

Redegjørelse likestilling i Bilia Norge AS 2024



Redegjørelse likestilling i Bilia Norge AS 2024

I Bilia Norge AS jobbes det kontinuerlig med forbedring av arbeidet innen temaet likestilling. Vi arbeider for likestilling og mot diskriminering av enhver art – det være seg på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, legning, hudfarge, språk og alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategiske fokus, og tilgjengeliggjort for alle gjennom våre personal- og lederhåndbøker samt policies og retningslinjer bl.a. på vårt intranett.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen i virksomheten

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatt		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
118	628	0,40%	1,74%	20,5	10,68	1,87%	6,43%

Lønnskartlegging fra 2023

Bedriften har gjennomført en lønnskartlegging for ansatte som har vært ansatt helår 2023.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper BNAS						
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller alle ytelser, eks overtid (%)	Kommentar
Total	97	543	15 %	640	84,00%	
Delemedarbeider	9	24	27 %	33	105,00%	
Funksjonær 2	23	44	34 %	67	85,00%	
Funksjonær 1	38	31	55 %	69	90,00%	
Leder	11	148	7 %	159	114,00%	
Mekaniker	7	226	3 %	233	91,00%	
Selger	8	38	17 %	46	84,00%	
Lærling	1	32	3 %	33		<5 kvinner

Bilia Norge AS

Muligheten for overtidarbeid er lik for begge kjønn fra bedriftens side, men vi ser at menn har hatt flere overtidstimer enn kvinner og for å få et riktig sammenligningsgrunnlag har vi vurdert sumtelser eksklusive overtidsgodtgjørelse.

Stillingsnivåene er delt i det som er en naturlig inndeling av stillingsgrupper i Bilia. Gruppen funksjonærer er delt i to grupper - hvor «Funksjonær 2» er stillinger hvor ansatte innehar en spesialistkompetanse, mens stillinger i gruppen «Funksjonær 1» ikke har krav til formell kompetanse.

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi kan publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Stillingsnivået læringer er utelatt fra oversikten på grunn av færre enn 5 kvinner.

Alle våre lønns- og tariffavtaler for selgere, for mekanikere og for deleselgere regulerer lønnen for ansatte i disse rollene i Bilia Norge - hvor kvinner og menn behandles likt. For mekanikergruppen bygger lønssystemet på tillegg til grunnlønnen for oppnådd ansiennitet, dokumentert kompetanse og med bonusmulighet basert på egen prestasjon og egne ferdigheter. Det gis også kompensasjon på grunnlønn for mekanikere med over 10 års ansiennitet i Bilia når de når en alder på 40 og 50 år. For selgere består lønnen av en fastlønn som er lik for alle, samt en provisjonsdel som den ansatte kan påvirke selv i form av reelle salgstill.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er større når vi vurderer antall ansatte totalt enn innenfor de ulike stillingsnivåer. Dette skyldes at det er færre kvinner i toppstillinger med høyere lønnsgrunnlag.

Det vil i løpet av 2025 bli gjennomført en ny lønnskartlegging.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Rekruttering

Både bilbransjen generelt og Bilia i Norge har historisk hatt en overvekt av menn blant de ansatte. Gruppen teknikere/mekanikere er den største gruppen av medarbeidere i bedriften og bilmekanikerfaget tiltrekker seg fortsatt i stor del unge menn som søkere.

Andelen kvinner som søker seg til faget gjennom lærlingordningen er lav. Med dette som bakgrunn rekrutteres det derfor mest menn som lærlinger.

Forsterket rekrutteringspolicy kvinner

Gjennom de siste fem år har vi hatt et forsterket søkelys på rekruttering av kvinner til definerte roller. For å lykkes har vi lyttet til innspill fra kvinner som allerede innehar disse typer stilling – gjennom samlinger fysisk og på Teams. Vi har evaluert innholdet i våre stillingsannonser, på våre hjemmesider, vi kvalitetssikrer fokus gjennom målinger og bevisstgjøring av utviklingen på området både i sentrale og lokale ledergrupper.

Det er totalt 118 kvinner ansatt i Bilia Norge AS som utgjør en andel på 16%.

Lønns- og arbeidsvilkår

Alle våre tariffavtaler og lønssystem gir samme lønnsbetingelser uavhengig av kjønn. Det er kompetanse, ansiennitet og egen prestasjon som belønnes.

Vi forskutterer full lønn under foreldrepermisjoner og ved sykefravær. Vår erfaring er at menn i større grad enn tidligere tar ut både 10 dager lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og

Bilia Norge AS

en betydelig andel fedrekvote. Erfaringen er at fedre oftest tar ut den andelen av foreldrepermisjonen som er forbeholdt far. Vi har tilrettelagt alle lokale lønssystemer og betingelser, slik at ingen grupper av ansatte i Bilia får økonomisk bortfall av inntekt som følge av lovbestemte permisjoner.

