

# 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 2022 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)
  - lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i prosent)
  - lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
  - kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i prosent)
  - ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i prosent)
- 
- Det er relativt få stillingstyper og nivåer i virksomheten. Stillingene er vurdert ut fra kompetanse 33%, ansvar 33% og ferdigheter/personlig ytelse 33%.
  - 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.

- En del av produksjonen har økt noe med sporadiske oppdrag, slik at vi har ansatt en medarbeider på 68 år som jobber sporadisk når vi har oppdrag og han har anledning. Videre har en ansatt som sluttet ved fylte 74 år ønske om å jobbe litt i høysesong, noe vi legger til rette for. En medarbeider i svangerskapspermisjon, og vi har ansatt en vikar i perioden.
- Renholdere har en deltidsprosent som tilsvarer det faktiske arbeidet i jobben, og de har hatt den samme stillingsbrøken gjennom mange år.
- Bedriften har en nedgang i sykefraværet på 0,4% fra i fjor, og ligger pr 31.12.2022 på 4,8%. Gjennomsnittlig sykefravær i bransjen er 7,3%

### Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Naturalytelser	
			Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Total	8%	92%	93,4%	Ikke aktuelt	100%	99,0%	79,7%	
Nivå / gruppe 1 Ledergruppe	8%	92%	83,8%	Ikke aktuelt	46.5% *	0	100%	
Nivå / gruppe 2 Avdelingsleder / Lagersjef	0	100%	0	Ikke aktuelt	0	0	0	
Nivå / gruppe 3 Selger	0	100%	0	Ikke aktuelt	0	0	0	
Nivå / gruppe 4 NK Lager	0	100%	0	Ikke aktuelt	0	0	0	
Nivå / gruppe 5 Backoffice / adm.medarbeider	17%	83%	91,3%	Ikke aktuelt	100%	0	100%	
Nivå / gruppe 6 Lager- medarbeider	9%	91%	100,0%	Ikke aktuelt	100%	100 %	58,8%	

\*Kvinnelig medlem av ledergruppen startet 1.november 2021, og var ikke bonusberettiget i 2022.

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Lønnsvekst/ - økning	
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	Kvinner	Menn
8	97	0	8	0,9%	6,6%	0	0	3,95%	3,95%

Foreldre-permisjon*		Rekruttering		Sykefravær		Fravær grunnet sykt barn	
Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Antall kvinnelig og antall mannlige søkere					
Kvinner	Menn	Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0	2	8	95	0,4%	4,4%	0,01%	0,49%

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2022. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Hovedverneombud har deltatt i arbeidet.

- Eksempel på likt arbeid: Selgere
- Eksempel på arbeid av lik verdi: Backoffice og administrasjonsmedarbeidere

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 2022 hadde vi en kvinnelig ansatt som jobbet 60% , som søkte 100% stilling da det ble ledig. Vedkommende ble ansatt i stillingen og jobber nå heltid.

### Forskjeller i lønn

På Nivå 1 er det avtalt en justering i 2023. Nivå 2-4 er kun menn.

På Nivå 5 ligger kvinner noe under menn i gjennomsnitt. Dette stillingsnivået varierer mest i lønnsforskjell, fordi enkelte medarbeidere har individuelle avtaler fra tidligere arbeidsforhold, og har kommet inn via oppkjøp. Ansvarsnivået spriker en del i denne kategorien.

På Nivå 6 ligger kvinner og menn likt.

Det er noe forskjell på skattepliktige naturalytelser på dette nivået. Det skyldes at det er mulig å inngå frivillig helseforsikring, hvor det er flere menn enn kvinner som har valgt dette. Videre har noen medarbeidere i kraft av fks verv som tillitsvalgt etc dekket mobiltelefon. Tillitsvalgt er menn.

# 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

Bedriften ble Miljøfyrtårnsertifisert i januar 2023, og har gjennomført innrapportering for 2021 og 2022.

