

Likestillingsredegjørelse 2023

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Bertel O. Steen har nulltoleranse for diskriminering, og har søkelys 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.

Å identifisere risiko for diskriminering og hindring av likestilling, er en viktig del av selskapets kontinuerlige forbedringsarbeid. Det gjennomføres kartlegginger som følges tett opp gjennom Bertel O. Steen sitt systematiske HMS-arbeid. Det legges vekt på bred involvering og medvirkning for å fremme et godt arbeidsmiljø. Vi har varslingskanaler og rutiner for håndtering av varsler dersom kritikkverdige forhold skulle oppstå.

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.

Bertel O. Steen er en lærlingbedrift og rekrutterer fagarbeidere gjennom et høyt antall lærlinger innenfor ulike fag hvert år. Det er gjennom Bertel O. Steen Akademiet særlig interesse for å rekruttere inn jenter til våre lærlingeplasser. Bertel O. Steen inngikk i 2023 et strategisk partnerskap sammen med NAV marked og NAV arbeidslivssenter Øst-Viken. Formålet med samarbeidet er å sikre høy sysselsetting og høy yrkesdeltagelse, og bidra til at utsatte grupper får tilknytning til arbeidslivet.

Selskapet arbeider for å tiltrekke seg ung arbeidskraft, da det er en risiko innenfor flere fagområder at alderssammensetningen er for ensidig og høy. For å sikre rett kompetanse i vår organisasjon som både dekker dagens og fremtidens behov, ønsker Bertel O. Steen å være mer synlig ved utdanningsinstitusjoner over hele landet. Dette gjelder innenfor fagutdanning, høgskoler og universiteter. Bertel O. Steen deltok på Revolve-dagen på NTNU i Trondheim og karrieredager på NBMU i 2023. Dette resulterte i at to studenter fikk jobb innen fagområdet data og innsikt sommeren 2023, og to studenter ble rekruttert til internship innen økonomi og bærekraft fra NBMU høsten 2023.

På grunn av pågående nedbemanning- og omstillingsprosess i konsernet er det for tiden ansettelsesstopp. Det har i denne perioden vært behov for økt intern mobilitet for å bevare kompetanse og mangfold.

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.

Bertel O. Steen er på enkelte steder bundet av tariffavtaler og lønnsfastsettelsene skjer i henhold til gjeldende tariffavtaler.

Fastsettelse av lønn og belønning vurderes generelt sett 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. Dette verktøyet gir grunnlag for en likestilt og strukturert lønnsetting for stillinger som er individuelt avlønnede. Gjennom godkjenningsprosedyren i vårt HRM-system har vi rutiner som gjør det enklere å unngå forskjellsbehandling av lønn og betingelser mellom kjønnene.

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 selskapet også muligheter til å foreta dypere analyser av sammensetning av ansatte og lønnsnivåer.

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 parametere i datagrunnlaget.

Tilrettelegging

Bertel O. Steen ønsker å 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 gode rutiner for å tilrettelegge for individuelle behov og for tilpasninger i arbeidshverdagen.

Det er viktig å involvere alle ansatte i tilretteleggingsmuligheter og i sykefravær rutiner. Det er gjennomført flere kurs for ledere innen sykefravær oppfølging og hvordan jobbe forebyggende for å sikre nærvær og tidlige avklaringer rundt enkeltsaker herunder tilretteleggingsmuligheter.

Bertel O. Steen samarbeider blant annet med NAV for å ivareta og styrke vårt arbeid opp mot 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.

I 2023 ble det etablert et arbeidsmiljøutvalg på konsernnivå som skal følge opp tiltak for å fremme et godt arbeidsmiljø, redusere sykefravær og hindre turnover på tvers av konsernet.

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 arbeides det aktivt for at ikke skal skje.

Det praktiseres 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 må leder vurdere hvert enkelt tilfelle individuelt.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Selskapet har velfungerende prosesser for evaluering av arbeid og internmobilitet. Bertel O. Steen oppmuntrer til internmobilitet og internrekruttering. Hvert år identifiseres mulige 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.

HRM-systemet benyttes til å kartlegge aktuelle talenter for ulike nøkkelstillinger og legge planer for karriereutvikling. Systemet er tilrettelagt for etterfølgerplanlegging som legger til rette for utviklingsmuligheter. En identifisert risiko er at det ikke er 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 vist så gode ferdigheter at de er tilbudt nye og ansvarsfulle roller i konsernet.

Kjønnsbalanse

I 2023 var den totale andelen kvinner i konsernet på 14 prosent. I konsernledelsen var en av ti kvinner ved utgangen av 2023. I de høyeste lederstillingene i konsernet (ledernivå 1 og 2) var 15 prosent kvinner. Blant lærlinger var kvinneandelen 19 prosent. Kvinneandelen blant selgerne var 5 prosent.