Andelen deltidsansatte i Bilia er lav. 92% av bedriftens medarbeidere er ansatt i 100% stilling. Det er i stor grad mulig å tilrettelegge for 100% stilling for de deltidsansatte som ønsker det. Dette kartlegges gjennom dialog og medarbeidersamtaler og så snart det er rom for større årsverk f.eks. ved at noen slutter, imøtekommer bedriften eventuelt deltidsansattes behov. De fleste deltidsansatte er studenter som har en liten stilling hos oss, og som ikke ønsker høyere stillingsprosent grunnet studier.

Utviklingsmuligheter

Gjennom Bilia Academy – som er Bilias egne lederutviklingsprogram – som vi har tilbudt ansatte i snart 20 år, har alle ledere og potensielle ledere uavhengig av kjønn samme muligheter til kompetanseutvikling.

Tilrettelegging og forebygging

Alle våre forhandlerenheter er tilrettelagt for funksjonshemmede.

Gjennom vårt systematiske HMS arbeid og i samarbeid med bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgte, har vi kartlagt risikoen for sykdom og fravær som følge av arbeidsmiljøet. Det gjennomføres HMS opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud i samarbeide med bedriftshelsetjenesten. Viktige temaer som likestilling og ikke-diskriminering inngår i opplæringen. Alle lokasjoner har lokale miljøgrupper med lokal ledelse og verneombud, og HR deltar i møter etter behov.

Bilia er ISO revidert på kvalitet og miljø.

Bedriften har fleksitid med kjernetid fra kl 09.00- 15.00 for administrative stillinger hvor dette er praktisk mulig å tilrettelegge. Dette er ordninger som gjør det lettere å kombinere arbeid med familieliv. De aller fleste av våre medarbeidere – mekanikere og selgere - har kundekontakt og må derfor følge bedriftens åpningstider.

Arbeid mot trakassering

Vi følger opp arbeidet mot diskriminering av enhver art gjennom systematiske målinger, årlige medarbeidersamtaler, jevnlig 1-1 samtaler, årlige medarbeiderundersøkelser og i tett dialog med våre tillitsvalgte. Disse temaene er på dagsorden i våre BAU møter hvor alle hovedtillitsvalgte deltar.

Vi gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser – som i etterkant følges opp i teamene som selv legger sine forbedringsplaner. Medarbeiderundersøkelsen viser meget gode resultater. I den årlige medarbeiderundersøkelsen blir det bl.a. stilt følgende spørsmål:

Er dere fri fra mobbing i din avdeling?	Er dere fri fra seksuell trakassering på din avdeling?	Er dere fri for diskriminering på din avdeling, hva gjelder kjønn og seksuell legning?	Er dere fri fra diskriminering på din avdeling, hva gjelder etnisk tilhørighet?	Har du under de siste 12 månedene vært fri for mobbing/diskriminering/seksuell trakassering på jobben?
--	---	---	--	---

Resultatene av denne kartleggingen er fulgt opp i sentral ledelse, i lokale ledergrupper og gjennom forbedringsarbeid og konkrete planer fra alle grupper. Det gjennomføres årlig opplæring innenfor betydningen av disse områdene for ledere. Tillitsvalgte og verneombud er involvert.

I våre lederutviklingsprogrammer for både nye ledere og erfarne ledere settes det tydelig søkelys på viktigheten av et bærekraftig lederskap, likestillingsarbeid samt å forebygge diskriminering og trakassering.

Fra 2025 vil den årlige medarbeiderundersøkelsen bli erstattet av «BiliaPulsen» (Winningtemp), en månedlig pulsundersøkelse. Her vil vi fortsette å kartlegge mobbing og diskriminering. Systemet vil varsle både leder og HR om noen registrerer et tilfelle av mobbing eller trakassering, og det vil være mulig for leder å opprette tiltak for oppfølging.

Konflikthåndtering og varsling

Vi har utarbeidet tydelige rutiner for konflikthåndtering. Rutinene er forankret hos tillitsvalgte og verneombud. Vi bevisstgjør ansvaret for å forebygge og håndtere situasjoner som oppstår. Vi har varslingssystem med mulighet for anonym varsling.

Roller og ansvar i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering

Gjennom kontinuerlig forbedringsarbeid er HR avdelingen ansvarlig for å være tilrettelegger, pådriver samt å gjennomføre opplæring og bevisstgjøring av ledere, tillitsvalgte og medarbeidere i likestilling og ikke-diskriminering – slik at dette viktige arbeidet gjennomsyrrer bedriftens daglige arbeid. Gjennomføringsansvaret ligger i linjen og dokumenteres i Biliass styringssystem og overordnet plan for hver forhandler. Fra 2025 vil BiliaPulsen bli en effektiv støtte for både ledere og HR i dette arbeidet.
