

ALBJERK BIL LIER AS

MANGFOLD OG LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022

Innledning

Albjerk Bil Lier AS jobber for likestilling og mot diskriminering, og arbeidet gjøres i samsvar med likestillings- og diskrimineringslovens §26. Det er utarbeidet kjønnskartlegging og lønnskartlegging for selskapet.

Samfunnsansvar

Med 61 ansatte er Albjerk Bil Lier et av regionens største selskaper innen salg av nybil, service- og verkstedtjenester og bilpleie.

Alle medarbeidere i Albjerk Bil Lier skal ha rett og mulighet til å utfolde sine evner uavhengig av kjønn, livssyn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonshemning, graviditet og permisjon. Vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø hvor respekt for hver enkelt medarbeider står i fokus. Vi skal vurderes på bakgrunn av vår kompetanse. Vi mener at sammensatte team med mennesker med ulikt syn, erfaring og kompetanse kan utfordre allerede etablert tankesett og prosesser, som igjen bidrar til bedre løsninger og styrket konkurransekraft. Større mangfold og arbeid mot diskriminering er et viktig ledd i kampen om de beste hodene og hendene.

I våre etiske retningslinjer forplikter vi oss til å ha et sterkt og varig forhold til de som arbeider for oss, bygget på gjensidig respekt og tillit. Vi gir alle like muligheter. Vi aksepterer ikke diskriminering og trakassering, hverken av våre medarbeidere eller av våre samarbeidspartnere. Alle medarbeidere skal ha en arbeidsplass som er trygg og inkluderende.

Mangfold og likestilling er et bredt tema og vi erkjenner at det er et betydelig arbeid for å øke kvinneandelen i virksomheten. Etersom dette er en utfordring for hele bransjen, prioriterer vi å få flere kvinner til bransjen, samt iverksette tiltak mot kartlagte risikoområder for diskriminering.

Et av våre mål er å rekruttere flere kvinner i selskapet, både fagarbeidere og ledende stillinger på alle nivåer. Vi oppfordrer kvinner til å søke ledige stillinger for å balansere kvinneandelen i selskapet. Albjerk Bil Lier sikrer lik lønn for likt arbeid. Vi jobber aktivt med å beholde og utvikle ansatte, samt tilrettelegge for at ansatte skal kunne ha en god balanse mellom jobb og familieliv.

Vi er stolt samarbeidspartner med Kirkens bymisjon som jobber for at mennesker skal erfare at det er rom for alle – og bruk for alle. Gjennom dette samarbeidet bidrar vi til et fleksibelt og inkluderende arbeidsliv der mennesker kan delta, både i varierende livssituasjoner og med ulike forutsetninger uansett hvilke utfordringer de har møtt på veien. «Albjerk Ressurs» har som formål at mennesker som følges opp av Kirkens bymisjon skal kunne bli ansatt hos oss.

Vi støtter frivillighet og bredde i vårt nærområde. Våre samarbeidspartnere er Skimore Drammen, Skisprinten Drammen/barneskirenn, Hjertefred og lokale idrettslag.

Organisering og ansvar

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering er forankret i Albjerks Bil forretningssetiske prinsipper og gjelder for samtlige selskap i Albjerks konsernet.

Ledergruppen i Albjerks Bil Lier har det praktiske ansvaret for oppfølging i det gjeldende lovverk. Selskapets arbeidsmiljøutvalg (AMU) med representanter for de ansatte, hovedtillitsvalgt og selskapets ledelse har mangfold og likestilling som fast tema i sine møter.

Våre grunnverdier

Albjerks Bil har skapt en kultur basert på samarbeid, inkluderende holdning og et genuint ønske om å levere den beste tjenesten. Albjerks konsernets hovedløfte til medarbeiderne er å skape en arbeidsplass som er trygg, inkluderende og innbyttende til et godt lagspill. Det skal være en arbeidsplass der de ansatte er stolte av å jobbe. I Albjerks er de ansatte den viktigste ressursen og vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø med nulltoleranse for diskriminering.



Albjerks Bils grunnverdier er uttrykt gjennom «SAIL»: **STOLTHET – ANSVAR – INITIATIV – LAGSPILL**

Albjerks Bils grunnverdier er uttrykt gjennom SAIL; Stolthet, Ansvar, Initiativ og Lagspill. Vi har alle et ansvar i mangfolds- og inkluderingsarbeidet: Vi jobber som et lag og spiller hverandre gode. Ledelsen setter mål og følger opp nøkkeltall for inkluderende prosesser og et inkluderende arbeidsmiljø. Våre ansatte bidrar aktivt til å skape en inkluderende kultur.

