

Likestillings- og redegjørelse for arbeid mot diskriminering 2025

Norgesdekk AS

1. Innledning

Norgesdekk arbeider systematisk og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Arbeidet omfatter alle lovpålagte diskrimineringsgrunnlag, herunder kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse.

Redegjørelsen er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten og beskriver både tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og det systematiske arbeidet for å forebygge diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse og ansettelsesforhold

Per 2025 er kjønnsfordelingen i Norgesdekk som følger:

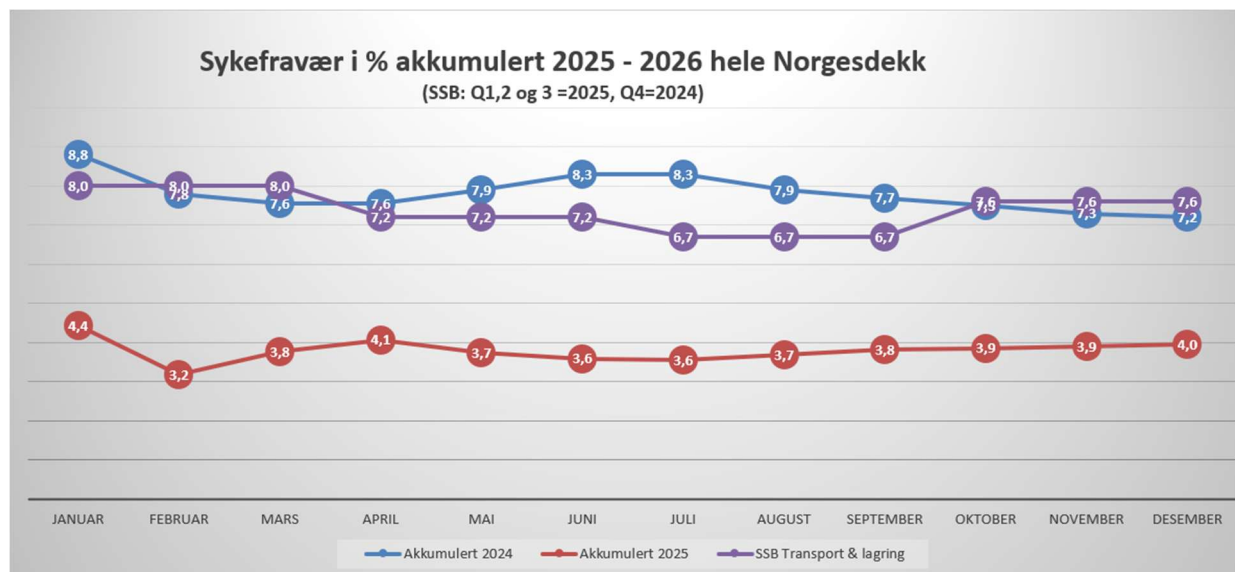
Område	Kvinner	Menn
Totalt antall ansatte	10	101
Midlertidig ansatte	0	15
Andel som jobber deltid	1,8 %	12,5 %
Andel som jobber ufrivillig deltid	0 %	0 %

Virksomheten er mannsdominert, noe som reflekterer en tradisjonelt mannsdominert bransje. Det er et uttalt mål å øke kvinneandelen over tid. Det er ingen ansatte som arbeider ufrivillig deltid.

1.2 Foreldrepermisjon og fravær

Område	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig foreldrepermisjon (uker)	3	4
Sykefravær (prosent av det totale fraværet)	9,9 %	3,0 %
Fravær grunnet sykt barn	0,6 %	0,2 %

Sykefraværet i virksomheten var per 31.12.2025 på 4,0 %, som er under både bransjegjennomsnittet og virksomhetens målsetting på 4,5 %.



1.3 Deltid og midlertidighet

Alle deltidsansatte i Norgesdekk har selv uttrykt ønske om redusert stilling. Deltid gjelder hovedsakelig:

- arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalder og ønsker gradvis nedtrapping
- pensjonister som ønsker deltidsarbeid
- studenter
- tilkallingsvikarer, særlig i høysesong (vår og høst), ferier og ved sykefravær

I enkelte avdelinger benyttes også sjøfolk som ønsker arbeid i perioder de er hjemme.

Virksomheten har årlig dialog med tillitsvalgte om bruk av deltids- og midlertidige stillinger. Bruken vurderes som saklig begrunnet og forankret i drøftinger med partene.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Forankring og styringsdokumenter

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i virksomhetens strategi og styringsdokumenter, herunder:

- Etiske retningslinjer (inkludert tydelig forbud mot mobbing og trakassering)
- Antikorrupsjonsrutiner
- Varslingsrutine og varslingsystem
- Miljø- og kvalitetspolitikk
- Overordnede HMS-mål
- Bærekraftsstrategi

Samtlige styringsdokumenter gjennomgås årlig og forankres i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Likestilling og ikke-diskriminering inngår som en integrert del av personalpolitikken.

Norgesdekk ble Miljøfyrtårnsertifisert i 2023 og alle avdelingene ble resertifisert i 2025. Selskapet følger også opp leverandører i henhold til Åpenhetsloven, og har planlagt fysisk fabrikkbesøk hos en leverandør i Kina.

