

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR 2023

1. DEL 1 - TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon er kartlagt i tabellen under:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid	
						Faktisk deltidarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnerens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn
32	67	4	4	0	0	2	3

Bruken av ufrivillig deltid er kartlagt i tabellen under:

Deltidsarbeid			
Faktisk deltidarbeid		Ufrivillig deltidarbeid	
Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
2	3	1	0

Resultatene av kartleggingen av kjønnsfordeling på ulike nivå fremgår av tabellen under.

	Totalt antall kvinner	Totalt antall menn
Nivå 1: Ledergruppa	1	6
Nivå 2: Mellomledere / HR/ Controller	3	5
Nivå 3: Backoffice, IT, regnskapsmedarbeider, marked etc	16	5
Nivå 4: Auksjonsmeglere	4	33
Nivå 5: Logistikk	8	18
Totalt antall ansatte kvinner/ menn	32	67

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene.

I kartleggingen er hensyntatt alle lønnsarter (herunder avtalt lønn/fastlønn, uregelmessige tillegg, bonuser, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturalytelser).

Oppsummert ser vi at det er 32 kvinner som jobber i Auksjonen og 67 menn. Dette er prosentandel på 32 % kvinner og 68 % menn. I ledelsen ser vi at det er flere menn enn kvinner med 85,7 % vs. 14,3 %. Kvinners andel av menns lønn totalt i virksomheten utgjør 70 %. I noen avdelinger tjener menn mer enn kvinner, mens i andre avdelinger tjener kvinner mer enn menn.

DEL 2 - VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

a. Prinsipper og standarder for likestilling og mot diskriminering

Auksjonens arbeid med likestilling og mangfold, og mot diskriminering, er forankret i selskapets toppledelse. I 3 års planen for «People and Culture» er mangfold og likestilling ett av flere nøkkelområder som Auksjonen skal jobbe mer med fremover. Videre har Auksjonen ansatt en HR-ansvarlig som blant annet jobber med disse områdene.

b. Nærmere om Auksjonens arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidet skjer gjennom samtaler med ledergruppen, samtaler i AMU, samtaler med mellomledere, og samtaler med ansatte. Videre kommer informasjon fra faktaundersøkelser i de systemene vi har, som Visma, rekrutteringssystemet og Sympa mm.

Undersøkelsene er i hovedsak gjort gjennom analyse av søkermassen til våre stillinger, samtaler med ledergruppen, mellomlederne, samtale med ansatte og HR. Videre vil dette være en naturlig del av AMU, resultatene av pulsunndersøkelse vil gi oss informasjon som vi bruker og fakta undersøkelser med de data vi har.

c. Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Auksjonen opererer i en bransje som tradisjonelt har vært en mannsdominert bransje. Dette viser seg i få kvinnelige søkere spesielt i stillingene som auksjonsmegler og logistikkmedarbeider, og til ledelsen. Samtidig ønsker vi i administrative stillinger å øke andelen av mannlige medarbeidere.

Til noen stillinger er det få søkere med flerkulturell bakgrunn, spesielt i administrative stillinger og i salgsstillinger. I andre stillinger, som for eksempel logistikkmedarbeider og bilpleier, har vi derimot mange flerkulturelle søkere.

I noen avdelinger tjener menn mer enn kvinner, mens i andre avdelinger tjener kvinner mer enn menn. Kvinners andel av menns lønn totalt i virksomheten utgjør 70 %.

Utfordringer med kjønnsbalanse/mangfold i enkelte stillingskategorier gir også en risiko for utilsiktet skjevhet innenfor andre områder, som for eksempel fysisk arbeidsmiljø, forfremmelse og utviklings-muligheter. I forbindelse med kartleggingen er det også vurdert enkelte generelle risikoer som kan følge med en virksomhet av Auksjonens størrelse og karakter. Dette gjelder blant annet innen områdene tilrettelegging, mulighet for kombinasjonen av arbeid og familieliv, arbeidsmiljø og risiko for trakassering. Våre undersøkelser viser at disse generelle og mulige risikoene per nå ikke har aktualisert seg i nevneverdig grad i virksomheten.

d. Mulige årsaker

Årsakene til de identifiserte forskjellene vurderes å ha bakgrunn i at Auksjonen opererer i en tradisjonelt sett mannsdominert bransje. Derav har søkermassen på mange nøkkelstillinger med relativt høy lønn, hatt en overvekt av menn.

