

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

FRYDENBØ BIL ASV AS 2024

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

(Tall pr. 31.12.2024)

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall): 4 kvinner (3,77 %) og 102 menn (96,23%)
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 3 midlertidig ansatte, hvorav alle 3 er menn.
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 4 deltidsstillinger, hvorav alle 4 er menn.
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn: totalt 84 uker i foreldrepermisjon, hvorav menn sto for 100 % av permisjonen. Gjennomsnittlig permisjon pr. mann er 14 uker.

Det skal annethvert år gjøres en kartlegging av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper, samt gjøres en kartlegging av ufrivillig deltid. Dette ble sist utført i 2023.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Selskapets arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og vi jobber i praksis med likestilling og ikke-diskriminering gjennom en fire-steps arbeidsmetode.

Likestillingsarbeidet skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: 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

Vårt likestillingsarbeid er forankret i konsernets og virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Noen eksempler følger:

Konsernets policy for likestilling og mangfold - avsnitt fra vår Lederhåndbok i Simployer som beskriver dette: «Hos oss skal det være reell likestilling. Vi ønsker også et mangfold blant våre ansatte. Med dette menes at kvinner, menn og medarbeidere fra andre kulturer skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og til utvikling i sin jobb. Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet»

Etiske retningslinjer - «Frydenbø tar avstand fra korrupsjon, diskriminering, misbruk av stilling, ulovlig forretningsmessig opptreden og andre handlinger i strid med lov eller god forretningsetikk.»

Varslingssystem - Konsernet har felles elektronisk varslingssystem som ligger på bedriftens intranett. Det måles i konsernets medarbeiderundersøkelse at systemet for varsling er kjent i virksomheten.

Bærekraftstrategi - Likestilling er blant annet en del av Frydenbø Bil sin bærekraftstrategi:

«Vi respekterer og støtter FNs menneskerettighetserklæring og ILOs kjernekonvensjoner. Våre etiske krav til leverandører sikrer etterlevelse av disse.

Hos Frydenbø Bil er våre ansatte vår viktigste ressurs. Vi sørger for at de har de beste forutsetningene for å lykkes ved å ivareta deres rettigheter, helse og sikkerhet. Vi fremmer lik lønn for likt arbeid, likestilling mellom kjønn og et godt læringsmiljø. Våre etiske retningslinjer sikrer at vi følger lover og regler, bekjemper korrupsjon, likebehandler ansatte og respekterer menneskeverd.

Som lærebedrift bidrar vi til å rekruttere kompetente medarbeidere og gir ungdommer og voksne mulighet til å fullføre en fagutdanning. Vi tilbyr også arbeidstrening gjennom NAV for å inkludere flere i arbeidslivet. Vi er stolte av vårt engasjement for menneskerettigheter og etisk praksis, og vi jobber kontinuerlig for å skape en trygg og inkluderende arbeidsplass.»

Vi har gjennomgått selskapets rutiner og retningslinjer beskrevet i konsernets felles Personal- og lederhåndbøker, samt selskapets strategi for å se til at det er tilstrekkelig beskrevet hvordan selskapet skal arbeide for å sikre likestilling og ikke-diskriminering. Dette er funnet tilfredsstillende.

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

Frydenbø Bil ASV sitt arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering er i praksis basert på en 4-stegs arbeidsmetode, hvor vi skal undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultater.

I 2024 har vi hatt ett møte i en samarbeidsgruppe bestående av daglig leder, servicemarkedssjef, HR-konsulent (Frydenbø Group), verneombud og/eller tillitsvalgt fra Førde, Ørsta, Sogndal, Måløy og Stryn. Ved årsslutt får styret i Frydenbø Bil ASV redegjørelsen og handlingsplanen til behandling i styret. Redegjørelsen og handlingsplan blir også framlagt i AMU og arbeidet med likestilling skal være en fast post på agenda på alle AMU-møter framover. I møtet har vi gått gjennom alle personalområdene som er beskrevet i loven: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i virksomheten. Vi skal følge opp punkter fra handlingsplan og vil vurdere tiltak og resultater.