I snitt utgjorde kvinners lønn i 2023 91 prosent av menns lønn når man inkluderer alle ytelser.

Våre mål og tiltak:

Vi har en ambisjon om mangfold innenfor alle virksomhetsområder i konsernet. For å støtte opp om dette målet, har vi i første omgang fokus på å få opp kvinneandelen.

Innen 2025 har vi mål om at:

- 20 prosent av lærlingene våre skal være kvinner (alle typer lærlinger, ikke bare mekanisk)
- 20 prosent av lederne på ledernivå 1-3 skal være kvinner
- 25 prosent av alle nyansatte innenfor salg skal være kvinner

For å trekke til oss flere kvinner har vi revidert rekrutteringsrutinene våre. Det innebærer blant annet at vi stiller strengere krav til rekrutteringsbyråene i forhold til at de skal jobbe mer dedikert for å innhente aktuelle kvinnelige kandidater. I tillegg jobber vi tett sammen med Norges Bilbransjeforbund (NBF). NBF har etablert et nettverk som jobber med å sikre mangfold og øke kvinneandelen i bransjen.

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 AS	7 %	331
Bertel O. Steen Vestfold og Telemark AS	16 %	141
Bertel O. Steen Agder AS	7 %	82
Bertel O. Steen AS	33 %	504
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	12 %	95
Bertel O. Steen Bergen AS	13 %	154
Bertel O. Steen Brobekk AS	10 %	63
Bertel O. Steen Innlandet AS	10 %	109
Bertel O. Steen Lørenskog AS	5 %	238
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	16 %	119
Bertel O. Steen Rogaland AS	11 %	125
Bertel O. Steen Trøndelag AS	16 %	132
Bertel O. Steen Ullevål AS	4 %	51
Bertel O. Steen Østfold AS	10 %	110
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	12 %	68
Motor-Trade AS	13 %	151
Snap Drive AS	3 %	254
Erik Arnesen Helsefyrt AS	8 %	52
Bertel O. Steen Drammen AS	11 %	88
Bertel O. Steen Kundetjenester AS	37 %	71

Antall kvinner og menn i midlertidige ansettelsesforhold*

Juridisk enhet	Antall kvinner inkl. lærlinger	Antall menn inkl. lærlinger
Bertel O. Steen Lastebil og Buss AS	7	41
Bertel O. Steen Vestfold og Telemark AS	7	14
Bertel O. Steen Agder AS	1	7
Bertel O. Steen AS	3	6
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	2	11
Bertel O. Steen Bergen AS	10	16
Bertel O. Steen Brobekk AS	1	7
Bertel O. Steen Innlandet AS	3	14
Bertel O. Steen Lørenskog AS	6	21
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	0	8
Bertel O. Steen Rogaland AS	3	15
Bertel O. Steen Trøndelag AS	3	13
Bertel O. Steen Ullevål AS	0	8
Bertel O. Steen Østfold AS	2	12
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	1	6
Motor-Trade AS	2	10
Snap Drive AS	1	17
Erik Arnesen Helsefy AS	0	2
Bertel O. Steen Drammen AS	0	7
Bertel O. Steen Kundetjenester AS	0	0

*Inkl. lærlinger

Antall kvinner og menn i deltidsstillinger

Juridisk enhet	Antall kvinner	Antall menn
Bertel O. Steen Lastebil og Buss AS	3	16
Bertel O. Steen Vestfold og Telemark AS	2	9
Bertel O. Steen Agder AS	4	6
Bertel O. Steen AS	2	6
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	1	4
Bertel O. Steen Bergen AS	3	3
Bertel O. Steen Brobekk AS	0	0
Bertel O. Steen Innlandet AS	2	10
Bertel O. Steen Lørenskog AS	3	14
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	1	4
Bertel O. Steen Rogaland AS	2	0
Bertel O. Steen Trøndelag AS	5	6
Bertel O. Steen Ullevål AS	0	0
Bertel O. Steen Østfold AS	2	4
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	2	8
Motor-Trade AS	2	15
Snap Drive AS	2	4
Erik Arnesen Helfyr AS	0	1
Bertel O. Steen Drammen AS	2	3
Bertel O. Steen Kundetjenester AS	2	6

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 redegjøringsplikten: Otto Mobility AS, Agder Bil AS, Reime og Lode AS, Bertel O. Steen Detalj AS, Bertel O. Steen Jessheim AS, Trønderlinjen AS, Brevetti AS, Kia Bil Norge AS, Bertel O. Steen Bilutleie AS og Bertel O. Steen Eiendomspartner AS

Likelønnsanalyse

Det henvises til ARP - Likestillingsredegjørelse 2022 for likelønnsanalyser.