Våre prinsipper og prosedyrer

Arbeidsreglement og etiske retningslinjer for ansatte i Albjerks konsernet er en del av arbeidsavtalen ved ansettelse. Etiske retningslinjer gjelder for samtlige ansatte og medlemmer av selskapenes styrer. Retningslinjene gir en ramme for hva Albjerks oppfatter som ansvarlig adferd, og definerer de ansattes personlige ansvar gjennom en kombinasjon av generelle prinsipper og konkrete krav. Arbeidsmiljøundersøkelser viser at høy tilfredshet hos de ansatte.

Varslingsrutinene for Albjerk konsernet oppfordrer ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Prosedyren skal bidra til å avdekke eventuelle kritikkverdige forhold i bedriften slik at ledelsen kan gjøre noe med det. Gjennom varslingskanalen Portal.mittVarsel.no har varsler mulighet til å velge å være anonym. Albjerk Bil Lier har et tillitsvalgt- og verneapparat som sikrer de ansattes muligheter til å påvirke arbeidsforholdene. Ingen av våre ansatte har vært utsatt for alvorlige skader i forbindelse med arbeidet hos oss i perioden.

Status og mål for kjønnslikestilling

Ved utgangen av 2022 hadde Albjerk Bil Lier 61 fast ansatte medarbeidere. Av disse utgjorde kvinner 9,84 %.

I Albjerk Bil Lier har vi et mål om å øke kvinneandelen. Det er imidlertid fremdeles få kvinner i bransjen (9 %) og det er få kvinnelige søkere til ledige stillinger. Vi jobber derfor med å markedsføre bransjen ovenfor kvinner både i regi av Norges Bilbransjeforbund og annen markedsføring. Kvinneandelen i selskapets styre er 50 % og vi har kvinnelig styreleder.

Andelen deltidsansatte i Albjerk Bil Lier er lav. Ansatte i deltidsstillinger er etter ønske og behov fra arbeidstaker. Albjerk Bil Lier har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Albjerk Bil Lier har ingen midlertidig ansatte. Lærlinger er definert som fast ansatte.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall		Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6	55	0	0	22	0	2	1	0	0

Kartlegging av lønn

Albjerk Bil Lier har gjennomført kartlegging som viser kjønnsfordeling, samt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på ulike stillingsgrupper. Analysen er basert på avtalt lønn og faste tillegg, samt bonusutbetalinger. Det er gjort en sammenligning av stillinger basert på kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold. Analysen har tatt for seg alle stillinger i selskapet.

Kjønnsbalanse på stillingsnivå		
	Kvinner	Menn
Gruppe 1: Lærlinger	0,0 %	100,0 %
Gruppe 2: Klargjørere og kantinearbeidere	33,3 %	66,7 %
Gruppe 3: Back office og delemedarbeidere	14,3 %	85,7 %
Gruppe 4: Mekanikere og kundemottakere	11,8 %	88,2 %
Gruppe 5: Selgere og ledere	0,0 %	100,0 %

Kartleggingen viser at det er lønsmessige forskjeller mellom kvinner og menn. Kartleggingen indikerer at det ikke er systematiske forskjeller som følge av diskriminering av kjønn, men at de lønnsforskjellene som kommer frem er knyttet opp mot ansiennitet, erfaring, kompetansenivå, roller og ansvarsområde.

Fagarbeidere sine lønnsbetingelser er knyttet opp mot kollektive tariffavtaler og lønnsfastsettelse og lønnsjusteringer er styrt av dette. Alle fagarbeidere har tarifflønn i tillegg til lokal avtale, som er en avtale mellom bedriften og organiserte arbeidstakere. Avtalen er forankret i «Biloverenskomsten» mellom NHO og NBF på den ene siden og LO og Fellesforbundet på den andre siden. Som et bindeledd mellom ledelsen og arbeidstakerne har Albjerk Bil Lier et velfungerende samarbeid med de tillitsvalgte.

Det er ikke grunnleggende forskjeller i lønn og tilleggssytelser for fagarbeidere. Kollektive avlønninger innebærer lik lønn for likt arbeid. Det bonusbaserte prestasjonslønnssystemet vil påvirke faktisk utbetaling av lønn. Dette er styrt av den lokale lønnsavtalen. Fagarbeiders timesats inkluderer grunnlønn, samt tillegg og eventuell bonus.

Albjerk Bil Lier praktiserer en tydelig og rettferdig lønnspolitikk. For fastlønnede hvor lønnen ikke styres av tariffavtaler, gjennomføres en vurdering av lønn som legger seg på linje med bransjen for øvrig, samt sammenlignbare stillinger i selskapet. Den individuelle lønnen justeres etter avtalte rammer og kriterier. Rammen settes ved lønnsoppgjøret ut fra lønnsrammen som kommer av det sentrale tariffoppgjøret, samt det lokale oppgjøret for organiserte arbeidstakere.