Under gjennomgangen har vi brukt Bufdir sitt kartleggingsverktøy og gått igjennom personalområdene som er beskrevet i loven, og vurdert hvordan tilstanden i Frydenbø Bil ASV tilfredsstiller på de ulike områdene.

Undersøkelsene har vist at selskapet tilfredsstiller grunnleggende krav. Noen eksempler kan nevnes:

- De fleste lokasjoner tilfredsstiller kravene til ansatte med fysiske handicap., men én lokasjon mangler heis. Alle lokasjoner, med unntak av én, har egne garderober for kvinner og menn. På denne lokasjonen vil tilrettelegging skje ved behov.
- Bedriften har høyt fokus på kompetanseutvikling og videreutdanning både blant fagarbeidere og selgere/administrasjon - uavhengig av kjønn.
- Elektronisk varslingssystem og etiske retningslinjer ligger lett tilgjengelig på Sharepoint, i Personalhåndbok og HMS-håndbok.
- Medarbeiderundersøkelse og Puls-undersøkelse (oppfølging av MU) sendes ut to ganger årlig. Her undersøkes blant annet mobbing og trakassering, diskriminering, inkludering og mangfold.

Risikoen for diskriminering og hindre for likestilling

I vår gjennomgang har vi undersøkt om vi har noen områder som kan medføre risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Der vi har avdekket utfordringer er punktene satt på handlingsplan og tiltak iverksatt.

- **Rekruttering**

Temaet ble diskutert med utgangspunkt i følgende:

- Nåværende rekrutteringsprosesser og vurderinger
- Hvordan sikre mangfold og likestilling i rekrutteringsarbeidet?
- Mulige barrierer for mangfold
- Hvordan kan vi påvirke at flere kvinner søker?

Frydenbø Bil ASV ønsker å øke kvinneandelen, særlig i tekniske stillinger som mekanikere, men også i salg og administrasjon. Rekruttering av fagarbeidere i bilbransjen er generelt utfordrende, noe som i seg selv er et hinder vi står overfor i rekruttering, uavhengig av arbeidet med likestilling og mangfold.

Mange ansatte rekrutteres via lærlingeordningen, og samarbeid med opplæringskontoret er en viktig kanal for å tiltrekke nye kandidater. Det legges vekt på kompetanse i utvelgesprosessen.

For å styrke synligheten av kvinnelige ansatte i rekrutteringsarbeidet ønsker vi å løfte frem kvinner i bransjen. Opplæringskontoret spiller en sentral rolle i denne innsatsen. Gjennom et prosjekt initiert av bilbransjeforeningen, i samarbeid med blant annet Frydenbø, har opplæringskontoret reist rundt for å fremme bilfagene – med særlig fokus på å øke kvinneandelen i bransjen og løfte frem kvinner i markedsføringen. Videre bør tiltak iverksettes for å bruke egne lærlinger mer aktivt i markedsføringen, samt oppdatere nettsidene med bilder av kvinnelige mekanikere.

- **Lønns- og arbeidsvilkår**

Under temaet har vi undersøkt våre rutiner for lønnsfastsettelse, samt om vi indirekte eller direkte stiller krav til arbeidsklær, kompetanse eller fysikk som ikke er nødvendige for arbeidet som skal utføres?

Vi har veletablerte rutiner for lønnsfastsettelse og er tariffbundet på flere områder. Kollektive lønnsjusteringer gjennomføres årlig og lønnsgrupper utenfor tariff dekkes av dette. Kartlegging i oktober 2023 viste ingen lønnsforskjeller mellom kjønn.

Arbeidsgiver stiller ikke unødvendige krav til f.eks. språk. Engelsk aksepteres som arbeidsspråk, men det er lagt til rette for at ansatte kan ta norskkurs etter behov. Noen systemer er tilgjengelig på flere språk.

Vi har avtale med leverandør som tilbyr et bredt utvalg av arbeidsklær tilpasset både kvinner og menn. Etter tilbakemeldinger om forbedringer fra ansatte har kleskolleksjonen nylig blitt oppdatert for å møte ulike behov.

