for at ikke skal skje.

Vi praktiserer sporadisk bruk av hjemmekontor der hvor dette er hensiktsmessig. Et risikomoment kan være at enkelte medarbeidere som benytter denne løsningen i noen grad kan oppleve manglende gruppe/teamtilhørighet. Her hviler det et stort ansvar på våre ledere.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Selskapet har velfungerende prosesser for evaluering av arbeid og internmobilitet. Imidlertid er det en risiko for at kriteriene for befordring ikke er nøyaktige nok til å sikre lik behandling over hele organisasjonen. Bertel O. Steen oppmuntrer til internmobilitet og internrekruttering. Hvert år identifiseres potensielle kandidater til lederstillinger, og det er en prioritet å utvikle og fremme unge medarbeidere. Selskapet har god erfaring med intern karriereutvikling og mobilitet, noe som gjør at vi skal fortsette å skape gode rammer for at ansatte skal kunne utvikle kompetanse og muligheter internt.

Vi vil benytte vårt HRM-system til å "merke" aktuelle kandidater som talenter og legge planer for karriereutvikling. I tillegg arbeider vi med etterfølgerplanlegging som også legger til rette for utviklingsmuligheter. En identifisert risiko er at vi ikke får god nok internmobilitet mellom roller på hovedkontoret og roller hos våre forhandlere.

Vi har gjennom de siste årene ansatt mange nye medarbeidere med annen kompetanse enn hva vi tradisjonelt har rekruttert. Dette har vært positivt, og vi ser at flere etter relativt kort tid i sin første jobb har demonstrert så gode ferdigheter at de er tilbudt nye og ansvarsfulle roller i konsernet.

Tilstand for kjønnslikestilling

Fordeling kjønn per juridisk enhet med minst 50 ansatte i Bertel O. Steen

Juridisk enhet	Andel kvinner	Antall ansatte
Bertel O. Steen Lastebil og Buss	7 %	305
Bertel O. Steen Vestfold AS	17 %	95
Bertel O. Steen Agder AS	7 %	123
Bertel O. Steen AS	32 %	483
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	6 %	81
Bertel O. Steen Bergen AS	11 %	154
Bertel O. Steen Brobekk AS	8 %	62
Bertel O. Steen Buskerud AS	10 %	91
Bertel O. Steen Detalj AS	36 %	84
Bertel O. Steen Innlandet AS	12 %	81
Bertel O. Steen Lørenskog AS	6 %	249
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	14 %	123
Bertel O. Steen Rogaland AS	12 %	118
Bertel O. Steen Trøndelag AS	16 %	142
Bertel O. Steen Ullevål AS	6 %	50
Bertel O. Steen Østfold AS	10 %	116
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	11 %	76
Motor-Trade AS	13 %	127
Snap Drive AS	3 %	258

Prosentandel av alle kvinner eller menn i midlertidig stilling

Juridisk enhet	Andel midlertidig ansatte	
	Kvinner (prosent av antall kvinner)	Menn (prosent av antall menn)
Bertel O. Steen Lastebil og Buss AS	25 %	15 %
Bertel O. Steen Vestfold AS	19 %	14 %
Bertel O. Steen Agder AS	22 %	8 %
Bertel O. Steen AS	5 %	4 %
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	40 %	22 %
Bertel O. Steen Bergen AS	35 %	11 %
Bertel O. Steen Brobekk AS	0 %	7 %
Bertel O. Steen Buskerud AS	0 %	10 %
Bertel O. Steen Detalj AS	3 %	0 %
Bertel O. Steen Innlandet AS	30 %	21 %
Bertel O. Steen Lørenskog AS	43 %	12 %
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	24 %	12 %
Bertel O. Steen Rogaland AS	14 %	13 %
Bertel O. Steen Trøndelag AS	13 %	17 %
Bertel O. Steen Ullevål AS	0 %	11 %
Bertel O. Steen Østfold AS	25 %	14 %
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	13 %	16 %
Motor-Trade AS	18 %	10 %
Snap Drive AS	25 %	12 %

