

Likestillingsredegjørelse

Norgesdekk

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

I 2023 er kartlegging og redegjørelse foretatt for følgende områder:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i prosent)

- Det er en økning på 3 mannlige deltider, og reduksjon på 2 kvinnelige deltider fra fjoråret.
- Alle som jobber deltid i Norgesdekk, har ytret ønske om det selv. Dette er eldre arbeidstagere som har gått av med pensjon i tidligere jobber og ønsker en deltidsjobb, eller studenter. Enkelte eldre arbeidstagere ønsker å trappe ned arbeidet mot pensjonsalderen, noe bedriften har lagt til rette for, og kommer derfor frem som deltid i rapporten.
- På Oslo-avdelingen er det ansatt 3 kvinnelige lagermedarbeidere som bidrar svært positivt.
- På Trondheims-avdelingen er det ansatt en kvinnelig sjåfør, og dette har også vært et svært positivt bidrag på avdelingen.
- Renholdere har en deltidsprosent som tilsvarer det faktiske arbeidet i jobben, og de har hatt den samme stillingsbrøken gjennom mange år.
- Bedriften har en økning i sykefraværet fra i fjor, og ligger pr 31.12.2023 på 5,8 %. Årsaken er i stor grad influensa/covid, og bedriften vurderer å dekke influensavaksine i 2024. Gjennomsnittlig sykefravær i bransjen er 7,7 %, og Norgesdekk ligger godt under dette.

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn som jobber midlertidig		Prosentandel av kvinner og menn som jobber deltid		Prosentandel av kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9	103	2	15	1,8 %	12,5 %	0	0

Foreldre-permisjon*		Sykefravær		Fravær grunnet sykt barn	
Gjennomsnitt antall uker og/eller antall					
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
39	19	0,6 %	5,2 %	0,01 %	0,12 %

Beskrivelser av hvordan vi har kartlagt og målt ufrivillig deltid

- Vi har innledende samtaler med de det gjelder, når de ansettes, og avklarer gjensidig forventninger
- Våre deltidsansatte er arbeidstagere som nærmer seg pensjonsalder, og selv har ønsket å trappe ned til redusert stilling. Det er også studenter som kun kan jobbe i ferier, samt tilkallingsvikarer hvor man avtaler omfang fra gang til gang.
- I Narvik benyttes det blant annet en profesjonell hockey-spiller som kan jobbe dagtid i perioder, samt noen sjømenn som er hjemme i lengre perioder, og derfor ønsker tilkallingsjobb i perioden.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Norgesdekk jobber for likestilling både innen 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

Virksomheten har følgende prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering. Disse finnes tilgjengelig for alle ansatte i HMS/Personalhåndbok, Teams og/eller på selskapets intranettsider

- Antikorrupsjon
- Etiske retningslinjer med tydelig statement mot mobbing og trakassering og diskriminering
- Varslingsrutine
- Miljø og kvalitetspolitikk
- Overordnede HMS-mål

Bedriften ble Miljøfyrtårnsertifisert i januar 2023, og har gjennomført innrapportering for 2021 og 2022 og er i ferd med å gjennomføre 2023.

Norgesdekk har gode rutiner for å følge opp leverandører ihht Åpenhetsloven, og følger spesielt opp leverandører i Kina og Taiwan.

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Norgesdekks strategi, pkt 1.7.8 og i våre retningslinjer.
- Våre etiske retningslinjer og styringsdokumentet antikorrupsjon ble etablert og implementert i 2022. Dette er også oversatt til engelsk, og ligger tilgjengelig på våre web-sider.
- Vi har rutine for varsling, med et tilhørende varslingsystem.
- Miljø og kvalitetspolitikk ble etablert i 2022 og overordnede HMS-mål ble oppdatert samme år.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.
- Nye arbeidskontrakter inneholder et tydelig statement mot mobbing og trakassering, og blir videreutviklet i tråd med lovendringer som er forespeilet i juli 2024.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, samt identifisere risikoer som er til hinder for dette.

- Det gjennomføres årlige medarbeitilfredshetsundersøkelser som tar for seg aktuelle områder
- Ledelse, hovedverneombud, HR og AMU er involvert i arbeidet. Arbeidet er forankret i styret og strategidokumentet.
- Arbeidet med likestilling gjøres ved rekrutteringsarbeidet i bedriften, for å sørge for at flere kvinner tiltrer stillingene.