Når det gjelder deltid og midlertidige stillinger finner vi ingen forskjeller mellom menn og kvinner. I Auksjonen.no har vi som praksis å ansette i faste heltidsstillinger. Pr. dags dato har deltidsansatte hos oss bedt om å få jobbe noe redusert med bakgrunn i egen helse eller alder. Våre ledere er i tett dialog med alle ansatte på nesten daglig basis og vi har i 2023 startet med å kartlegge kompetanse og ønsker ansatte har rundt egen utvikling. I denne forbindelse har det ikke kommet frem ønske om å øke stillingsprosenten, med unntak av en ansatt som har to jobber og kunne ønske seg å ha en fast heltidsstilling. Dette ønsket vil vi se nærmere på i 2024. Dialogen rundt ufrivillig deltidsarbeid systematiseres ytterligere i 2024.

Hva gjelder lønn, vurderes årsakene til lønnsforskjellene å være at:

- Det er lavere andel kvinner på nivåene der gjennomsnittslønnen er relativt sett høy.
- Mannlige ansatte i ledende stilling har lengre ansiennitet i bedriften eller lengre erfaring i arbeidslivet
- Det totalt sett er færre kvinner som søker seg til selskapet som opererer i en bransje som tradisjonelt er mannsdominert.

e. Tiltak

Nedenfor opplistes sentrale tiltak:

- Nytt rekrutteringssystem og arbeid med økt fokus på rekrutteringsrutiner og utlysningstekster.
- Gode rekrutteringsrutiner og utvelgelseskriterier sørger for at alle søkere blir behandlet likt gjennom hele rekrutteringsprosessen.
- Bevisst forhold til utlysningstekst og bilder/ video vi bruker i våre annonser, slik at de reflekterer vårt ønske om å ha ansatte av begge kjønn og forskjellig etnisitet.
- Fortsatt godt samarbeid med NAV og samarbeidende tiltaksarrangører. Disse har også ofte blitt benyttet som rekrutteringskanal, og mange kandidater som har blitt rekruttert på denne måten, er fortsatt i bedriften.
- Medarbeidersamtaler og kompetanseplanlegging med oversikt over hvilke ansatte som ønsker seg mer ansvar og som kan tenke seg å flytte internt.
- Påbegynt arbeid med kompetansekartlegging for alle ansatte i Auksjonen.no. Det ble også gjennomført internopplæringskurs for enkelte ansatte. Vi vil også se videre på muligheten for at vi kan samarbeide med opplæringskontoret for at noen ansatte kan få fagbrev.
- Systematisk arbeid med å få et godt fungerende AMU med god involvering av de ansatte. Det er også igangsatt månedlige samtaler med verneombud for å ha muligheter til å diskutere HMS tiltak løpende. Bedriftshelsetjenesten er også en tett samarbeidspartner.
- Planlagt en revisjon av selskapets HMS-håndbok og varslingsrutine, og personalhåndbok, samt opplæring i dette.

- Pulsmålinger gjennomføres hver 3. måned og gir oss mulighet til raskt å ta tak i hvordan ansatte har det på jobb og sette inn tiltak dersom vi ser at avdelinger/grupper skårer lavt på undersøkelsen. Evt. at skåren endrer seg i negativ retning.
- I 2023 ble også planleggingen startet for en helrenovering av kontor plassene for å skape et enda bedre arbeids- og læringsmiljø og gode ergonomiske arbeidsplasser for alle ansatte. Store deler av arbeidet er nå gjennomført.
- Det er gjennom 2023 vurdert og benyttet en rekke ulike tiltak for at ansatte skal ha mulighet til å utføre hele eller deler av sitt arbeid i mer krevende perioder. Dette gjelder både ergonomiske tiltak, tilpasning av arbeidsoppgaver (både ved endring av arbeidsoppgaver og reduisering i arbeidsmengde) samt mulighet for hjemmekontor. Vi har også involvert bedriftshelsetjenesten i dette arbeidet der det har vært nødvendig eller etter ønske fra ansatte/ledelsen.
- Tilrettelegging ved behov; hjemmekontor, forskjøvet arbeidstid, endring i arbeidsoppgaver, tilrettelegging av ergonomi, pauser om nødvendig mm.
- Siden korona-pandemien har samtlige ansatte, i den grad det er mulig, blitt utstyrt med utstyr som gjør det mulig å jobbe hjemmefra ved behov / etter ønske og etter avtale.

f. Resultater av utført arbeid

HR og ledergruppen vurderer jevnlig effekten av de tiltak som er implementert, og dersom det avdekkes at enkelte tiltak ikke fungerer så vurderes endringer av disse.

De tiltakene som er implementert gjennom 2023 er vurdert å ha gitt god effekt. Særlig positivt har vært endring av rekrutteringsrutiner og annonsene. Vi ser at dette over tid har gitt den effekten vi ønsker og at vi nå for eksempel får flere kvinnelige søkere.