

ARP-rapport

Dahles Auto

2022

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Dahles Auto. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Dahles Auto, og hvordan Dahles Auto jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Administrasjon: Administrasjon med unntak av daglige ledere da disse blir rapportert separat

Selgere: Selgere med egen provisjons- og/eller bonusordning.

Servicemedarbeider: Kundemottakere, delelagermedarbeidere

Produktive: Mekanikere/karosserimedarbeidere

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstittlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i selskapet



Etter nivåer

Administrasjon



Selgere



Servicemedarbeider

7.7% (4) Kvinner

92.3% (48) Menn



Produktive

0% (0) Kvinner

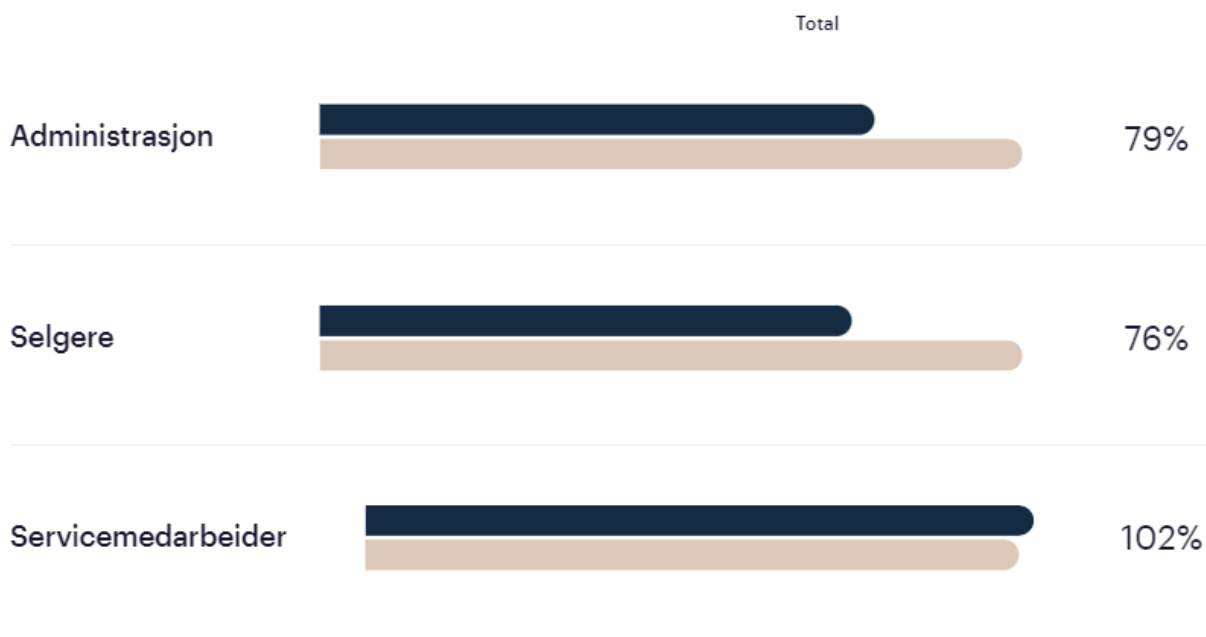
100% (58) Menn



Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)



Produktive

Kun menn representert

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

Totalt for selskapet

Menns andel av kvinners lønn er 95%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen midlertidige ansatte i organisasjonen.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Administrasjon

100% (2) Kvinner

0% (0) Menn



Servicemedarbeider

50% (1) Kvinner

50% (1) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn (100%)



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Vi i Dahles Auto har mangfold og likestilling høyt på agendaen. Ved utgangen av 2022 har vi 16 ulike nasjonaliteter som jobber hos oss, og vår erfaringer at mangfold og inkludering bidrar positivt til vårt arbeidsmiljø, samt at det gir bedre interne prosesser både operativt og strategisk. Bilbransjen er et mannsdominert yrke, og med unntak av administrasjonen, er det en klar overvekt av menn i de ulike stillingskategoriene. Vi jobber kontinuerlig med å rekruttere flere kvinner i alle stillinger i konsernet.

Videre har vi en absolutt nulltoleranse for mobbing og trakassering. Varslinger håndteres av daglig leder i hver enkelt virksomhet.