- Den frivillige Helseforsikringen omfatter også muligheten til å ringe lege kostnadsfritt hvis man har spørsmål tilknyttet egne barn under 18 år
- Det gjennomføres tiltak basert på medarbeiderundersøkelsen årlig.
- I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til mobbing, trakassering og/eller diskriminering, og om de har opplevd dette selv.
- Likestilling og ikke-diskriminerings-arbeid tas opp 4 ganger i året i AMU-møtene
- HR og hovedverneombud har gjennomgått virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Likestilling og ikke-diskriminering blir også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året.
- De fysiske forholdene i virksomheten er gjennomgått, for å se om det er tilrettelagt for funksjonshemmede.
- Toalett- og garderobeløsningene er stor utstrekning tilrettelagt for kvinner og personer med nedsatt funksjonsevne og transpersoner. Ved ytterligere behov, vil det utføres tiltak tilknyttet de spesifikke behovene. I Trondheims-avdelingen er det bygget egen dame-garderobe, noe som også er tilgjengelig på Oslo-avdelingen



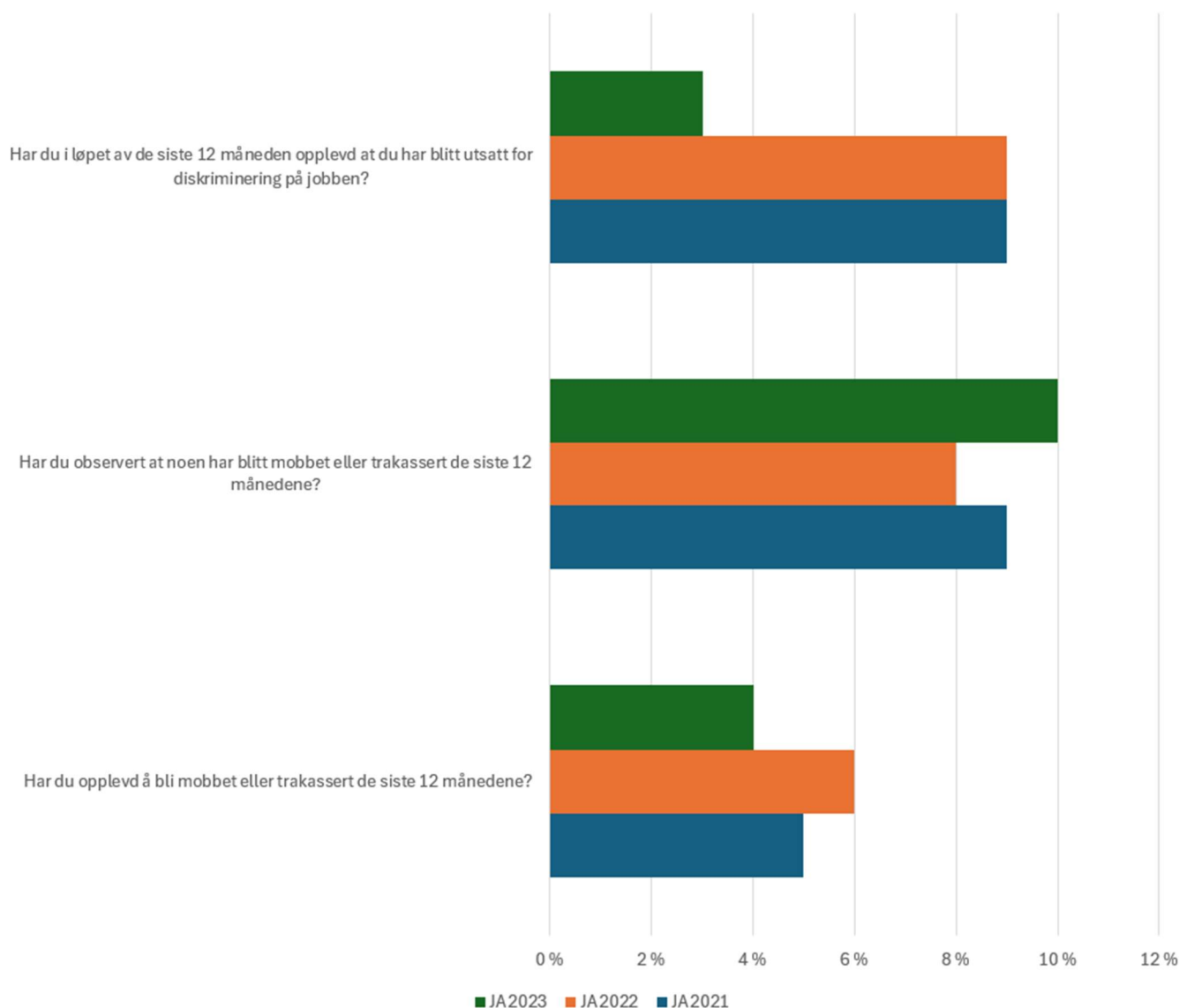
Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi ser fremdeles at noen få opplever seg trakassert, mobbet og/eller diskriminert. Det er større andel som forteller at de er vitne til mobbing og/eller trakassering og diskriminering, enn de som sier at de er utsatt for dette. Bedriften har iverksatt tiltak mot dette, blant annet i form av ledertrening og informasjon på allmøter slik at mobbing og diskriminering kan oppdages tidlig, og tiltak kan iverksettes. Tiltakene har ført til gode resultater, og vi har en nedgang i antall ansatte som opplever at de blir diskriminert og/eller trakassert. Vi skal fremdeles ha fokus på dette i 2024.

