

Likestillingsredegjørelse 2025

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Bertel O. Steen har en tydelig nulltoleranse for diskriminering og arbeider målrettet for å forebygge og forhindre enhver form for diskriminering, trakassering og forskjellsbehandling. Dette omfatter alle aspekter av arbeidsforholdet, inkludert rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling og forfremmelse. Selskapet er forpliktet til å sikre like muligheter for alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder, religion eller livssyn.

Ledere og ansatte har et felles ansvar for å bidra til et fullt forsvarlig, trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Bertel O. Steen legger til rette for en kultur preget av respekt, likeverd og åpenhet, hvor medarbeidere har reell mulighet til å ytre seg. Selskapet har etablerte varslingsrutiner som skal sikre at kritikkverdige forhold kan meldes uten frykt for gjengjeldelse, samt klare prosedyrer for mottak, behandling, oppfølging og iverksetting av nødvendige tiltak.

Bertel O. Steen arbeider systematisk og kontinuerlig med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i tråd med gjeldende lov- og regelverk. Arbeidet omfatter regelmessig kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet gjennom blant annet vernerunder, medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser og én-til-én-samtaler. Det er etablert et felles konsernarbeidsmiljøutvalg (AMU) som har ansvar for å overvåke, koordinere og følge opp HMS-arbeidet for å sikre en enhetlig praksis i hele konsernet. Videre er det etablert konsernovergripende nettverkssamlinger for verneombud som bidrar til systematisk opplæring, informasjonsdeling og erfaringsutveksling innen HMS-området.

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. Et annen risiko er tilstrekkelig tid og kompetanse til å gjennomføre alle stegene i en rekrutteringsprosess.

Bertel O. Steen har retningslinjer for rekruttering for å bidra til økt fokus på mangfold i rekrutteringsprosesser. Det jobbes kontinuerlig med å videreutvikle kompetanse innenfor mangfold og rekruttering 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. Bertel O. Steen er bevisste på viktigheten av å ha et mangfoldig arbeidsmiljø, og bruker ulike plattformer for å nå et bredt mangfold i rekrutteringsprosessen.

Selskapet arbeider også for å tiltrekke seg ung arbeidskraft, da det er en risiko innenfor flere fagområder at alderssammensetningen er for ensidig og høy. 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 har et strategisk partnerskap med NAV marked og NAV arbeidslivssenter Øst Viken. Formålet med samarbeidet er å sikre høy sysselsetting og høy yrkesdeltagelse, og gjennom samarbeidet bidra til at utsatte grupper får og beholder varig tilknytning til arbeidslivet.

Ledere tilbys opplæring i rekruttering for å sikre at det ikke feilrekrutteres og at stegene i prosessen fullføres med kvalitet. Det benyttes og tilbys ulike testverktøy for relevante stillinger. Det er et sterkt fokus på referansesjekk. Ledere utfordres og oppfordres til å vurdere om ønsket kompetanse finnes internt for å sikre internmobilitet og utvikling.

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 etablerte strukturer og verktøy som sikrer likebehandling av lønn og arbeidsvilkår. Generelle betingelser er beskrevet i personal- og lederhåndboken samt i styringssystemet, som er tilgjengelig for alle ansatte.

På enkelte steder er Bertel O. Steen bundet av tariffavtaler, og lønnsfastsettelse skjer i henhold til gjeldende avtaler.

Fastsettelse av lønn og belønning vurderes basert på flere kvalitative parametere, inkludert stillingskompleksitet, markedssituasjon, tilgang på kompetanse, prestasjon i stillingen og den ansattes kompetansenivå og erfaring. Selskapet benytter strukturerte verktøy og objektive kriterier i lønns- og belønningsprosesser for å kartlegge forskjeller mellom stillinger på tvers av organisasjonen. Dette bidrar til å forhindre negativ forskjellsbehandling av lønn og arbeidsbetingelser basert på kjønn.