Arbeidet med likestilling og inkludering er på agendaen både i styremøter, ledermøter og avdelingsmøter i konsernet. Det gjennomføres årlige medarbeiderundersøkelser, samt at alle ansatte har tilgang til selskapets personallhåndbok hvor det gis relevant informasjon om konsernets policy rundt likestilling, mangfold og inkludering.

Arbeidstakernes representanter i AMU har tatt del i dette arbeidet. AMU møter har blitt avholdt jevnlig gjennom 2022.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

- **Kjønnsbalanse:** med unntak av administrasjonen er det en klart høyest andel menn i vår virksomhet. Vi oppfordre kvinner til å søke på stillinger i selskapet.
- **Rekruttering:** mange av våre utlyste stillinger innehar klart flest mannlige søkere. Vi trenger flere kvinnelige søkere ved at stillingsannonser henvender seg til begge kjønn, intervjuprosesser kan med fordel inneha kvinnelige intervjuere. Vi trenger videre økt rekruttering av kvinner til yrkesfag, samt at Dahles Auto, som en stor lokal virksomhet, sørger for å legge til rette for at kvinner og menn har likt utgangspunkt og like muligheter.
- **Lønnsfastsettelse:** Det er ikke registrert forskjellsbehandling av vesentlig grad i forhold til lønns- og arbeidsvilkår på bakgrunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet eller andre diskriminerende forhold.
- **Deltidsarbeid.** Det er ingen i Dahles Auto som arbeider ufrivillig deltid.
- **Foreldrepermisjon:** Dahles Auto følger reglene i arbeidsmiljøloven. Alle søknader om foreldrepermisjon/svangerskapspermisjon innvilges både for kvinner og menn. Det er ingen tendens til at ansatte ikke tar ut permisjon.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalansen er av historiske årsaker mannsdominert. Det jobbes med å bedre likestillingen, og både styret, daglig ledelse, og mellomledere har fokus på å ivareta eksisterende ansatte som er kvinner, samt rekruttere kvinner inn i nye stillinger på alle nivåer i organisasjonen.

Rekruttering: en stor andel av søkere til våre stillinger er mannlige.

Dahles Auto har lik lønn for likt arbeid og stillingsnivå, uavhengig av kjønn og diskriminering. Ulikheter i lønn som er observert i enkelte stillingskategorier skyldes primært insentivordninger til bl.a. mannlige salgssjefer.

Dahles Auto benytter standardiserte arbeidskontrakter så langt stillingen tillater dette.

Vi har satt følgende mål

Øke kvinneandelen i konsernet, samt sørge for å beholde eksisterende kvinnelige medarbeidere. Øke andelen kvinnelige søkere til aktuelle stillinger som lyses ut. Dette kan foregå ved å oppfordre kvinner til å søke, tilpasse søknader, samt sørge for at man tar med kvinnelige intervjuere i prosessene.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

- Sørge for at det alltid er en kvinnelig kandidat med i rekrutteringsprosessen.
- Vurdere å angi i stillingsannonser at kvinner oppfordres til å søke, også i mannsdominerte stillinger. Presisere at opplæring vil bli gitt.
- Alle arbeidstakere bør motta "on boarding" kurs som gjennomføres av nærmeste leder. Dette bør være standardisert.

- Alle nye arbeidstakere følges opp med en formell nyansatt samtale i løpet av det første arbeidsåret.
- Vurdere å inkludere flere fra NAV på arbeidstrening.
- Vurdere hvordan man best kan følge opp og utvikle elever som har praksis ved våre forhandlere.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Konsernet jobber kontinuerlig med identifiserte forhold for å forhindre likestilling og diskriminering, samt forbedre likestilling, mangfold og inkludering.

Arbeidet forankres i konsernets styret, samt på ledelsesnivå og gjennom avdelingsmøter løpende. Således har man en tydelig fokus på dette fra styret i morselskapet og nedover i organisasjonen.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

- Konsernets kvinneandel måles ved utgangen av året.
- Daglig leder sørger for at kvinner vurderes på lik linje med menn i ansettelsesprosesser
- Tett dialog med NAV om personer som har arbeidstrening
- Tett dialog med skoler og lærer angående elever som er i praksis
- Sørge for at eventuelle rekrutteringsbyråer er informert om kjønnsbalansen i konsernet, og at det jobbes aktivt med å rekruttere kvinner