Antall kvinner og menn i midlertidige ansettelsesforhold

Juridisk enhet	Antall midlertidig ansatte	
	Antall kvinner	Antall menn
Bertel O Steen Lastebil og Buss AS	5	42
Bertel O. Steen Vestfold AS	3	11
Bertel O. Steen Agder AS	2	9
Bertel O. Steen AS	7	12
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	2	17
Bertel O. Steen Bergen AS	6	15
Bertel O. Steen Brobekk AS	0	4
Bertel O. Steen Buskerud AS	0	8
Bertel O. Steen Detalj AS	1	0
Bertel O. Steen Innlandet AS	3	15
Bertel O. Steen Lørenskog AS	6	29
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	4	13
Bertel O. Steen Rogaland AS	2	13
Bertel O. Steen Trøndelag AS	3	20
Bertel O. Steen Ullevål AS	0	5
Bertel O. Steen Østfold AS	3	15
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	1	11
Motor-Trade AS	3	11
Snap Drive AS	2	31

Prosentandel av alle kvinner eller menn i deltidsstilling

Juridisk enhet	Deltid	
	Kvinner (prosent av antall kvinner)	Menn (prosent av antall menn)
Bertel O. Steen Lastebil og Buss AS	25 %	4 %
Bertel O. Steen Agder AS	67 %	11 %
Bertel O. Steen Vestfold AS	6 %	6 %
Bertel O. Steen AS	2 %	2 %
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	20 %	4 %
Bertel O. Steen Bergen AS	18 %	4 %
Bertel O. Steen Brobekk AS	0 %	0 %
Bertel O. Steen Buskerud AS	22 %	4 %
Bertel O. Steen Detalj AS	10 %	9 %
Bertel O. Steen Innlandet AS	10 %	7 %
Bertel O. Steen Lørenskog AS	0 %	0 %
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	12 %	3 %
Bertel O. Steen Rogaland AS	14 %	2 %
Bertel O. Steen Trøndelag AS	26 %	7 %
Bertel O. Steen Ullevål AS	0 %	4 %
Bertel O. Steen Østfold AS	17 %	4 %
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	13 %	10 %
Motor-Trade AS	24 %	18 %
Snap Drive AS	25 %	2 %

Lønn på tvers av stillingskategori og juridiske enheter

	Antall ansatte	Kvinneandel	Fast lønn (Kvinnerns andel av menns gj.snitt)	Totale ytelser (Kvinnerns andel av menns gj.snitt)
Bertel O. Steen Lastebil og Buss AS	304	7 %	91 %	79 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	34	6 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	187	4 %	91 %	85 %
Funksjonær	35	23 %	85 %	75 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	43	7 %	*	*
Selger	5	-	*	*
Bertel O. Steen Vestfold AS	94	17 %	92 %	89 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	18	17 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	37	3 %	*	*
Funksjonær	18	39 %	92 %	91 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	11	27 %	*	*
Selger	10	20 %	*	*
Bertel O. Steen Agder AS	122	7 %	84 %	73 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	11	-	-	-
Fagarbeider og verksteddrift	71	1 %	*	*
Funksjonær	19	32 %	123 %	109 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	12	17 %	*	*
Selger	9	-	-	-
Bertel O. Steen AS	477	32 %	88 %	82 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	55	29 %	96 %	96 %
Fagarbeider og verksteddrift	46	15 %	98 %	84 %
Funksjonær	314	38 %	96 %	94 %
Ledere nivå 1 og 2	45	13 %	89 %	84 %
Lærling	-	-	-	-
Selger	17	12 %	*	*
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	81	6 %	102 %	91 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	9	11 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	33	3 %	*	*
Funksjonær	12	17 %	*	*
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	11	9 %	*	*
Selger	16	-	-	-