I lønnskartleggingen er avtalt lønn, bonus, tillegg og godtgjørelser vurdert både separat og samlet. I tabellen nedenfor er beregningene gjort på total lønnsgodtgjørelse gjennom 2022 med data hentet fra lønnsystemet.

Lønnskartlegging, kvinners andel av menns lønn og menns lønn som andel av kvinners lønn pr stillingsnivå		
	Kvinner	Menn
Gruppe 1 Lærlinger	Ingen kvinner	
Gruppe 2 + gruppe 3 + gruppe 4 Klargjørere, kantineansatte, back-office, delemedarbeidere, kundemottakere og mekanikere	86,1 %	116,2 %
Gruppe 5: Selgere og ledere	Ingen kvinner	
TOTAL	82,7 %	120,9 %

Det er relativt få kvinner i Albjerk Bil Lier og for å kunne presentere en statistikk har vi slått sammen flere stillingsnivå i statistikken. Det er stort spenn mellom krav til kompetanse, ansvar, arbeidsforhold og anstrengelser mellom gruppene 2, 3 og 4. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menns lønn som framkommer i tabellen skyldes andre faktorer enn kjønn. Hovedårsak er at det svært få kvinner som arbeider i stillinger med prestasjonsbonus og menn har derfor oppnådd noe høyere bonusutbetalinger enn kvinner. Det er ingen kvinner i gruppe 1 og gruppe 5.

Vårt arbeid for likestilling og mangfold i 2023

Albjerk Bil Lier har kartlagt og identifisert risiko for diskriminering og hindre for likestilling i samarbeid med tillitsvalgte, vernetjenesten, AMU og representanter fra ledelsen.

Kartleggingen er gjort med bakgrunn i medarbeiderundersøkelser, kartleggingsmøter i AMU og med vernetjenesten og tillitsvalgte. Det er spesielt lagt fokus på risikoområder knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeids- og familieliv, samt forebygging av trakassering.

Det er laget en tiltaksplan for å motvirke risiko på utvalgte områder som det skal jobbes videre med. Vi erkjenner at det også er andre årsaker til diskriminering og andre hinder for likestilling. I det videre arbeidet vil Albjerk Bil Lier samarbeide med tillitsvalgte og AMU for å sikre et målrettet og systematisk forbedringsarbeid som skal sikre like muligheter, et trygt arbeidsmiljø hvor respekt for enkelt individ er i fokus.

Risikokartlegging og tiltaksplan for 2023

RISIKOER SOM BLE IDENTIFISERT		TILTAKSPLAN
Rekruttering	Få kvinnelige søkere. Fare for at det forekommer ubevisst diskriminering i ansettelsesprosesser, ved at man ansetter kandidater som er like seg selv.	Utarbeide stillingsannonser som retter seg mot kvinner. Utarbeide en mangfolds-erklæring i stillingsutlysning. Styrke informasjon om mangfold og likestilling blir en viktig oppgave for vår nye HR leder.
Lønns- og arbeidsvilkår	Ønsker å være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker, utvikler og beholder ansatte	Gjennomføre medarbeidersamtaler og bruke Winningtemp for å sikre at ansatte føler seg inkludert, har engasjement og er stolte av arbeidsplassen
Forfremmelse og utvikling	Fare for å miste ansatte fordi vi ikke i tilstrekkelig grad ivaretar informasjon om muligheter til forfremmelse og utvikling	Utvikle og beholde ansatte ved å synliggjøre muligheter og oppfordre ansatte til kompetansehevende utvikling
Tilrettelegging	Det er vanskelig med tilrettelegging av arbeidsoppgaver, spesielt for fagarbeidere med krevende fysiske oppgaver	Øke nærværet til våre ansatte gjennom aktiv deltakelse i HMS kurs og kurs i riktig løfteteknikk. Øke kompetanse på bruk av hjelpemidler. Samarbeide med bedriftshelsetjenesten om eventuelle nye hjelpemidler.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Det kan være lite fleksibilitet på arbeidstider og at møter avholdes tidlig om morgenen eller sent om ettermiddagen, som gjør det vanskelig å kombinere arbeidsliv med familieliv	Vurdere muligheter for økt fleksibilitet dersom den ansatte har behov for tilrettelegging
Trakassering	Ubevisst "sjargong" som kan oppfattes som diskriminerende og lite inkluderende	Øke kompetanse og bevissthet hos ansatte slik flere kan bidra til å stanse eventuell uønsket oppførsel. Sikre at varslingskanaler og rutiner er kjent for alle. Bruke Winningtemp for å avdekke ansattes opplevelse av trakassering og diskriminering.
Annet	Mangel på arbeidstøy i kvinnestørrelser. Lite fleksibilitet i type arbeidstøy for kvinner.	Bestille arbeidstøy til kvinner som er laget for kvinner. Vurdere utvidelse av kolleksjon med mer kvinnevennlig arbeidstøy.