HR-avdelingen har utviklet og forvalter et internt verktøy i form av en stillingshierarkimatrise. Dette verktøyet danner grunnlaget for en likestilt og strukturert lønnsfastsettelse for individuelt avlønnede stillinger. Gjennom en godkjenningssystem har vi implementert rutiner som forebygger avvik og negativ forskjellsbehandling internt.

I tillegg utfører vi regelmessige lønnsanalyser for å avdekke eventuelle skjevheter, spesielt knyttet til kjønn. Datagrunnlaget fra HRM-systemet muliggjør dypere analyser av ansattes sammensetning og lønnsnivåer. Dette gir verdifull innsikt og et grunnlag for å iverksette tiltak der det er nødvendig.

Det er viktig å påpeke at ensidig fokus på én parameter, som kjønn, i lønnsstatistikker kan føre til feiltolkninger. Analysene må derfor gjennomføres i en større sammenheng, der flere parametere vurderes samlet. Et godt lønnsystem bør reflektere både stillingens kompleksitet og prestasjon, og være basert på et bredt datagrunnlag som inkluderer relevante faktorer.

Tilrettelegging

Bertel O. Steen jobber systematisk med opplæring av ledere i oppfølging av sykefravær. God lederkompetanse på dette området er avgjørende for å kunne følge opp ansatte tidlig, sikre god dialog og vurdere behov for tilrettelegging og tiltak. Det legges også vekt på økt medvirkning i sykefraværssaker, slik at både leder og medarbeider har en tydelig rolle og et felles ansvar i prosessen.

Selskapet har et tydelig mål om å være en inkluderende arbeidsplass og bidra til at personer som står utenfor arbeidslivet får mulighet til arbeid. Dette ivaretas gjennom tiltak som arbeidstrening, arbeidsutprøving, tilrettelagt arbeid, arbeidsinkludering og arbeidsavklaring. Det er etablert rutiner for individuell tilrettelegging og tilpasning av arbeidssituasjonen ved behov.

Et identifisert risikomoment er at mulighetene for tilrettelegging ikke er godt nok kjent blant alle ansatte. For å redusere denne risikoen gjennomføres det lokal kartlegging og dialog, med mål om å øke kunnskap og bevissthet rundt tilgjengelige tiltak.

Bertel O. Steen samarbeider blant annet med NAV, bedriftshelsetjenesten og andre relevante aktører for å støtte arbeidet med arbeidsinkludering og oppfølging. Samarbeidet bidrar til å styrke selskapets samfunnsansvar og sikre gode og bærekraftige løsninger.

Virksomheten har erfaring med både varig og midlertidig tilrettelagt arbeid, samt ansatte i arbeidstrening. Det er også gjennomført tilrettelegging for ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Erfaring og praksis varierer mellom ulike deler av organisasjonen. For å sikre god lokal oppfølging tilbys ledere støtte og ressurser i arbeidet med tilrettelegging og inkludering.

Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Bertel O. Steen har etablerte rutiner for individuell fleksibilitet innenfor rammene av virksomhetens drift. Muligheten for fleksibilitet varierer mellom yrkesgrupper og stillinger, og særlig ansatte som er bundet av åpningstider kan ha begrensede tilretteleggingsmuligheter. Dette innebærer en risiko for ulik praktisering av fleksibilitet og tilrettelegging på tvers av virksomheten. Selskapet har imidlertid like vilkår for alle medarbeidere, uavhengig av stillingsnivå eller årsak til fravær, inkludert sykefravær, foreldrepermisjoner og andre lovfestede permisjoner.

Virksomheten har som mål å legge til rette for god balanse mellom arbeid og familieliv. Et identifisert risikomoment er at ansatte i nøkkelroller eller med forretningskritiske oppgaver kan oppleve et opplevd press knyttet til bruk av permisjonsrettigheter. Dette kan føre til redusert bruk av permisjonsordninger. For å motvirke dette arbeider selskapet aktivt med holdninger, tydelig lederkommunikasjon og forankring av praksis, slik at ansatte kan benytte sine rettigheter uten frykt for negative konsekvenser.

