



RØHNESELMER®

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022

Konsernet har som mål om å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kjønn, religion og livssyn. Konsernet har i sin policy innarbeidet forholdet rundt likestilling som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering. Selskapet har tradisjonelt rekruttert fra miljøer hvor antall menn er overrepresentert, dette grunnet selskapets virksomhet.

Av selskapets 193 ansatte er 174 menn og 19 kvinner. Dette gir en fordeling av ansatte med 90% menn og 10% kvinner. Gjennomsnittlig årslønn for kvinner er kr. 540.523,-, mens den for menn er noe høyere med kr. 699.417,-. Dette skyldes at andelen kvinner i ledende stillinger er noe lavere enn for menn.

Av deltidsstillinger er det 1 mann og 0 antall kvinner. Av selskapets deltidsstillinger er 0.51% menn og 0% kvinner.

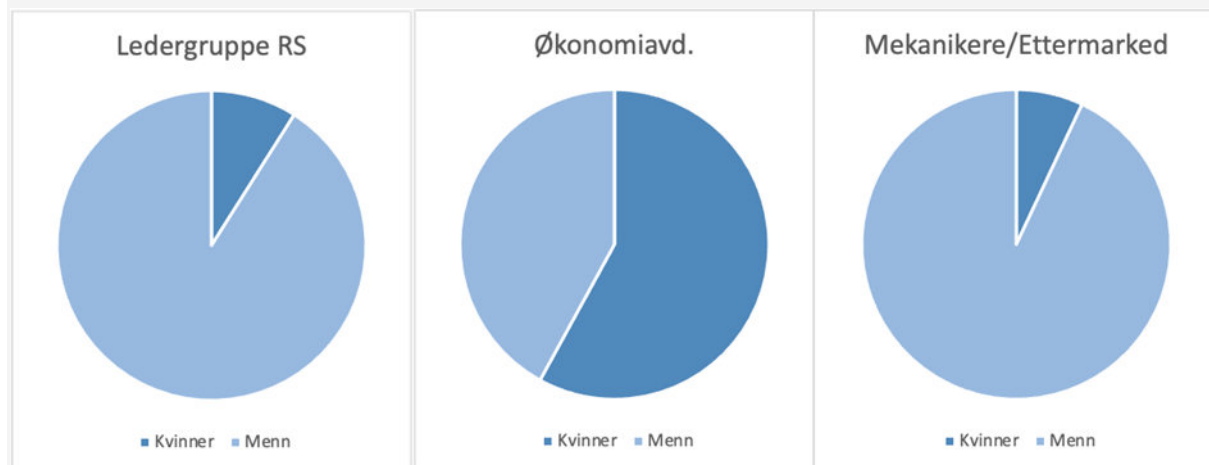
Antall uker foreldrepermisjon i løpet av 2021 har vært totalt 129 uker. Av dette har menn hatt 95 uker og kvinner 34 uker.

Det skal være likebehandling av lønn blant selskapets ansatte uavhengig av kjønn.

Styret har ingen informasjon om at det forekommer trakassering, seksuell trakassering eller vold blant ansatte i selskapet.

Det er ikke ansatt noen på deltidsarbeid i RøhneSelmer og dermed ikke noe ufrivillig arbeid. (Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer) Videre kartleggingen vil skje gjennom medarbeidersamtaler med de som har deltidsarbeid når det måtte inntreffe.

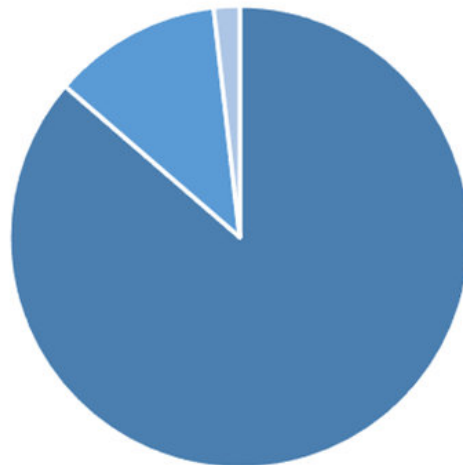
	Kvinner	Menn	Kvinnens andel av menns lønn (gj.snitt)
Ledergruppe RS	9 %	91 %	65 %
Økonomiavd.	58 %	42 %	67 %
Salgsadmin.	100 %	0 %	-
Selgere	0 %	100 %	-
Mekanikere/Ettermarked	7 %	93 %	90 %
SUM	10 %	90 %	77 %



Omsetning 2022

Bilavdelingene	kr	1 258 727 250
Servicemarked	kr	172 954 910
Andre inntekter (finans-forsikring)	kr	26 489 361

Omsetning 2022



■ Bilavdelingene ■ Servicemarked ■ Andre inntekter (finans-forsikring)

BÆREKRAFT OG LIKESTILLING I RØHNESELMER AS

Bærekraft – Status igangsatt

Bærekraft er en del av RøhneSelmer strategi mot 2025. Vi har fokus på bærekraftsmål nr 5, likestilling siden vi jobber i bransje med altfor lav kvinneandel og bærekraftsmål nr 8 anstendig arbeid og økonomisk vekst.

