

# Redegjørelse for likestilling og diskriminering i 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 2021 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)

Neste år vil det i tillegg bli foretatt kartlegging og redegjørelse for følgende områder

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

<b>Kjønns-balanse*</b>		<b>Midlertidig ansatte*</b>		<b>Foreldre-permisjon*</b>		<b>Faktisk deltid*</b>	
Oppgis i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9	115	2	5	0	8	4	8

Stjerneforklaring:

\* Skal kartlegges hvert år

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

### Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Norgesdekk strategi, pkt 1.7.8 og i våre retningslinjer.
- Våre etiske retningslinjer og styringsdokumentet antikorrupsjon ble etablert og implementert i 2022
- I 2022 oppdaterte vi rutinen for varsling, med et tilhørende varslingssystem.
- 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.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I strategiarbeidet i 2021, ble det besluttet at HR-funksjon skulle etableres i Norgesdekk. Da kvinneandelen i firmaet anses som lav, ble det besluttet at en kvinne skulle prioriteres i rekrutteringsprosessen. I november 2021 ble ny kvinnelig HR Manager ansatt i firmaet og er en del av bedriftens ledergruppe. En av oppgavene til HR Manager er å etablere HR-funksjonen i firmaet, herunder å følge opp arbeidet rundt likestilling og ikke-diskriminering.

I samarbeid med de tillitsvalgte ble det besluttet å gjennomføre en anonym medarbeiderundersøkelse, hvor likestilling og ikke-diskriminering er en del av undersøkelsen.

Undersøkelsen ble gjennomført i februar 2022, og funnene danner grunnlag for videre arbeid innen dette området.

## Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Den årlige undersøkelsen tar for seg alle områder her, og det har fremkommet mye nyttig informasjon

- Ledelse, tillitsvalgt, 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.

- Videre gjøres det tiltak basert på medarbeiderundersøkelsen årlig. Undersøkelsen ble gjennomført første gang i februar 2022.
- 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 tillitsvalgte har gjennomgått virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Likestilling og ikke-diskriminering blir også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året.
- Vi vil gjennomgå fysiske forhold i virksomheten i løpet av 2022, for å se om det er tilrettelagt for funksjonshemmede.
  - Toalett- og garderobeløsningene er tilrettelagt for kvinner og personer med nedsatt funksjonsevne og transpersoner.

## Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Medarbeiderundersøkelsen viste at mange ansatte opplevde noe høyt stressnivå.

Videre at noen 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.

Videre at kvinneandelen er lav. Det skal sies at Dekkbransjen tradisjonelt sett er mannsdominert.

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

### Stress

- Høyt stressnivå kan skyldes manglende systemstøtte i enkelte administrative stillinger.
  - ERP-systemet er under utvikling og vil være ferdig implementert i løpet av Q2 2022.
  - Ansatte i administrative stillinger er informert om det kommende ERP-systemet, og timeline for dette, som trolig vil redusere noe av stressnivået i bedriften
  - Vi utvikler rutiner for å kunne benytte seg av hjemmekontor en dag i uken for stillinger hvor dette er mulig. Videre vurderes det å åpne for muligheten til å søke om ytterligere flere dager hvis man har spesielle behov. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- For lagermedarbeidere er det stress tilknyttet kontinuerlig pågang med varer som skal lastes, ryddes, plukkes og losses til gitte tidspunkter.
  - Bemanningen på lagrene blir kontinuerlig vurdert, og vikarer blir leid inn i høysesongene som er to ganger pr år.

### Mobbing og diskriminering

Dette har ikke vært på agendaen tidligere, hverken i form av å opplyse om hva mobbing og diskriminering er, eller hvordan man skal håndtere dette. Det er heller ikke etablert tydelige styringsdokumenter som tar for seg dette området.

- I 2022 ble etiske retningslinjer etablert hvor et tydelig statement mot mobbing, trakassering og diskriminering fremkommer.
- Varslingsrutinen ble gjennomgått og oppdatert, og varslings-skjema hvor man kan varsle anonymt ble etablert og implementert i mars 2022.
- I allmøtet i mars 2022 gikk vi gjennom hva mobbing er, og hva man skal gjøre hvis man blir mobbet eller observerer at noen blir mobbet, trakassert og/eller diskriminert
- Bedriften er i ferd med å utvikle kompetansehevende tiltak for ledere, som blant annet tar for seg tilbakemeldingskultur og håndtering av mobbing, diskriminering og likestillingsarbeid.

### **Lav kvinneandel**

- Innholdet i stillingsannonser ble endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss.
- Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.

### **Tiltak vi planlegger i året som kommer er:**

- Vi har søkt Folkeuniversitetet om støtte til Norsk-kurs for å sikre at alle snakker og forstår språket.
- Vi jobber kontinuerlig med å etablere retningslinjer i selskapet, og i løpet av 2022 vil Personelhåndbok og Lederhåndbok med tilhørende standarder og retningslinjer, etableres og implementeres.

### **Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover**

Som en konsekvens av likestillingsarbeidet, er to kvinner ansatt de siste 5 månedene. Det er svært lav turnover i bedriften, og kun 3 stillinger ble utlyst i perioden.

I februar 2023 vil ny medarbeidertilfredshetsundersøkelse gjennomføres, og resultatene av den vil si noe om hvordan tiltakene i 2022 har fungert.

På områder som arbeidsmiljø og holdningsendringer har vi fortsatt noe å jobbe med, men vi har forventninger til at arbeidet med disse temaene vil medføre resultater.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende						
Rekruttering	Kvinner oppfordres ikke til å søke	Kvinner oppfordres til å søke legges inn i annonsemalen	Flere kvinner vil trolig søke. Kvinnelige kandidater prioriteres i rekrutteringsprosessen	HR Manager	Er ferdig	1 kvinne ansatt etter ny mal ble utarbeidet
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ledertrening/ utvikling har ikke vært gjennomført i bedriften	Bedriftstilpasset lederutvikling er under arbeid	Heve den generelle lederkompetansen, herunder kompetanse rundt mobbing/ trakassering og ikke-diskriminering	HR Manager	Q3 2022	
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Det er behov for å etablere hjemmekontor-rutine.  Det skal sies at det i de fleste stillinger er lite overtid med unntak av sesong.	Utvikle rutinen og forankre i virksomheten	Bedre mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	HR Manager	Q1 2022	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Medarbeiderundersøkelsen viste at noen opplever å bli mobbet / trakassert og/eller diskriminert	Etablerer etiske retningslinjer  Gjennomgang av hva mobbing/ trakassering og diskriminering er Etablere tiltak for hvordan man skal håndtere dette Varslingsrutine etableres Legge dette området inn i ledertreningen	Skape et trygt arbeidsmiljø hvor det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og/eller diskriminering av medarbeiderne.  Øke medarbeider-tilfredsheten	HR Manager og lederne i firmaet	Etiske retningslinjer og varslingsrutine er etablerte og forankret. Allmøte med fokus på disse temaene ble holdt i mars 2022  Lederutvikling er ferdig utarbeidet og gjennomført ila Q3 2022	

**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