Bruk av hjemmekontor vurderes og benyttes der det er hensiktsmessig for virksomheten og den enkelte medarbeider. Samtidig er det identifisert en potensiell risiko for redusert tilhørighet, samarbeid og sosial integrasjon ved omfattende bruk av hjemmekontor. For å redusere denne risikoen stilles det tydelige krav til lederoppfølging, inkludering og kommunikasjon. Det legges vekt på faste kommunikasjonsrutiner, involvering i team og en inkluderende arbeidskultur for å ivareta arbeidsmiljø, trivsel og samhold uavhengig av arbeidssted.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Selskapet har etablerte og velfungerende prosesser for evaluering av arbeid og intern mobilitet. Vi oppfordrer ledere til aktiv internrekruttering og legger vekt på å utvikle interne talenter. Hvert år identifiseres mulige kandidater til lederstillinger og nøkkelroller gjennom en strukturert og systematisk tilnærming, og vi har et særskilt fokus på å utvikle og fremme unge medarbeidere.

For å sikre en målrettet utvikling av våre ansatte, benytter vi en strukturert prosess for å identifisere og utvikle talenter til nøkkelroller. Dette inkluderer en helhetlig tilnærming til etterfølgerplanlegging og kompetanseutvikling, slik at medarbeidere får gode muligheter til å vokse og ta på seg større ansvar i organisasjonen. HRM-systemet muliggjør gjennomføring av prosessen og sikrer data knyttet til evalueringen slik at det kan gis en overordnet oversikt over potensialet til konsernet og hvor data er sikret.

En identifisert utfordring er begrenset mobilitet mellom roller på hovedkontoret og våre forhandlere. For å styrke kunnskaps- og erfaringsdeling på tvers av organisasjonen har vi tilrettelagt for at medarbeidere kan registrere CV og grad av mobilitet.

De siste årene har vi rekruttert flere medarbeidere med ny og komplementær kompetanse. Dette har hatt en positiv effekt, og vi ser at mange allerede etter kort tid har utmerket seg og fått nye, ansvarsfulle roller i konsernet.

Tilstand for kjønnslikestilling

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

Juridisk enhet	Andel kvinner	Antall ansatte
Bertel O. Steen Lastebil og Buss	9,0 %	278
Bertel O. Steen Agder AS	8,8 %	91
Bertel O. Steen AS	28,3 %	484
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	14,1 %	99
Bertel O. Steen Bergen AS	11,7 %	154
Bertel O. Steen Brobekk AS	10,3 %	58
Bertel O. Steen Drammen AS	14,0 %	100
Bertel O. Steen Innlandet AS	9,7 %	103
Bertel O. Steen Lørenskog AS	5,2 %	248
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	17,0 %	112
Bertel O. Steen Rogaland AS	9,7 %	113
Bertel O. Steen Trøndelag AS	14,1 %	135
Bertel O. Steen Ullevål AS	3,5 %	57
Bertel O. Steen Vestfold og Telemark AS	12,4 %	145
Bertel O. Steen Østfold AS	9,5 %	105
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	9,1 %	66
Erik Arnesen Helsefyrt AS	5,9 %	51
Motor-Trade AS	12,7 %	126
Snap Drive AS	2,1 %	287

Prosentandel av alle kvinner og menn i midlertidig* stilling

Juridisk enhet	Kvinner (prosent av antall kvinner)	Menn (prosent av antall menn)
Bertel O. Steen Lastebil og Buss	16 %	13 %
Bertel O. Steen Agder AS	25 %	10 %
Bertel O. Steen AS	0 %	1 %
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	21 %	8 %
Bertel O. Steen Bergen AS	11 %	11 %
Bertel O. Steen Brobekk AS	33 %	12 %
Bertel O. Steen Drammen AS	7 %	15 %
Bertel O. Steen Innlandet AS	30 %	13 %
Bertel O. Steen Lørenskog AS	31 %	13 %
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	16 %	11 %
Bertel O. Steen Rogaland AS	9 %	14 %
Bertel O. Steen Trøndelag AS	11 %	13 %
Bertel O. Steen Ullevål AS	0 %	11 %
Bertel O. Steen Vestfold og Telemark AS	11 %	17 %
Bertel O. Steen Østfold AS	10 %	14 %
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	0 %	8 %
Erik Arnesen Helsefyrt AS	33 %	13 %
Motor-Trade AS	6 %	13 %
Snap Drive AS	50 %	9 %