I denne sammenhengen, likestilling, er det spesielt bærekraftsmål nr 5, *likestilling mellom kjønnene*, vi vil se nærmere på.

Hvordan jobber vi for å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kjønn, religion og livssyn?

Folk og kompetanse – Status igangsatt

Som aktør i en mannsdominert bransje, der vi rekrutterer fra utdanninger med lav kvinneandel, vil vi ikke nødvendigvis nå 50/50 balanse mellom kjønnene. Men vi jobber for å gi like muligheter.

Det er heldigvis en positiv trend på gang. I følge Bilbransje24 er det, når det gjelder kvinneandel i fag-svennebrev innenfor bilfagene, en økning i kvinneandelen fra 7,2% i 2020 til 8,2% i 2021. En trend vi håper fortsetter.

Kartlegging – Status igangsatt

Vi har ikke fått inn varslar om uønsket adferd/ eller forskjellsbehandling knyttet til likestilling. Dette tas opp som et eget tema i medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser.

Vi skal også jobbe aktivt for å få inn en høyere andel kvinnelige læringer og har vært på utdanningsmesse besøk i forbindelse med satsningen i Lier.

I tillegg skal vi løfte frem våre kvinnelige mekanikere i rekrutteringsprosessen. Det kan feks være i innhold til sosiale medier og på nettsider, så vi kan senke terskelen for kvinnelige søkere.

Likestilling i praksis

Likebehandling og likestilling starter og slutter med folkene våre, det må være en del av hele prosessen i vår relasjon til våre ansatte.

På tross av at dette er forankret i ledelse, styret og i vår strategi er det en risiko for at det ikke er forankret godt nok i hele organisasjonen. Dette vil derfor bli viktig fremover.

Hva betyr likestilling i praksis?

Utlysningstekster - Skal inneholde våre verdier om likestilling og det skal påpekes at vi er opptatt av å gi like muligheter til alle kvalifiserte kandidater.

Intervjuer - skal gjennomføres på strukturert måte og relevante kvalifiserte kandidater skal få sin mulighet til å presentere seg selv i intervju.

Betingelser - Det skal ikke forskjellsbehandles basert på kjønn, religion, livssyn etc.

Onboarding - Strukturer onboarding så verdiene våre forankres, og alle nyansatte vet hva de skal gjøre hvis de skulle oppleve diskriminering, forskjellsbehandling e.l.

Arbeidshverdagen - Tydelige forankrede verdier i hele organisasjonen.

Medarbeidersamtale - Spørsmål og oppfølging rundt temaet for å avdekke eventuell forskjellsbehandling.

Lederutvikling - Fokus på kompetansebygging så alle ledere har forutsetninger og kunnskap til å levere på våre verdier.

Varsling - Skulle det oppstå uønsket forskjellsbehandling skal det være tydelig for alle ansatte hvordan de skal kunne si fra, og klare rutiner på hvordan vi behandler slike varsel.

Mye av dette gjøres igjennom HR plattformen Simployer som er innført i 2022. Implementeringen og forankring av systemet jobbes det videre med. I tillegg er det opprettet en egen HR stilling som blant annet skal ivareta gjennomføringen av punktene over.

Inkludering

Som en del av prosjektet RøhneSelmer AS har i vårt nye anlegg i Lier skal vi jobbe med et prosjekt rundt inkludering av personell med spesielle utfordringer, hull i CV o.l som ikke vanligvis ville fått en mulighet i arbeidslivet.

Vi har per i dag 2 stk hos oss som har såkalt NAV inkluderingstillegg.

RøhneSelmer skal være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kjønn, religion og livssyn, og vi jobber konkret og kontinuerlig for å være dette.

Oslo, 29. april 2023

A handwritten signature in black ink, reading "Kjetil Hagestande", written over a horizontal line.

Kjetil Hagestande

Adm. direktør

