

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

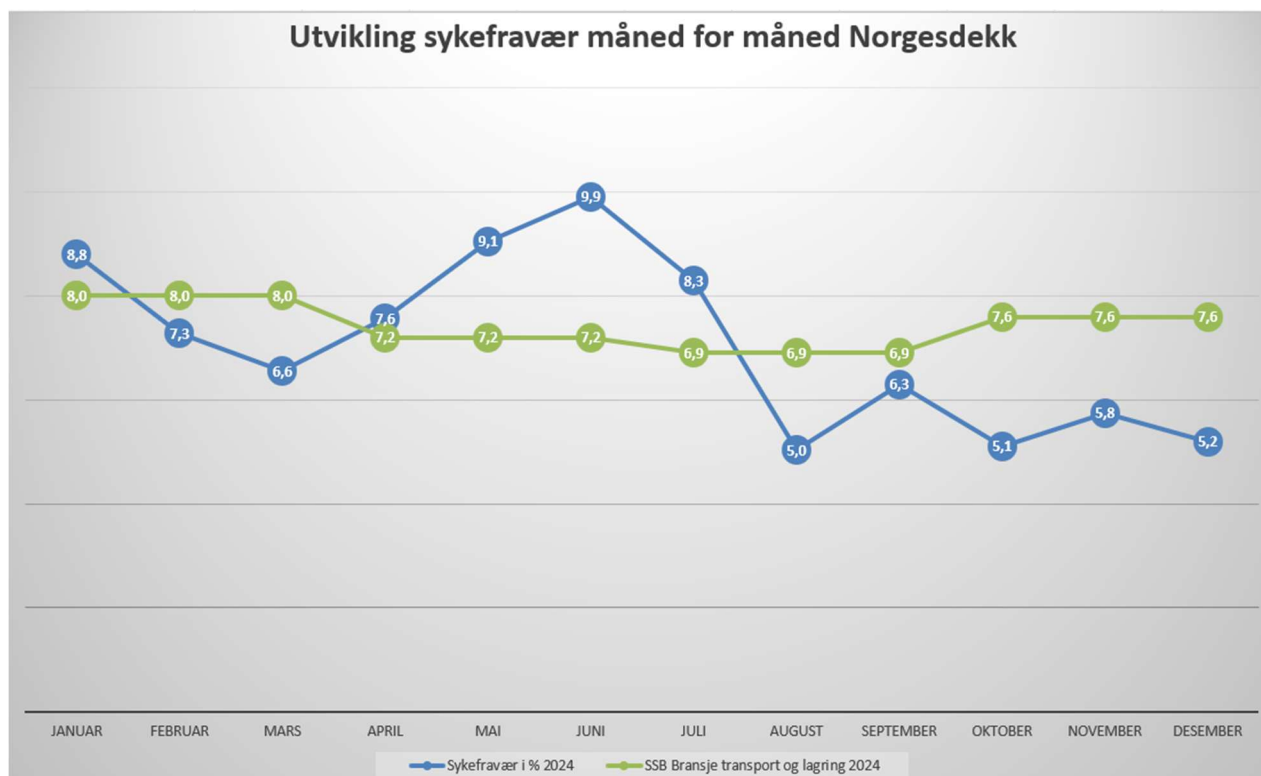


Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I 2024 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%.
 - Antall deltidsansatte kvinnelige ansatte er stabilt fra fjoråret. Det er en reduksjon i antall mannlige deltidsansatte fra fjoråret da noen har sluttet grunnet overgang til pensjonist-tilværelsen.
 - Bedriften har årlig god dialog og drøftelser med tillitsvalgte rundt deltidsansatte og midlertidig ansatte, og har hvert år kommet til enighet rundt bruk av deltid og midlertidig ansatte.
 - 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.
 - Renholdere har en deltidsprosent som tilsvare det faktiske arbeidet i jobben, og de har hatt den samme stillingsbrøken gjennom mange år.
 - Det er gitt tilbud til en kvinnelig ansatt som vikar i høysesong i Bergen, som starter i januar 2025.
 - Bedriften har en økning i sykefraværet fra i fjor, og lå pr 31.12.2024 på 7,2 %, noe som er under gjennomsnittet i bransjen. Norgesdekk hadde en topp rundt sommerhalvåret og en svært god utvikling mot slutten av året. Det er planlagt kurs i sykefraværsoppfølging for ledere med personalansvar i 2025.



| Kjønn-balanse | | Midlertidig ansatte | | Faktisk deltid | | Ufrivillig deltid | |
|------------------------|------|---|------|---|--------|--|------|
| 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 |
| 11 | 101 | 1 | 15 | 1,8 % | 12,5 % | 0 | 0 |

| Foreldre-permisjon* | | Sykefravær | | Fravær grunnet sykt barn | |
|--|------|------------|-------|--------------------------|--------|
| Gjennomsnitt antall uker og/eller antall | | | | | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 9 | 15 | 1,3 % | 5,8 % | 0,06 % | 0,12 % |

Beskrivelser av hvordan vi har kartlagt og målt ufrivillig deltid

- Vi har innledende samtaler med de det gjelder, når de ansettes, og avklarer gjensidig forventinger
- 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.
 - Tilkallingsvikarene benyttes i høysesong som er vår og høst, samt i ferier og ved sykefravær.
- I Narvik benyttes det blant annet sjømenn som er hjemme i lengre perioder, og derfor ønsker tilkallingsjobb i perioden.

