

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Frydenbø Bil VPL 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

Kjønnsbalanse og permisjonsdata per 31.12.2024

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Kjønnsbalanse totalt	26 (13,8%)	162 (86,2%)	188
Midlertidig ansatte	Ingen	Ingen	0
Ansatte i deltidstillinger	1 (16.67%)	5 (83.33%)	6
Foreldrepermisjon (uker)	113 (45%)	140 (55%)	253

Det skal annethvert år gjøres en kartlegging av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper, samt kartlegge eventuell 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 - Engasjement for mennesker og miljø hos Frydenbø Bil

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

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 VPL 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 tema til diskusjon som en del av AMU-møte hvor deltakerne var: adm.dir., servicemarkedsdirektør, HR-direktør (konsern) og hovedverneombud fra hver region.

Ved årsslutt får styret i Frydenbø Bil VPL redegjørelsen og handlingsplanen til behandling i styret.

På møtet gikk vi igjennom 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 deres virksomhet.

Vi har fulgt opp punkter fra handlingsplan fra 2023 og vurdert 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 VPL 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, kun én lokasjon mangler heis. Alle lokasjoner har separate toaletter og garderober for menn og kvinner.
- Bedriften har høyt fokus på kompetanseutvikling og videreutdanning både blant fagarbeidere og selgere/administrasjon - uavhengig av kjønn.
- Bedriften strekker seg så langt det lar seg gjøre for å tilpasse arbeidstidstiden slik at det kan kombineres med familieliv, eksempel er bruk av hjemmekontor og flexitid. Utfordring her kan være at en del stillinger krever at den ansatte er fysisk til stede i åpningstiden.
- Elektronisk varslingsystem og etiske retningslinjer ligger lett tilgjengelig på Sharepoint, i Personelhåndbok og HMS-håndbok. Varsligningsplakater er hengt opp på lokasjonene.
- Medarbeiderundersøkelse og Puls-undersøkelse (oppfølging av MU) sendes ut to ganger årlig. Her undersøkes blant annet mobbing og trakassering, diskriminering, inkludering og mangfold. For 2024 hadde Frydenbø Bil VPL null utslag på spørsmålet "har du opplevd å bli mobbet eller trakassert siden forrige måling?". Det var en nedgang fra 4% i 2023.

Risikoen for diskriminering og hindre for likestilling

I våre gjennomganger 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**

Bilbransjen har historisk sett vært mannsdominert og en svært liten andel kvinner har valgt en teknisk utdanning innenfor bransjen. Både bransjehistorie og tilfangst av kandidater må derfor ansees som et hinder for oss til å oppnå bedre likestilling. Vi jobber med å dette ved aktiv bruk av kvinner på bilder i stillingsannonser. Det er også laget flere artikler og videoer med våre kvinnelige lærlinger. På denne måten ønsker vi å påvirke positivt til at flere kvinner søker seg inn i mekaniske yrker. Vi har en økende trend kvinnelige ansatte på våre verksteder, selv om andelen enda er lav.

Bransjehistorie og rekrutteringsprosesser kan også skape et hinder for å oppnå mangfold i arbeidsstokken. Dette er vi bevisst på, og har ikke avdekket at våre stillingsannonser er til hinder for likestilling og mangfold.

Vi ser at det generelt er vanskelig å få tak i fagarbeidere i bilbransjen og at dette i seg selv er et hinder vi står overfor i rekruttering, uavhengig av arbeidet med likestilling og mangfold. Vi har derfor et fokus på å ha et tett og godt samarbeid med videregående skoler og opplæringskontoret i arbeidet med å få rekruttering til bransjen og tilgang til gode kandidater for framtiden.

- **Tilrettelegging**

Vi har stilt oss spørsmålet om våre kantine/lunsjordninger tar tilstrekkelig hensyn til ulike religiøse regler og tradisjoner?

Alle arbeidssteder har kantine/lunsjordning. Disse skal være tilrettelagt for ulike behov i forhold til mat, f.eks. av religiøs art. Vi kjenner ikke til noen utfordringer pr. i dag.

I møte med ansattrepresentanter diskuterte vi mulighetene for tilrettelegging og hvordan våre rutiner og prosesser er. Det være seg for eksempel tilrettelegging for gravide, funksjonshemmede og i forhold til arbeidstøy og arbeidssted.

Rutinene er gode og det er tilrettelagt for at arbeidstakere enkelt har mulighet for å ta opp spesielle behov med sin nærmeste leder.

I tidligere møter har det fra ansattrepresentanter blitt kommentert at det i forhold til arbeidstøy (uniform) i noen tilfeller kan være utfordringer i forhold til passende arbeidstøy for kvinner.

Dette har det blitt tatt tak i, og problemet er løst. Kvinner får mulighet til å prøve ut flere modeller og handle hos ulike leverandører om nødvendig.

- **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 fra 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.

- **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

Er det tydelige beskrivelse av kriterier for forfremmelse og utviklingsmuligheter i bedriften?

Dette har vært diskutert i møtene. Det oppleves som at kompetanseportalen til Volvo ivaretar dette på en god måte. Alle har tilgang og får lik utviklingsmulighet ut fra den enkeltes utgangspunkt.

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 kom ikke fram noen utfordringer spesielt i selskapet i forhold til temaet.

Ble derimot påpekt at selskapet har gode velferdsordninger, beskrevet i personalhåndboken, som hensyntar mange behov i kombinasjon arbeidsliv/familieliv.

Selskapet tilstreber så langt det lar seg gjøre fleksible løsninger mht. arbeidstid og sted.

Det er i flere tilfeller tilrettelagt for f.eks. tilpasset arbeidstid i forhold til henting i barnehage.

Møter er hovedsakelig på dagtid, men unntakvis på kveldstid. På ettermiddagsmøte er det forståelse om man ikke har anledning til å delta.

Fra 2023 er det også tatt med i medarbeiderundersøkelsen et spørsmål omkring jobb/hjembalansen, for å avdekke om vi har utfordringer med dette. Vi har god score og har ikke avdekket utfordringer på dette punktet.

Mange av punktene på handlingsplanen er gjennomført, og noe skal vi fortsette å jobbe med framover.

Evalueringsrapporteres fortløpende og forslag til videre tiltak vil kontinuerlig bli tatt opp som fast punkt på møter i Hoved-AMU i juni og desember hvert år.