**Lærlinger er inkludert i kategorien midlertidige ansatte.*

Antall kvinner og menn i midlertidige* ansettelsesforhold

Juridisk enhet	Antall kvinner	Antall menn
Bertel O. Steen Lastebil og Buss	4	33
Bertel O. Steen Agder AS	2	8
Bertel O. Steen AS	0	3
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	3	7
Bertel O. Steen Bergen AS	2	15
Bertel O. Steen Brobekk AS	2	6
Bertel O. Steen Drammen AS	1	13
Bertel O. Steen Innlandet AS	3	12
Bertel O. Steen Lørenskog AS	4	30
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	3	10
Bertel O. Steen Rogaland AS	1	14
Bertel O. Steen Trøndelag AS	2	15
Bertel O. Steen Ullevål AS	0	6
Bertel O. Steen Vestfold og Telemark AS	2	22
Bertel O. Steen Østfold AS	1	13
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	0	5
Erik Arnesen Helsefy AS	1	6
Motor-Trade AS	1	14
Snap Drive AS	3	26

**Lærlinger er inkludert i kategorien midlertidige ansatte.*

Prosentandel av alle kvinner eller menn i deltidsstilling

Juridisk enhet	Antall kvinner	Antall menn
Bertel O. Steen Lastebil og Buss	8 %	6 %
Bertel O. Steen Agder AS	50 %	4 %
Bertel O. Steen AS	3 %	2 %
Bertel O. Steen Asker og Bærum AS	7 %	6 %
Bertel O. Steen Bergen AS	0 %	3 %
Bertel O. Steen Brobekk AS	0 %	0 %
Bertel O. Steen Drammen AS	14 %	2 %
Bertel O. Steen Innlandet AS	20 %	13 %
Bertel O. Steen Lørenskog AS	0 %	2 %
Bertel O. Steen Møre og Romsdal AS	5 %	2 %
Bertel O. Steen Rogaland AS	18 %	1 %
Bertel O. Steen Trøndelag AS	26 %	9 %
Bertel O. Steen Ullevål AS	0 %	4 %
Bertel O. Steen Vestfold og Telemark AS	6 %	7 %
Bertel O. Steen Østfold AS	20 %	3 %
Bertel O. Steen Trucks & Buses AS	0 %	17 %
Erik Arnesen Helsefy AS	0 %	2 %
Motor-Trade AS	0 %	5 %
Snap Drive AS	33 %	2 %

Begrensninger

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

Juridiske enheter med færre enn 50 ansatte er Bertel O. Steen Agro AS, Bertel O. Steen Bilutleie AS, Bertel O. Steen Detalj AS, Bertel O. Steen Jessheim AS, Bertel O. Steen Lastebil og Buss Agder AS, Bertel O. Steen Stjørdal AS, Bertel O. Steen Holding AS, Brevetti AS, Kia Bil Norge AS, Otto Mobility AS, Prøven Motortrade AS, Reime & Lode AS, Trønderlinjen AS, Trønderdekk AS, Intakt Bilskade Trondheim AS, Intakt Bilskade Gauldalen AS, Intakt Bilskade Stjørdal AS, Intakt Bilskade Verdal AS, Intakt Bilskade Steinkjer AS, Intakt Bilskade Helgeland AS, Intakt Bilskade Mo i Rana AS, Intakt Bilskade Molde AS, Intakt Bilskade Kristiansund AS, Intakt Bilskade Ålesund AS, Intakt Bilskade Fjordane AS, Intakt Bilskade Bergen AS, Intakt Bilskade Hønefoss AS, Intakt Bilskade Drammen AS, Intakt Bilskade Drift AS.

