AUKSJONEN

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR 2025

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 deltidsarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinners uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn
40	99	0	3	22,5	12	3	2

Bruken av ufrivillig deltid er kartlagt i tabellen under:

Deltidsarbeid			
Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
3	2	0	0

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

	Totalt antall kvinner	**Totalt antall menn**
Nivå 0: Overordnet ansvar	0	3
Nivå 1: Ledergruppa	1	1
Nivå 2: Mellomledere / HR/ Controller	9	2
Nivå 3: Salgsledere	1	9
Nivå 4: Backoffice, IT,	11	8
Nivå 5: Marked/regnskapsmedarbeider	8	2
Nivå 6: Salg	6	63
Nivå 7: Logistikk	4	12
Totalt antall ansatte kvinner/ menn	**40**	**99**

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 40 kvinner som jobber i Auksjonen og 99 menn. Dette tilsvarer en prosentandel på 29 % kvinner og 71 % menn. I ledelsen er det flere menn enn kvinner med

85,7 % vs. 14,3 %. Kvinners andel av menns lønn totalt i virksomheten utgjør 70 %. Dersom vi tar ut Nivå 0, som har et «overordnet ansvar» er kvinners andel av menns Hovedårsaken er en stor overvekt av menn i salg, hvor det er relativt høyt lønnnivå. I noen avdelinger tjener menn mer enn kvinner, mens i andre avdelinger tjener kvinner mer enn menn.

1. 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 med fremover. Auksjonen har 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 er dette en naturlig del av AMU, og resultatene av pulsmålinger og medarbeiderundersøkelser gir oss viktig informasjon. I 2025 er det gjennomført tre puls/medarbeiderundersøkelser og en medarbeidersamtale med hver ansatt

c. Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Det er et bransjeproblem som viser seg i få kvinnelige søkere, spesielt i stillingene som auksjonsmegler og logistikkmedarbeider, og til ledelsen. Det samme gjelder i administrative stillinger, der vi ønsker å øke andelen av mannlige medarbeidere. Ved utgangen av 2025 hadde virksomheten fire færre kvinnelige ansatte sammenlignet med 2024, til tross for fortsatt fokus på mangfoldsrekruttering og bevisst arbeid med å invitere kvalifiserte kvinnelige kandidater til intervju.

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 og mangfold i enkelte stillingskategorier gir også en risiko for utilsiktet skjevhet innenfor andre områder, som forfremmelse, utviklingsmuligheter og kompetanseutvikling. I forbindelse med kartleggingen er det også vurdert generelle risikoer knyttet til tilrettelegging, mulighet for kombinasjon av arbeid og familieliv, arbeidsmiljø og risiko for trakassering. Våre undersøkelser viser at det i 2025 ikke er avdekket hendelser som tyder på at trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold er problem hos Auksjonen, men vi ønsker å jobbe forebyggende med dette.

d. Mulige årsaker

Årsakene til de identifiserte forskjellene vurderes å ha bakgrunn i at Auksjonen opererer i en tradisjonelt sett mannsdominert bransje. Vi har vært bevisste på kjønnsforskjeller i rekrutteringsprosesser og i både annonsetekst og utvelgelse til intervjuer vært opptatt av å utjevne denne kjønnsforskjellen. Allikevel ser vi at søkermassen, spesielt på stillingen som Auksjonsmegler, har en overvekt av menn. Til tross for aktiv innsats med rekrutteringsrutiner og annonser har det vist seg vanskelig å øke andelen av kvinnelige søkere til disse stillingene. For eksempel kan utstrakt reisevirksomhet i enkelte salgsstillinger medvirke til lavere andel av kvinnelige søkere.

Når det gjelder deltid og midlertidige stillinger finner vi ingen nevneverdige forskjeller mellom menn og kvinner. I Auksjonen.no er det som praksis å ansatte i faste heltidsstillinger. De ansatte

som jobber deltid gjør dette etter eget ønske, typisk av hensyn til helse eller alder. Det er per i dag ingen ansatte i ufrivillig deltidsstilling. Eksisterende deltidsstillinger er derfor tilpasset ønske og behov for den enkelte.