- **Tilrettelegging**

Det er blitt sett på mulighetene for tilrettelegging, samt våre rutiner og prosesser knyttet til dette. Det være seg for eksempel tilrettelegging for gravide, funksjonshemmede og i forhold til f.eks. arbeidstøy og lunsjordning.

De fleste lokasjoner er godt tilrettelagt med egne garderober for kvinner og menn. I Sogndal er det nylig bygget moderne garderobefasiliteter for begge kjønn. I Stryn er det ikke egne garderober for kvinner, men dette vil bli tilrettelagt ved behov. Det er også på de fleste anlegg lett adkomst for funksjonshemmede. Sogndal og Førde har heis, og Måløy er tilrettelagt med alt på ett plan. I Ørsta finnes det HC toalett i 1.etasje, men garderober er i kjelleren. Tilpasninger/tilrettelegginger kan gjøres ved behov. Kantine- og lunsjordninger på alle lokasjoner er tilrettelagt med flere valgmuligheter dersom man må ta hensyn av religiøs art eller allergier.

- **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

Vi har vurdert prosessene og rutiner for forfremmelse og kompetanseutvikling med fokus på om det er like muligheter for alle ansatte.

Kompetanseutvikling tilbys gjennom importørens program. Det er tilgjengelig både for mekaniske og administrative roller. Det er både fysiske og digitale kurs. I medarbeidersamtaler kartlegges den enkeltes ambisjoner og utviklingsønsker, og det utarbeides en plan for kompetanseheving i samarbeid med leder. Ansatte kan selv melde seg på kurs i kompetanseportalen, med godkjenning fra leder. Det oppfordres til kompetanseutvikling og man ønsker flest mulig på et høyt kompetansenivå.

Kompetansestrategi er en del av hoveddelene i selskapets strategi for perioden 2025-2027. Her har vi stort fokus på kompetanse og utviklingsmuligheter. Arbeidet med igangsetting av strategiske tiltak for å nå hovedmål er igangsatt.

- **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

Spørsmålet ble diskutert med utgangspunkt i: hva er hovedutfordringene hos oss og i vår bransje? Hvilke faktorer kan gjøre det vanskelig å kombinere arbeid og familieliv på vår arbeidsplass og i vår bransje?

Det ble ikke identifisert store utfordringer med å kombinere arbeid og familieliv. Vi legger stor vekt på å unngå overtid og dersom behovet oppstår får ansatte mulighet til å velge tidspunkter som passer dem best i løpet av uken. Møter holdes fortrinnsvis på dagtid, men enkelte allmøter som krever tilstedeværelse fra alle, legges til ettermiddagstid med god planlegging og informasjon i forkant. Arbeidsgiver er også fleksibel når det gjelder tilpasning av arbeidstid for ansatte med omsorgsoppgaver, for eksempel ved behov for henting i barnehage.

I medarbeiderundersøkelsen for 2024 ble ansattes opplevelse av balansen mellom jobb og hjem kartlagt. Frydenbø Bil ASV har en snittscore på 3,6, noe som ligger litt under snittet i Frydenbø Bil totalt. Dette temaet følges opp i ledermøter og på de ulike lokasjonene. Resultatene vil også tas videre i medarbeidersamtaler for å identifisere og gjennomføre forbedringstiltak.

- **Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

Arbeidsgiver har plikt til å jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold jfr. Idl §§ 13 og 26. Hva gjør vi for å måle dette?

I 2022 ble det lagt til et nytt målepunkt i medarbeiderundersøkelsen som tar for seg måling av trakassering, diskriminering, inkludering og mangfold. Selskapet oppnår svært god score på målingen og det er derfor ikke avdekket avvik på dette området, men vi opprettholder våre rutiner for forebygging og håndtering.

Flere av punktene på handlingsplanen er gjennomført og noe skal vi fortsette å jobbe med fremover. Evaluering rapporteres fortløpende og forslag til videre tiltak vil kontinuerlig bli tatt opp som fast punkt på AMU-møter hvert år.