

---

## LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR 2024

---

### 1 DEL 1 - TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a skal Auksjonen.no redegjøre for vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. De kartleggingene som er pålagt annen hvert år – ufrivillig deltid, lønnsforskjeller mm. – ble gjort i 2023 og er ikke med i denne rapporten.

Statistikkene Auksjonen.no skal rapportere på dette året følger av tabellen under:

| Kjønnsbalanse  |             | Midlertidig ansatte         |                          | Uttak av foreldrepermisjon                                      |   | Deltidsarbeid        |             |
|----------------|-------------|-----------------------------|--------------------------|---|---|----------------------|-------------|
|                |             |                             |                          |   |   | Faktisk deltidarbeid |             |
| Antall kvinner | Antall menn | Midlertidig ansatte kvinner | Midlertidig ansatte menn | Kvinneres uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) | Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) | Deltid kvinner       | Deltid menn |
| 40             | 98          | 0                           | 2                        | 40  | 9   | 1                    | 2           |

Oppsummert ser vi at det er 40 kvinner som jobber i Auksjonen og 98 menn. Dette er prosentandel på 29 % kvinner og 71 % menn.

Tallene viser en lav andel midlertidig tilsetning deltidansatte. Dette har klare fordeler og bidrar til trygghet og forutsigbarhet både for arbeidsgiver og den ansatte.

### 2 DEL 2 - VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

#### 2.1 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 også ett av flere nøkkelområder som Auksjonen skal jobbe med. Auksjonen har en egen HR-ansvarlig som blant annet også jobber med disse områdene.

#### 2.2 Nærmere om Auksjonens arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidet skjer gjennom samtaler med ledergruppe, samtaler i AMU, samtaler med mellomledere, og samtaler med ansatte. Videre kommer informasjonen fra undersøkelser gjennom de systemene vi har samt fra medarbeidersamtaler og kompetansekartleggingssamtaler.

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 pulsundersøkelse vil gi oss informasjon som vi bruker og fakta undersøkelser med de data vi har.

### **2.3 Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling:**

Risikoene vi har avdekket for 2024 er i stor grad de samme som for 2023. Dette skyldes at de enkelte risikoene i stor grad enten er bransjespesifikke eller inntreffer som en utilsiktet konsekvens av en bransjespesifikk risiko.

Det er et bransjeproblem som viser seg i få kvinnelige søkere spesielt i stillingene som Auksjonsmegler og logistikkmedarbeider. Det samme gjelder i administrative stillinger der vi ønsker å øke andelen av mannlige medarbeidere. Dette er det samme som i fjor og vi finner de samme resultatene i vår årsaksanalyse.

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

Utfordringer med kjønnsbalanse/mangfold i enkelte stillingskategorier gir også en risiko for utilsiktet skjevhet innenfor andre områder, som for eksempel fysisk arbeidsmiljø og forfremmelse og utviklingsmuligheter. 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.

### **2.4 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 stillinger 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. Det er i 2024 flere menn enn kvinner som jobber deltid 2 vs.1. Våre ledere er i tett dialog med alle ansatte på nesten daglig basis og vi har i løpet av 2024 kartlagt kompetanse og ønsker alle ansatte har rundt egen utvikling. I den forbindelse en person som har hatt deltidsstilling blitt tilbudt heltidsstilling og takket ja. Videre har 8 andre blitt forfremmet, mens 2 har fått nye arbeidsoppgaver.

## 2.5 Tiltak

I 2024 har det vært flere tiltak med mål om å fremme likestilling og kulturelt mangfold ved Auksjonen.no. Her er noen av dem:

- Nytt rekrutteringssystem er godt implementert og fokuset er på å lage stillingsannonser som er inkluderende, slik at de reflekterer vårt ønske om å ha ansatte av begge kjønn og forskjellig etnisitet.
- Gode rekrutteringsrutiner og utvelgelseskriterier sørger for at alle søkere blir behandlet likt gjennom hele rekrutteringsprosessen.
- 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. I 2025 vil vi på nytt gjennomføre kompetansekartlegging av alle ansatte. Dette vil gjennomføres i noe mindre skala enn første gang, men er ment for å bevisstgjøre lederne våre på å utvikle ansatte.
- Ledergruppen har i 2024 gjennomført lederutvikling som vil fortsette i 2025. Vi vil også se på muligheten for å sette lederutvikling i system for flere ledere enn de som er medlemmer av ledergruppen.
- Vi vil også ta opp tråden igjen og se på muligheten for at vi kan samarbeide med opplæringskontoret for at noen ansatte kan få fagbrev.
- Vi vil fortsette vårt systematiske arbeid med AMU med god involvering av de ansatte. Hovedverneombudet har månedlige samtaler med verneombud på alle områder for å ha muligheter til å diskutere HMS tiltak løpende. Bedriftshelsetjenesten er også en tett samarbeidspartner.
- Varslingsrutinen ble i 2024 revidert og gjort kjent i bedriften
- Avvikssystemet er også gjort kjent i bedriften og tatt i bruk
- Arbeidsmiljø-undersøkelser («Puls-målinger») gjennomføres hver 4. måned og gir oss mulighet til å raskt få tak i hvordan ansatte har det på jobb og sette inn tiltak dersom vi ser at avdelinger/grupper skårer lavt eller ikke utvikler seg i ønsket retning.
- I 2024 ble det gjennomført en helrenovering av kontorplassene for å skape et enda bedre arbeids- og læringsmiljø og gode ergonomiske arbeidsplasser for alle ansatte. Det er også gjennomført en vernerunde i området med fokus på Ergonomi. Det er også gjennomført en vernerunde i området med fokus på Ergonomi sammen med BHT. Alle bemerkninger er utbedret.
- Vi har fortsatt gjennom 2024 å vurdere og benytte 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 redusering 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.

## **2.6 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 2024 er vurdert å ha gitt god effekt. Særlig positivt har vært det fortsatte arbeidet med rekrutteringsrutiner og annonser. Vi ser at dette over tid har hatt en positiv effekt på søkermassen. Grunnet en betydelig økning i antall ansatte har imidlertid andelen av kvinnelige ansatte i 2024 likevel blitt redusert med 3 % og det må arbeides videre med dette i 2025.

I tillegg anses særlig positivt at man gjennom kompetanseutviklingssamtaler har man lyktes å identifisere flere ansatte som har ønsket større ansvar og/eller andre arbeidsoppgaver. Arbeidet har resultert i til sammen 10 internforfremmelser, hvorav 4 var kvinner.