Hva gjelder lønn, vurderes årsakene til lønnsforskjeller å ha sammenheng med at det er en større andel menn i salg og lederstillinger. En bransje som tradisjonelt er mannsdominert, kan være noe av årsaken til at det er færre kvinner i salg og ledende stillinger. I tillegg har mannlige ansatte i ledende stillinger gjerne lengre ansiennitet i bedriften eller lengre erfaring fra arbeidslivet. Auksjonen vurderer videre at avviket i all vesentlighet kan forklares av at kvinner og menn er ulikt fordelt mellom stillingsnivåer og stillingstyper med ulik lønn. Der det er avdekket lønnsforskjeller innad i stillingsnivåer, vurderes disse å skyldes objektive forhold som ansiennitet og stillingsinnhold, og ikke systematiske forskjeller knyttet til kjønn. Det er ikke identifisert usaklige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører likt arbeid eller arbeid av lik verdi.

e. Tiltak

Nedenfor opplistes sentrale tiltak som er iverksatt:

- Rekrutteringsrutiner og strukturerte intervjuprosesser: Auksjonen har over flere år etablert gode rekrutteringsrutiner som skal sikre likebehandling av alle kandidater. Utvelgelseskriterier er basert på objektive jobbkrav, og det legges vekt på at ingen kandidater vurderes eller avvises på bakgrunn av kjønn, etnisitet eller andre ikke-relevante forhold. HR og ledere deler ansvar for å sikre at dette etterleves i praksis.er benyttet eksternt rekrutteringsselskap i utvelgelsesprosesser, med bruk av kartleggingsverktøy for å innhente riktig kompetanse uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Det er implementert mer strukturerte intervjuprosesser med tydelige vurderingskriterier, og det er arbeidet med bevisstgjøring hos ledere og rekrutterende parter rundt ubevisst bias.

- To kvinner ble i 2025 ansatt som auksjonsmeglere – en stilling som tradisjonelt har hatt lav kvinneandel. Samtidig er virksomheten opptatt av helhetlig balanse på tvers av organisasjonen. Per i dag er det en høyere andel kvinner i administrative stillinger, og det er derfor også et mål å tiltrekke flere mannlige kandidater til disse rollene, for å oppnå en mer jevn kjønnsfordeling totalt sett.

- Gode rekrutteringsrutiner og utvelgelseskriterier sikrer at alle søkere behandles likt gjennom hele rekrutteringsprosessen.

- Bevisst forhold til utlysningstekst og bruk av bilder/video i annonser, slik at disse reflekterer ønsket om ansatte av begge kjønn og forskjellig etnisitet. Virksomheten benytter en bildebakk med ansatte med ulik bakgrunn.

- Fortsatt godt samarbeid med NAV og samarbeidende tiltaksarrangører som rekrutteringskanal.

- I 2025 er også benyttet flere kanaler for annonsering, inkludert relevante bransjenettverk, sosiale medier og alternative plattformer for å nå flere kandidater med ulik bakgrunn og erfaring.

- Lønnskartleggingen viser et samlet avvik der kvinner tjener 83 % av menns lønn. Auksjonen legger til grunn at dette avviket i all vesentlighet kan forklares av at kvinner og menn er ulikt fordelt mellom stillingsnivåer og stillingstyper med ulik lønn – særlig at det er en høyere andel menn i salg og lederstillinger. Der det er avdekket lønnsforskjeller innad i stillingsnivåer, vurderes disse å skyldes objektive forhold som ansiennitet og stillingsinnhold, og ikke systematiske forskjeller knyttet til kjønn. Det er ikke identifisert usaklige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører likt arbeid eller arbeid av lik verdi.

- For å adressere de strukturelle årsakene til lønnsavviket arbeider Auksjonen målrettet med å øke andelen kvinner i salgs- og lederstillinger, gjennom tiltakene beskrevet under rekruttering og intern mobilitet.