2.2 Praktisk arbeid og forebyggende tiltak

Likestilling og ikke-diskriminering ivaretas gjennom:

- Årlige medarbeiderundersøkelser
- Systematisk behandling av resultater i ledelsen/HR og AMU
- Aktivt arbeid i rekrutteringsprosesser
- Fokus på å synliggjøre kvinner i bransjen gjennom intervjuer og bildebruk, herunder intervjuer på våre «jobbe-hos-oss»-websider
- Tilrettelegging for kombinasjon av arbeid og familieliv
- Gjennomgang av fysiske forhold og universell tilrettelegging
- Tydelig håndtering av varsler og avvik

I 2025 ble det blant annet ansatt en kvinnelig lagermedarbeider i Bergen. Stillingsannonser er gjennomgått og justert for å sikre inkluderende språk og bildebruk.

Det er etablert policy for hjemmekontor i administrative stillinger, med individuelle avtaler for å styrke fleksibilitet og forutsigbarhet.

Se våre websider [Møt Amalie og Lisa | Norgesdekk](#)

Utdrag fra intervjuet med Lisa:

MØT LISA - SJÅFØR HOS NORGESDEKK



En variert arbeidshverdag – og en jobb som passer livet

Veien inn i jobben som sjåfør og lagermedarbeider var ikke nødvendigvis planlagt, men den viste seg raskt å være et veldig godt valg. Med ønske om en stabil jobb, praktisk arbeid og en hverdag som lar seg kombinere med familieliv, traff denne stillingen overraskende godt. I dag har jeg tre små barn – på 5 år, 2,5 år og 1 år – og det stiller krav til både forutsigbarhet og fleksibilitet i hverdagen.

Arbeidsdagene er varierte. Jeg er ute og kjører hver dag, og noen ganger bidrar jeg med plukking på lageret. Det gir en fin balanse mellom struktur og selvstendighet.

Som sjåfør får jeg ansvar, frihet og tillit. På lageret handler det om orden, flyt og samarbeid – å plukke riktig, prioritere godt og bidra der det trengs.

Felles for begge rollene er følelsen av å mestre jobben og være en viktig del av helheten.

Jo mer erfaring man får, jo tryggere blir man i rollene – og jo morsommere blir jobben. Man lærer systemene, rutine og de smarte grepene som gjør arbeidsdagen både effektiv og oversiktlig.

2.3 Identifiserte risikoer og utfordringer

Medarbeiderundersøkelsen viser at et mindre antall ansatte rapporterer om opplevelser knyttet til mobbing, trakassering eller diskriminering. Andelen som har vært vitne til slike forhold er høyere enn andelen som selv rapporterer å ha vært utsatt.

En utfordring i oppfølgingen er at enkelte saker meldes anonymt, noe som begrenser muligheten for konkret oppfølging. En avdeling ble spesielt fulgt opp i 2025 og viser positiv trend på årets medarbeider-tilfredshetsundersøkelse.

Det er identifisert at deler av organisasjonen kan ha rester av en eldre og til tider røff kultur. Dette følges aktivt opp gjennom bevisstgjøring, lederoppfølging og kulturarbeid.

2.4 Gjennomførte tiltak i 2025

- Oppfølging av avdelinger med tidligere negativ utvikling
- Behandling og lukking av en varslings sak
- Justering av stillingsannonser og rekrutteringsmateriell
- Kurs i sykefraværsoppfølging for ledere
- Fortsatt fokus på work-life balance og redusert overtidsbruk

Medarbeidertilfredsheten (eNPS) økte fra +38,7 til +52 i 2025, noe som indikerer svært positiv utvikling i arbeidsmiljøet.

2.5 Planlagte tiltak fremover

- Videreføring av kultur- og bevisstgjøringsarbeid
- Økt fokus på rekruttering av kvinner
- Fortsatt forebygging av trakassering og mobbing
- Videre systematisk sykefraværsoppfølging

3. Handlingsplan (utdrag)

Personalområde	Tiltak	Mål	Ansvar	Status
Rekruttering	Målrrettede og inkluderende stillingsannonser	Øke kvinneandelen	HR og ledere	Pågående
Arbeid og familieliv	Hjemmekontorordning	Styrke work-life balance	HR	Pågående
Sykefraværsoppfølging	Tett lederoppfølging	Opprettholde lavt sykefravær	HR	Pågående
Kultur/samarbeid	Fokus på temaet i avdelingsmøter	Styrke samarbeidet og samholdet i bedriften	HR/Avdelingsledere	Pågående

4. Avsluttende vurdering

Norgesdekk vurderer at virksomheten har et systematisk og strukturert arbeid for likestilling og ikke-diskriminering. Tiltakene som er gjennomført i 2025 har gitt dokumenterbare resultater, særlig innen arbeidsmiljø og sykefravær.

Samtidig er det behov for fortsatt innsats, særlig knyttet til:

- økt kvinneandel
- kulturutvikling i enkelte avdelinger
- kontinuerlig forebygging av trakassering og diskriminering

Virksomheten vil videreføre og styrke dette arbeidet i 2026.



KI er benyttet til strukturering av innholdet

NORGESDEKK AS Jæren
Jærvn. 338
4322 Sandnes
post@norgesdekk.no

Avd Kristiansand
Stemmane 6
4636 Kristiansand
kristiansand@norgesdekk.no

Avd Bergen
Nordre Toppe 6
5136 Mjølkeråen
bergen@norgesdekk.no

Avd Tønsberg
Borgeskogsvingen 15
3160 Stokke
tonsberg@norgesdekk.no

Avd Oslo
Landskaugveien 54
1914 Ytre Enebakk
oslo@norgesdekk.no

Avd Trondheim
Øybergveien 133
7224 Melhus
trondheim@norgesdekk.no

Avd Narvik
Ornesveien 5
5817 Narvik
narvik@norgesdekk.no

Tlf +47 4000 1800