

**RØHNESELMER®**

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR 2023

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 overrepresentert, dette grunnet selskapets virksomhet.

Av selskapets 203 ansatte er 182 menn og 21 kvinner. Dette gir en fordeling av ansatte med 90% menn og 10% kvinner. Gjennomsnittlig årslønn for kvinner er kr. 556 267,-, mens den for menn er noe høyere med kr. 728 340. Dette skyldes at andelen kvinner i ledende stillinger er noe lavere enn for menn

Av deltidsstillinger er det 5 menn og 0 antall kvinner.

Antall uker foreldrepermisjon i løpet av 2023 har vært totalt 80,6 uker. Kun menn har hatt foreldre permisjon, ingen kvinner.

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 bland ansatte i selskapet.

Det er 5 ansatte på deltidsarbeid i RøhneSelmer og ikke noe ufrivillig deltid.

Videre kartleggingen av evt. ufrivillig deltid vil skje gjennom medarbeidersamtaler og i rekrutteringsprosesser med de det gjelder.

	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn (gj.snitt)
Ledergruppe	29 %	71 %	76 %
Økonomiavd.	80 %	20 %	50 %
Salgsadmin.	100 %		-
Selgere		100 %	-
Mekanikere/Ettermarked	12 %	88 %	90 %
SUM	13 %	87 %	77 %

Salgsinntekter		
Per virksomhetsområde	2023	2022
Salg av biler	1 644 978 651	1 258 727 250
Ettermarked	176 607 646	172 954 910
Anne inntekt	17 653 529	26 489 361
Sum	1 839 239 826	1 458 171 521
Alt salg skjer i Norge		

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. Andelen kvinner i ledergruppen har økt til 29% fra 9% i året før. HR-har som en del av sin rekrutteringsprosess fokus på å øke andelen kvinner, og vi oppfordrer kvinner til å søke der dette er naturlig når vi rekrutterer.

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 varsler om uønsket adferd/ eller forskjellsbehandling knyttet til likestilling. Dette tas opp som et eget tema i medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser. Ny mal for medarbeidersamtaler er innført.

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. Dette er også et fokus for HR avdelingen.

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. HR har et spesielt fokus på dette i rekruttering og dette følges opp i medarbeidersamtaler med de ansatte.

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 er inkludert i oppdatert malverk.

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.

Inkludering

Som en del av prosjektet RøhneSelmer AS har i vårt nye anlegg, Bilfabrikken i Lier har vi et mål om å få til dette i praksis og vi har inngått samarbeid med ASVO Lier, som driver med tilrettelagt arbeid og jobbveiledning.

Vi har en 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, 26. april 2024



Kjetil Hagestande

Adm. direktør



RØHNESELMER®