Tilstand for kjønnslikestilling

| | Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper ** | | Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent | | | | |
|--|--|------|--|-----------------------|---------|-------------------------|-----------------------------------|
| | Kvinner | Menn | Kontante ytelser | | | | Naturalytelser |
| | | | Avtalt lønn / fastlønn | Uregelmessige tillegg | Bonuser | Overtids- godtgjørelser | Sum skattepliktige naturalytelser |
| Total | 9% | 91% | 91,6% | N/A | 100% | 99,0% | 99,2% |
| Nivå / gruppe 1 Ledergruppe | 8% | 92% | 93,3% | N/A | 90,9% | 0 | 101,8% |
| Nivå / gruppe 2 Avdelingsleder / Lagersjef | 0 | 100% | 0 | N/A | 0 | 0 | 0 |
| Nivå / gruppe 3 Selger | 0 | 100% | 0 | N/A | 0 | 0 | 0 |
| Nivå / gruppe 4 NK Lager | 0 | 100% | 0 | N/A | 0 | 0 | 0 |
| Nivå / gruppe 5 Backoffice / adm.medarbeider | 22% | 78% | 93,7% | N/A | 95,5% | 0 | 100% |
| Nivå / gruppe 6 Lager- medarbeider | 6% | 94% | 98,8 % | N/A | 100% | 100 % | 100% |

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2024. 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. Bedriften har kontinuerlig fokus på å ansette flere kvinner, dog er bransjen mannsdominert.

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

Forskjeller i lønn

På Nivå 1 ligger menn noe høyere i lønn.

Nivå 2-4 er kun menn, og vurdering av forskjell i lønn er derfor ikke relevant.

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.

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 skal resertifiseres i 2025. Norgesdekk har gode rutiner for å følge opp leverandører ihht Åpenhetsloven, og følger spesielt opp leverandører i Asia.

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.
- Vi har rutine for varslings, med et tilhørende varslingsystem.
- 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.
 - Samtlige styringsdokumenter blir gjennomgått og forankret i AMU årlig.
- Nye arbeidskontrakter inneholder et tydelig statement mot mobbing og trakassering. Alle arbeidskontrakter og ble videreutviklet og fornyet i tråd med lovendringer i juli 2024.

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.
- Den frivillige Helseforsikringen omfatter også muligheten til å ringe lege kostnadsfritt hvis man har spørsmål tilknyttet egne barn under 18 år
- Det gjennomføres tiltak basert på medarbeiderundersøkelsen årlig.
- 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 i AMU-møtene
- HR og hovedverneombud har gjennomgått virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Likestilling og ikke-diskriminering blir også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året.
- De fysiske forholdene i virksomheten er gjennomgått, for å se om det er tilrettelagt for funksjonshemmede.
- 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.

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 ved informasjon på allmøter slik at mobbing og diskriminering kan oppdages tidlig, og tiltak kan iverksettes. De få dette gjelder, ønsker imidlertid å være anonyme, noe som innebærer at det er utfordrende å iverksette konkrete tiltak, da bedriften ikke vet hvor dette forekommer. Bedriften oppfordrer til å varsle til leder og/eller HR eller benytte varslingskanalen til dette, uten at det har gitt konkretet resultater.

Kvinneandelen er lav i bedriften, og det er fokus på å fortsette å rekruttere kvinner. 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:

Noe gammel kultur henger igjen på enkelte avdelinger, hvor tonen av og til kan være røff. Dette jobbes det med, da ikke alle er like komfortable med denne omgangsformen.

Beskrivelse av tiltak

Medarbeidertilfredshetsundersøkelsen viser god utvikling i bedriften, og bedriften har en økning i eNPS fra +34,3 til +38,7. Det er en økning i antall svar fra 78% til 82%. Bevisst arbeid med kultur og miljø fikk følgende resultater:

- Avdeling Oslo har hatt en fantastisk utvikling, med eNPS som har gått fra +7 til +60,9 i perioden fra 2022 - 2024. På lageret i Oslo isolert sett, har eNPS gått fra **-33** til **+72,7** i samme periode, noe som er enestående.
- Det er en gruppe som har negativ utvikling og blir fulgt opp spesielt.
- Avvik blir innrapportert i avvikssystemet.
- Det har kommet inn en varsling som går på uønsket oppmerksomhet, og som er blitt håndtert og lukket i hht varslingsreglene.
- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Selskapet 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. Vi ser at dette innebærer at det er mer attraktivt å søke jobb i Norgesdekk for blant annet kvinner med små barn.
- Det er inngått avtale med KAN som tilbyr økonomisk hjelp, for å sikre de ansattes økonomiske helse. Litt over 10% av de ansatte har benyttet seg av løsningen i 2024.
- Bedriften har et relativt høyt sykefravær, og jobber kontinuerlig med dette. Bedriften ligger dog langt under gjennomsnittet for tilsvarende bransjer i landet. Det er planlagt kurs i sykefraværsoppfølging for ledere med personalansvar Q1 2025.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- 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 spisset mot kvinner. Bilder med kvinner i fokus benyttes både i internkommunikasjon og stillingsannonser. De er også benyttet i denne rapporten.



Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi jobber videre med kompetanseheving, og har fokus på miljø og work life balance også i 2025, 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 er etablert og individuelle avtaler er signert. 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 stillingsannonserne | Ansette flere kvinner | HR | On going |
| Lønns- og arbeidsvilkår | Det er svært liten forskjell på kvinner og menns lønn i selskapet | Opprettholde lik lønn for likt arbeid | Ytterligere fokus i 2025 | AdmDir | On going |
| Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv | Mulighet for individuelle avtaler for hjemmekontor er etablert. Dette gjelder administrative stillinger. | Mal for hjemmekontor-avtale er etablert. Personelhåndboken er oppdatert med maler og retningslinjer. | Tiltak for administrative stillinger hvor det er behov for å kunne jobbe hjemmefra | HR | On going |
| Kurs i sykefraværsoppfølging | Økt sykefravær | Kurs for ledere med personalansvar | Reduksjon i sykefraværet | HR | Q1 2025 |

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