Redegjørelse for likestilling i RøhneSelmer 2024

# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

## Kjønnsbalansen i virksomheten per 31.12.2024

Per 31. desember 2024 hadde RøhneSelmer totalt 266 ansatte, hvorav 43 kvinner (16,8 %) og 223 menn (84 %). Kvinneandelen har økt noe sammenlignet med året før, da den var 13%.

## Midlertidig ansatte og ansatte i deltidsstillinger

1 2024 hadde vi tre midlertidige ansatte og totalt fem ansatte arbeidet deltid i 2024, og samtlige var menn.

## Foreldrepermisjon

I 2024 tok menn i snitt 68 uker foreldrepermisjon, mens kvinner tok 26 uker. Tallene inkluderer både full og delvis permisjon, og kan gjenspeile variasjoner i familieforhold, roller og individuelle ønsker.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kjønns-balanse\*   Oppgis i antall | | Midlertidig ansatte\*  Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte | | Foreldre-permisjon\*  Oppgis i gjennomsnitt antall uker | | Faktisk deltid\*  Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte | | Ufrivillig deltid\*\*  Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 43 | 223 | 0 | 3 | 26  uker | 68 uker | 0 | 5 | 0 | 0 |

## Lønnskartlegging og kjønnsfordeling på stillingsnivå

## Lønnskartleggingen fra 2023 viste at kvinner i gjennomsnitt hadde 77% av menns lønn på sammenlignbare stillingsnivåer. Vi har i etterkant vurdert mulige årsaker til lønnsforskjellen. Noe av forskjellen kan forklares med forskjeller i ansiennitet og stillingsstørrelse. Det er likevel viktig for oss å sikre at sammenligningen av stillinger er korrekt og rettferdig.

## Ny kartlegging gjennomføres i 2025. Da vil vi se nærmere på og kvalitetssikre at stillingene som sammenlignes har likt ansvar og innhold, slik at resultatet blir mest mulig presist. Dersom vi fortsatt finner uforklarte lønnsforskjeller, vil vi vurdere tiltak for å utjevne disse.

## Kartlegging av ufrivillig deltid

Kartlegging er gjennomført via medarbeiderundersøkelsen og medarbeidersamtaler. Ingen av de deltidsansatte har meldt om ufrivillig deltid.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder

RøhneSelmer's arbeid for likestilling og ikke-diskriminering er forankret i vår personalpolitikk og HMS-strategi. Vi arbeider for likebehandling uavhengig av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk – og kombinasjoner av disse.  
  
Vi har retningslinjer for å forebygge og håndtere diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Disse er del av vårt varslingssystem. I løpet av 2025 skal vi etablere et anonymt og lettere tilgjengelig varslingssystem via HR-systemet Simployer.  
  
Rekrutteringsprosessene våre skal være profesjonelle, rettferdige og inkluderende. Maler for stillingsannonser er utformet for å fremme mangfold. Lønnspolitikken bygger på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi, og alle lønnsjusteringer dokumenteres og kvalitetssikres. Tilgang til utviklingsmuligheter og intern mobilitet skal sikres for samtlige ansatte.

HR gjennomgår status for likestilling og mangfold i samarbeid med ledergruppen. AMU og tillitsvalgte. Arbeidet følges opp i ledermøter og den årlige medarbeidersamtalen og medarbeiderundersøkelser, og inngår som fast punkt i HRs årsplan.

I 2024 har vi kartlagt kjønnsbalanse, permisjon, deltid og risiko for diskriminering, samt fysiske forhold ved enkelte lokasjoner. HR, AMU og ledere har analysert årsaker til funnene, særlig knyttet til lønn, kjønnsbalanse og utviklingsmuligheter. På bakgrunn av dette har vi iverksatt tiltak for mer inkluderende rekruttering, fleksibilitet, kompetanseheving og et styrket lederansvar. Tiltakene evalueres helst fortløpende, men som hovedregel årlig, blant annet gjennom medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelsen og drøftinger i AMU og ledelsen.

**Rekruttering**

I bilbransjen er det sterk konkurranse om faglært arbeidskraft, særlig mekanikere. Med den raske utviklingen i bransjen og behovet for økt kompetanse innen elektrifisering og teknologi, er det fokus på å tiltrekke oss kandidater ved å være synlig og profesjonell. Det vil være enda viktigere å jobbe aktivt med mangfold og inkludering for å nå bredere søkergrupper.

Det er stor andel kvinner som søker på administrative stillinger, men det er fortsatt langt færre kvinnelige søkere til operative stillinger som blant annet mekanikere.

## Det er viktig for oss å ha fokus på mangfold kontinuerlig, og ikke bare når det er markeringsdager som for eksempel kvinnedagen. Kvinneandelen økte fra 2023 på 13 % til 16,8% i 2024, men dette tallet har vi som mål å øke. Det jobbes aktivt med å tiltrekke flere kvinner til bilbransjen, blant annet ved å oppfordre kvinner til å søke i våre stillingsannonser. I 2025 vil vi også ha fokus på å endre stillingstitler som tradisjonelt har vært mannsdominerte, til mer kjønnsnøytrale begreper.

**Slik har vi jobbet i 2024 for å avdekke og forebygge hindringer for likestilling**

I løpet av året har vi, HR, AMU og i samarbeid med bedriftshelsetjenesten Avonova gjennomført en vurdering av våre rutiner og praksiser innen rekruttering, lønn, permisjon, utviklingsmuligheter og tilrettelegging. Vi har også vurdert fysiske arbeidsforhold med tanke på universell utforming. Vurderingene har gitt oss nyttig innsikt og ført til noen forbedringer. Vi har justert språkbruken i stillingsannonser for å gjøre dem mer inkluderende, med spesielt oppfordring til at kvinner burde søke, og tydeliggjort interne utviklingsmuligheter.

Innsikten fra medarbeiderundersøkelsen, som inneholdt spørsmål om inkludering, rettferdig behandling og kjennskap til varslingssystemet, har gitt oss et godt grunnlag for videre utvikling. Arbeidet har gitt oss bedre forståelse for hvilke forhold i virksomheten som kan hindre like muligheter for alle ansatte. Det har blant annet ført til tiltak for mer inkluderende rekruttering og tydeligere interne karrieremuligheter ved blant annet at ikke alle stillinger har blitt utlyst ekstern og da kun internt.

## Struktur for arbeidet med likestilling

- HR har hovedansvaret for koordinering  
- Tillitsvalgte og AMU involveres aktivt  
- Ledere i selskapet følger opp resultater og tiltak  
- Temaet inngår som fast punkt i relevante fora som ledermøter og AMU