Bertel O. Steen Bergen AS	151	10 %	87 %	80 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	24	13 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	57	-	-	-
Funksjonær	30	20 %	96 %	89 %
Ledere nivå 1 og 2	1	-	-	-
Lærling	19	32 %	72 %	72 %
Selger	20	-	-	-
Bertel O. Steen Brobekk AS	62	8 %	100 %	91 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	8	13 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	42	7 %	*	*
Funksjonær	8	13 %	*	*
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	4	-	-	-
Selger	-	-	-	-
Bertel O. Steen Buskerud AS	90	10 %	88 %	71 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	7	-	-	-
Fagarbeider og verksteddrift	56	7 %	*	*
Funksjonær	11	45 %	92 %	81 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	2	-	-	-
Selger	14	-	-	-
Bertel O. Steen Detalj AS	84	36 %	70 %	63 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	11	36 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	-	-	-	-
Funksjonær	60	40 %	96 %	96 %
Ledere nivå 1 og 2	5	-	-	-
Lærling	-	-	-	-
Selger	8	25 %	*	*
Bertel O. Steen Innlandet AS	78	13 %	81 %	75 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	8	-	-	-
Fagarbeider og verksteddrift	33	3 %	*	*
Funksjonær	23	30 %	100 %	100 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	6	33 %	*	*
Selger	8	-	-	-
Bertel O. Steen Lørenskog AS	248	6 %	79 %	74 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	36	3 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	118	2 %	*	*
Funksjonær	39	15 %	81 %	70 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	25	8 %	*	*
Selger	30	10 %	*	*

Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	120	13 %	88 %	72 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	16	-	-	-
Fagarbeider og verksteddrift	43	5 %	*	*
Funksjonær	33	33 %	102 %	99 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	13	15 %	*	*
Selger	15	7 %	*	*
Bertel O. Steen Rogaland AS	117	11 %	99 %	88 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	11	9 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	48	4 %	*	*
Funksjonær	31	29 %	85 %	78 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	14	-	-	-
Selger	13	8 %	*	*
Bertel O. Steen Trøndelag AS	141	16 %	91 %	84 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	13	8 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	66	17 %	93 %	90 %
Funksjonær	35	26 %	91 %	82 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	9	-	-	-
Selger	18	11 %	*	*
Bertel O. Steen Østfold AS	115	10 %	80 %	64 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	11	18 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	53	4 %	*	*
Funksjonær	28	25 %	95 %	88 %
Ledere nivå 1 og 2	-	-	-	-
Lærling	8	25 %	*	*
Selger	15	-	-	-
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	76	11 %	81 %	64 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	11	18 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	-	-	-	-
Funksjonær	36	14 %	94 %	83 %
Ledere nivå 1 og 2	5	-	-	-
Lærling	-	-	-	-
Selger	24	4 %	*	*
Motor-Trade AS	105	12 %	103 %	91 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	5	20 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	63	5 %	*	*
Funksjonær	23	35 %	101 %	96 %
Ledere nivå 1 og 2	1	-	-	-
Lærling	9	22 %	*	*
Selger	13	8 %	*	*

Snap Drive AS	255	3 %	95 %	90 %
Daglig leder, mellomleder og linjeleder	29	3 %	*	*
Fagarbeider og verksteddrift	147	1 %	*	*
Funksjonær	61	8 %	80 %	76 %
Ledere nivå 1 og 2	1	-	-	-
Lærling	17	-	-	-
Selger	-	-	-	-

* Alle stillingskategorier eller juridiske selskaper med færre enn fem kvinner eller menn er av personvern hensyn fjernet fra lønnsanalysen.

Begrensninger

Mindre avvik i antall ansatte fra tidligere analyser kan forekomme grunnet manglende lønnsdata.

Følgende juridiske enheter har færre enn 50 ansatte og er derfor ikke omfattet av redegjørelsesplikten: Bertel O. Steen Bilutleie AS, Bertel O. Steen Eiendom AS, Bertel O. Steen Eiendomspartner AS, Bertel O. Steen Jessheim AS, Bertel O. Steen Lillehammer AS, Bertel O. Steen Ringerike AS, Bertel O. Steen Telemark AS, Brevetti AS, Kia Bil Norge AS og Otto Mobility AS.