

Redegjørelse likestilling i AS Insignia 2024



Redegjørelse likestilling i AS Insignia 2024

AS Insignia er et heleid datterselskap av Bilja Norge AS.

I Insignia 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
6	53	0	1,88	0	18	0	0

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Rekruttering

Både bilbransjen generelt og Bilja 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. Med dette som bakgrunn rekrutteres det derfor mest menn som lærlinger.

Selskapet arbeider aktivt for å få kvinner inn i alle funksjoner. Både styret og selskapets ledelse er bevisst på de samfunnsmessige forventningene om tiltak for å fremme likestilling i virksomheten og styret. Vi har i dag kvinner ansatt innen bilsalg og administrasjon. Selskapet har ingen kvinner i selger stillinger eller lederstillinger.

Det er totalt 10% kvinner ansatt i AS Insignia.

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 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 virksomheten var på 0%. Det er i stor grad mulig å tilrettelegge for 100% stilling for de deltidsansatte som på sikt 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 evt. deltidsansattes behov.

Utviklingsmuligheter

Gjennom Bilia Academy har alle ledere og potensielle ledere uavhengig av kjønn samme muligheter til kompetanseutvikling.

Tilrettelegging og forebygging

Vårt anlegg 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.

Arbeid mot trakassering

Vi følger opp arbeidet mot diskriminering av enhver art gjennom systematiske målinger. årlige medarbeidersamtaler, årlige medarbeiderundersøkelser og i tett dialog med våre tillitsvalgte. Disse temaene er på dagsorden i våre allmøter hvor også tillitsvalgte deltar.

Vi gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser – som i etterkant følges opp i teamene som selv legger sine forbedringsplaner. Medarbeiderundersøkelsen viser 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?
---	--	--	---	--

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 vi 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

Lokal ledergruppe er ansvarlig for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering. Dette ble forsterket fra 2022 hvor selskapet ble ytterligere inkludert i Bilia's rutiner i forhold til dette viktige arbeid. Fra 2025 vil BiliaPulsen bli en effektiv støtte for både ledere og HR i dette arbeidet.