Kvinneandelen er lav i bedriften, men det er hyggelig at det siste året er ansatt 4 kvinner. Det skal sies at dekkbransjen tradisjonelt sett er mannsdominert. Det er ingen forskjeller i lønnspolitikken mellom kvinner og menn, og heller ikke mellom utenlandske og norske arbeidstagere.

I de årlige, anonyme medarbeidertilfredshetsundersøkelsene, ser vi en klar nedgang i mobbing og trakassering. Det er fremdeles noe å jobbe med, så bedriften har fortsatt fokus på dette området.

Likestilling og anti-diskriminering



Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Ledelsen og hovedverneombud har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

Noe gammel kultur henger igjen på enkelte avdelinger, hvor tonen av og til kan være røff. Dette jobbes det med, da ikke alle er like komfortable med denne omgangsformen. Det er også viktig å gå gjennom hva mobbing og trakassering innebærer igjen, da flere forteller at dette. Dette inngår også i ledertrening for nye ledere i 2024.

Beskrivelse av tiltak

I 2024 er det planlagt å kurse nye ledere i coachende lederstil. Det er også planlagt kurs i sykefraværsoppfølging.



- Medarbeidertilfredshetsundersøkelsen viser god utvikling i bedriften. Bevisst arbeid med kultur og miljø fikk følgende resultater:
 - Avdeling Oslo har hatt en fantastisk utvikling, med eNPS som har gått fra +7 til +50. På lageret i Oslo isolert sett, har eNPS gått fra -33 til +50, noe som er enestående.
 - Det er to avdelinger som har negativ utvikling og blir fulgt opp spesielt. For den ene avdelingen dreier det seg i stor grad om fysiske arbeidsforhold, som er planlagt utbedret vår/sommer 2024.
- Avvik blir innrapportert i avvikssystemet, det har dog ikke kommet inn noen varslinger, eller avvik som går på likestilling og/eller anti-diskriminering.
- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss.
- Overtidsbruk på lagrene er drastisk redusert, slik at arbeidsdagen i større grad er forutsigbar. Work – life – balance er i fokus for alle medarbeidere. Vi ser at dette innebærer at det er mer attraktivt for blant annet kvinner med små barn, å søke jobb i Norgesdekk.
- Nytt ERP-system er implementert. Dette har vært krevende for bedriften, men etter ca 2 måneders drift begynner stressnivået og korrigeringer av systemfeil å avta betraktelig. Dette tar ned stressnivået betraktelig.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Lederhåndbok
- Fortsatt fokus på likestilling – og anti-diskriminering gjennom året
- Fortsatt fokus forebygging av trakassering og mobbing i allmøter og avdelingsmøter
- Ytterligere fokus på stillingsutlysninger som er spisset mot kvinner. Nye bilder er tatt, og benyttes både i internkommunikasjon og stillingsannonser. De er også benyttet i denne rapporten.
-

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi jobber videre med kompetanseheving, og har fokus på miljø og work life balance også i 2024, og har tro på positiv utvikling også fremover. Vi ser at vi har lyktes med de fleste tiltakene vi har iverksatt.

I de gruppene det har vært en liten lønnsforskjell på kvinner og menn, vil man følge utviklingen nøye fremover, slik at dette blir ivaretatt.

Nye policy for hjemmekontor for administrative stillinger etableres og individuelle avtaler signeres.

Hensikten er å skape større fleksibilitet og større grad av forutsigbarhet.

Handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder der jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?
Rekruttering	Det er lagt ytterligere vekt på å rekruttere inn kvinner	Ytterligere fokus i stillingsannonsene	Ansette flere kvinner	HR	On going
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Kompetanseheving innen ledelsen	Ledertrening/ utvikling for nye ledere i 2024. Likestilling og anti-diskriminering inngår i opplæringen	Tillitsbasert og coachende lederstil, forstå grunnleggende arbeidsrett samt forebygge diskriminering	HR	Q4 2024
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Mulighet for individuelle avtaler for hjemmekontor er etablert. Dette gjelder administrative stillinger.	Mal for hjemmekontor-avtale er etablert. Personhåndboken er oppdatert med maler og retningslinjer.	Tiltak for administrative stillinger hvor det er behov for å kunne jobbe hjemmefra	HR	Q1 2024

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