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.
- 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.
- Nye arbeidskontrakter inneholder et tydelig statement mot mobbing og trakassering

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

Det gjennomføres årlige medarbeidertilfredshetsundersøkelser 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.
- Det gjennomføres 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 hovedverneombud gjennomgikk i 2022 virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Likestilling og ikke-diskriminering blir også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året.
- Bedriften har besluttet å opprette Norsk-kurs, selv om alle ansatte kan gjøre seg forstått i det arbeidet de utfører. Norsk-kurset på 50 timer ble startet i 2022
- De fysiske forholdene i virksomheten ble gjennomgått i løpet av 2022, for å se om det er tilrettelagt for funksjonshemmede.
- Bedriften har ikke kantine i noen av avdelingene, og alle tar selv med lunsj. Det er tilrettelagt med mikrobølgeovner, komfyr og flere kjøleskap på hver avdeling.
- 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.
- Bedriften jobbet med Miljøfyrtårn-sertifisering i hele 2022.

## **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.

Kvinneandelen er lav i bedriften. 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.

## **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:

- Det er en liten forskjell i naturalytelser mellom kvinner og menn. Årsaken er at helseforsikring er valgfritt, og det er flere menn enn kvinner som har valgt dette. Det blir informert om ordningen på vår informasjons-kanal, Teams årlig. Det blir ikke utført noe ytterligere tilknyttet dette.
- Tillitsvalgte for de fagorganiserte i Oslo etterlyste Norsk-kurs for Oslo-avdelingen i 2021, noe bedriften imøtekom. 50-timers Norsk-kurs ble startet i 2022 og videreført i 2023. Bedriften hentet inn en dyktig

lærer med svært god relevant utdannelse, og blant annet mer enn 14 års erfaring som norsklærer for voksne innvandrere.

- 6 medarbeidere på Oslo-avdelingen fikk tilbud, hvorav 1 gjennomførte kurset i sin helhet, og to gjennomførte hhv 42,5 timer og 35 timer av kurset. De tre siste deltok i all hovedsak ikke.

### Beskrivelse av tiltak

For året 2022 har vi hatt særlig fokus på heving av kompetansen for ledere ved tillitsbasert ledelse og coachene lederstil. Alle ledere med personalansvar har gjennomgått ledertrening. Det ble planlagt kompetanseheving innen enkelte produktområder, samt enkelte office-programmer i løpet av 2023.

- Medarbeidertilfredshetsundersøkelsen viser god utvikling i bedriften. Bevisst arbeid med kultur og miljø fikk følgende resultater:
  - Det er 10 grupper arbeidstagere som er stabilt på samme gode nivå som fjoråret
  - 8 grupper arbeidstakere som har en svært positiv utvikling fra fjoråret.
  - 3 grupper hadde en nedgang fra i fjor
- Personelhåndbok ble implementert, og HMS-håndboken ble oppdatert i 2022. Varslingsrutinen ble også oppdatert. Det ble også etablert elektronisk avvikssystem og gjennomført kurs i systemet og hva avvik er, i alle avdelinger i desember 2022. Dette blir repetert årlig.
- Det ble etablert elektronisk personaldatabase ihht GDPR, hvor det er mulig å trekke ut relevante statistikker og rapporter, blant annet rundt nasjonalitet og kjønn.
- 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.
- Nytt ERP-system er under testing og videre utvikling og vil ferdigstilles i 2023. Dette vil ta ned stressnivået ytterligere.
- Ny telefonsløyfe ble etablert i 2022, slik at alle innkomne samtaler går til et felles telefonnummer, og blir fordelt derfra. Dette har medført mindre stress og bedre fordeling av samtaler på back-office funksjonene.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Lederhåndbok blir etablert i 2023
- 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 mer spisset mot kvinner.

### Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi jobber videre med kompetanseheving, og har fokus på miljø og work life balance også i 2023, 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 dere 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 er gjennomført for alle avdelingsledere. NK'er og lagersjefer gjennomfører trening i januar 2023	Tillitsbasert og coachende lederstil, samt grunnleggende arbeidsrett	HR	Halvparten av alle ledere med personalansvar gjennomførte treningen i desember 2022. De resterende gjennomfører treningen i januar 2023
Lønns- og arbeidsvilkår	Det er svært liten forskjell på kvinner og menns lønn i selskapet	Opprettholde lik lønn for likt arbeid	Ytterligere fokus i 2023	AdmDir	Juni 2023
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Mulighet for individuelle avtaler for hjemmekontor er etablert. Dette gjelder administrative stillinger.	Mal for hjemmekontoravtale er etablert og blir implementert i 2023. Personelhåndboken oppdateres.	Tiltak for administrative stillinger hvor det er behov for å kunne jobbe hjemmefra	HR	April 2023

**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