

Redegjørelse likestilling i Toyota Bilias AS 2024



Redegjørelse likestilling i Toyota Bilia AS 2024

Toyota Bilia AS er et heleid datterselskap av Bilia Norge AS. I Toyota Bilia AS jobbes det kontinuerlig med forbedring 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

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		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
51	359	2,19%	3,41	30,91	10,69	1,21%	0,73%

Lønnskartlegging fra 2023

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

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper TBAS						
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller alle ytelser, eks overtid (%)	Kommentar
Total	36	299	11 %	335	92,50%	
Delemedarbeider	2	16	11 %	18		<5 kvinner
Funksjonær 2	5	38	12 %	43	105,00%	
Funksjonær 1	12	16	43 %	28	91,00%	
Leder	3	57	5 %	60		<5 kvinner
Lærling	5	16	24 %	21	90,00%	
Mekaniker	4	130	3 %	134		<5 kvinner
Selger	5	26	16 %	31	85,00%	

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 sum ytelser 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.

Våre lønnsavtaler for delemedarbeidere og mekanikere bygger på en fast grunnlønn samt tillegg for ansiennitet i bedriften, for personlig kompetanse og med bonus basert på egen prestasjon og egne ferdigheter.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er større når vi ser på antall ansatte totalt i virksomheten enn innenfor de ulike stillingsnivåer. Dette skyldes at det er færre kvinner i lederstillinger 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 lavt.

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 har denne typen stilling – gjennom samlinger fysisk og på Teams. Vi har evaluert innholdet i våre stillingsannonser, våre hjemmesider, vi kvalitetssikrer fokus gjennom målinger og bevisstgjøring av utviklingen på området både i sentrale og lokale ledergrupper.

Lønns- og arbeidsvilkår

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

Andelen deltidsansatte i Toyota Bilia er lav. 98% 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

Toyota Bilia AS

rom for større årsverk f.eks. ved at noen slutter, møtekommer bedriften eventuelt deltidsansattes behov. De fleste deltidsansatte er studenter som har en liten stilling hos oss.

Utviklingsmuligheter

Gjennom Bilia Academy – som er Bilias egne lederutviklingsprogram – som vi har tilbudt 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 er utarbeidet egen risikovurdering som følges opp gjennom servicemarkedsledelsen. Det er også utarbeidet nye skjemaer for vernerutiner for bedre å ivareta ledere og medarbeideres forståelse av HMS arbeidet. Det gjennomføres HMS opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud i samarbeide med bedriftshelsetjenesten. Viktige temaer som likestilling og ikke-diskriminering inngår i opplæringen.

Toyota Bilia AS 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, jevnlige 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.

Toyota Bilia AS

rom for større årsverk f.eks. ved at noen slutter, møtekommer bedriften eventuelt deltidsansattes behov. De fleste deltidsansatte er studenter som har en liten stilling hos oss.

Utviklingsmuligheter

Gjennom Bilia Academy – som er Bilias egne lederutviklingsprogram – som vi har tilbudt 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 er utarbeidet egen risikovurdering som følges opp gjennom servicemarkedsledelsen. Det er også utarbeidet nye skjemaer for vernerutiner for bedre å ivareta ledere og medarbeideres forståelse av HMS arbeidet. Det gjennomføres HMS opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud i samarbeide med bedriftshelsetjenesten. Viktige temaer som likestilling og ikke-diskriminering inngår i opplæringen.

Toyota Bilia AS 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, jevnlige 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.