- Intern mobilitet og karriereutvikling: Gjennom medarbeidersamtaler og kompetanseplanlegging identifiseres ansatte med ønske om mer ansvar og intern mobilitet. I 2025 fikk totalt 19 ansatte nye roller internt, hvorav fire kvinner – og to av disse gikk inn i lederstillinger.
- Lederutvikling: Videreutviklet lederutviklingsprogram for mellomledere (1–2 ganger per måned), med tilbud om deltakelse på relevante webinarer fra faglige arenaer.
- Kompetanseutvikling: Auksjonen har som mål å ha en systematisk plan for kompetanseutvikling som sikrer at alle ansatte har like muligheter til å tilegne seg nødvendig kompetanse. Gjennom årlige medarbeidersamtaler kartlegges behovet for kompetanseutvikling og hvem som ønsker nye roller eller mer utfordringer. Kartleggingen har dannet grunnlag for blant annet interne forfremmelser, endrede ansvarsområder og målrettede kurs og opplæringstiltak. Det er videre lagt til rette for økt bruk av interne kurs og e-læringsplattformer, slik at alle ansatte har tilgang til likt opplæringsmateriell.
- AMU-arbeid med god involvering av de ansatte. Månedlige samtaler for alle verneombud og hovedverneombud for løpende diskusjon av HMS-tiltak. Bedriftshelsetjenesten er tett samarbeidspartner.

- Pulsundersøkelser (medarbeiderundersøkelser) gjennomføres ca. hver fjerde måned og gir mulighet til å raskt fange opp og følge opp forhold på arbeidsplassen. I 2025 ble det oppnådd historisk høy score siden oppstart.

- Vernerunder ved alle lokasjoner: I samarbeid med bedriftshelsetjenesten ble det gjennomført en ergonomisk gjennomgang for kontoransatte, og nødvendig utstyr ble anskaffet og tatt i bruk. Det er også gjennomført vernerunder ved logistikkavdelingene, og utstyr for å forebygge skader er anskaffet.

- Tilrettelegging ved behov: Hjemmekontor, forskjøvet arbeidstid, endring i arbeidsoppgaver, ergonomiske tilpasninger, pauser mv. Alle ansatte er, i den grad det er mulig, utstyrt med nødvendig utstyr for å jobbe hjemmefra ved behov / etter ønske og avtale.

- Varslingsrutinen er godt kjent i bedriften og benyttes aktivt. Varslingsrutinen ble revidert i 2024 og ansatte har mottatt gjentatte påminnelser gjennom 2025.

- Kombinering av arbeid og familieliv: Som en generell ordning for alle ansatte tilrettelegger Auksjonen for at det skal være enkelt å kombinere arbeid med familie og omsorgsoppgaver i hverdagen. Det benyttes fleksible løsninger som tilpasset og forskjøvet arbeidstid og fleksitidsordninger. Personalledere har stor frihet til å utøve fleksibilitet for sine ansatte og har jevnlige samtaler med dem om arbeidsoppgaver og tilrettelegging.

f. Resultater av utført arbeid

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

De tiltakene som er implementert gjennom 2025 vurderes i hovedsak å ha gitt god effekt. Særlig positivt er at fokus på intern rekruttering har hatt ønsket effekt: totalt 19 ansatte fikk nye roller internt i 2025. Vi har i 2025 hatt flere kvinnelige internforflytninger enn tidligere, og ansatte ser positivt på muligheten for intern utvikling. Pulsundersøkelsene viser historisk høy score. Det er ikke avdekket hendelser knyttet til trakassering, seksuell trakassering eller diskriminering i 2025. Ved utgangen av 2025 har virksomheten lik prosentmessig fordeling mellom kvinner og menn som året før. Auksjonen vil ha målrettet innsats på rekruttering til lederstillinger og salgsstillinger, herunder å øke andelen kvinnelige søkere og kandidater. Prioriterte fokusområder for 2026 er rekruttering, HMS og varsling, lønns- og arbeidsvilkår, og utviklingsmuligheter for ansatte (både forfremmelse og kompetanseutvikling).