

ARP-rapport

DACHSER Norway AS

2022

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av DACHSER Norway AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos DACHSER Norway AS, og hvordan DACHSER Norway AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Level 1: Managers: Managers som alle som rapporterer til øverste ledelsesnivå. Operations Manager, Sales Manager, Administration Manager, Quality Manager, Customer Service Manager, Transit Terminal Operations Manager

Level 2: Teamledere: Avdelingsledere som rapporterer til Managers. Teamleder kjørekontoret& Charter, Import/Eksport, Booking, fortolling, Inside sales, service, faktura avd, skiftledere terminal

Level 3: Ekspertisenivå: IT, HR, Prosjektkoordinator, fortollingsspesialist, DENO, Business Controller, Safety advisor

Level 4: Selger: Selgere med egen provisjons- og/eller bonusordning. Sales Executives, Business development Manager

Level 5: Kontorarbeider: Kjøreleder, befrakter, import/eksport medarbeider, servicemedarbeidere (booking og service), fortoller, Inneselger, salgskontroller, Resepsjonist, vaktmester, NK

Level 6: Terminal: Terminalmedarbeidere

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i selskapet



Etter nivåer

Managers



Teamledere

57.1% (4) Kvinner

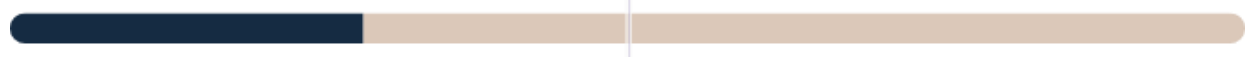
42.9% (3) Menn



Ekspertisenivå

28.6% (2) Kvinner

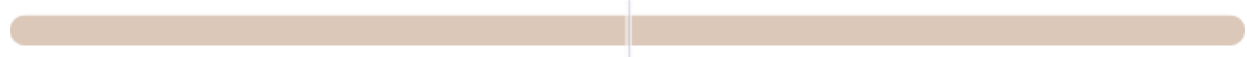
71.4% (5) Menn



Selger

0% (0) Kvinner

100% (4) Menn



Kontormedarbeider

56.4% (22) Kvinner

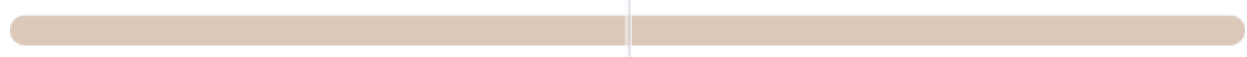
43.6% (17) Menn



Terminal

0% (0) Kvinner

100% (18) Menn



Lønnskartlegging

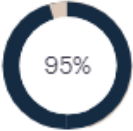

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

Grunnlønn Bonus Andre goder Uregelmessige tillegg Overtid Total


Managers

Kun menn representert

Teamledere	98%	17%	18%	209%	90%	 95%
Ekspertisenivå	133%	1429%	123%	– Ingen data	– Ingen data	 143%

Selger

Kun menn representert

Kontormedarbeider	97%	98%	28%	214%	88%	 98%
-------------------	-----	-----	-----	------	-----	---

Terminal

Kun menn representert

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for dette selskapet. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Totalt for selskapet

Kvinners andel av menns lønn er 83%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Kontormedarbeider

33.3% (1) Kvinner

66.7% (2) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Kontormedarbeider

100% (1) Kvinner

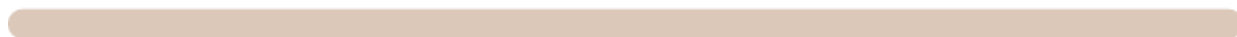
0% (0) Menn



Terminal

0% (0) Kvinner

100% (2) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

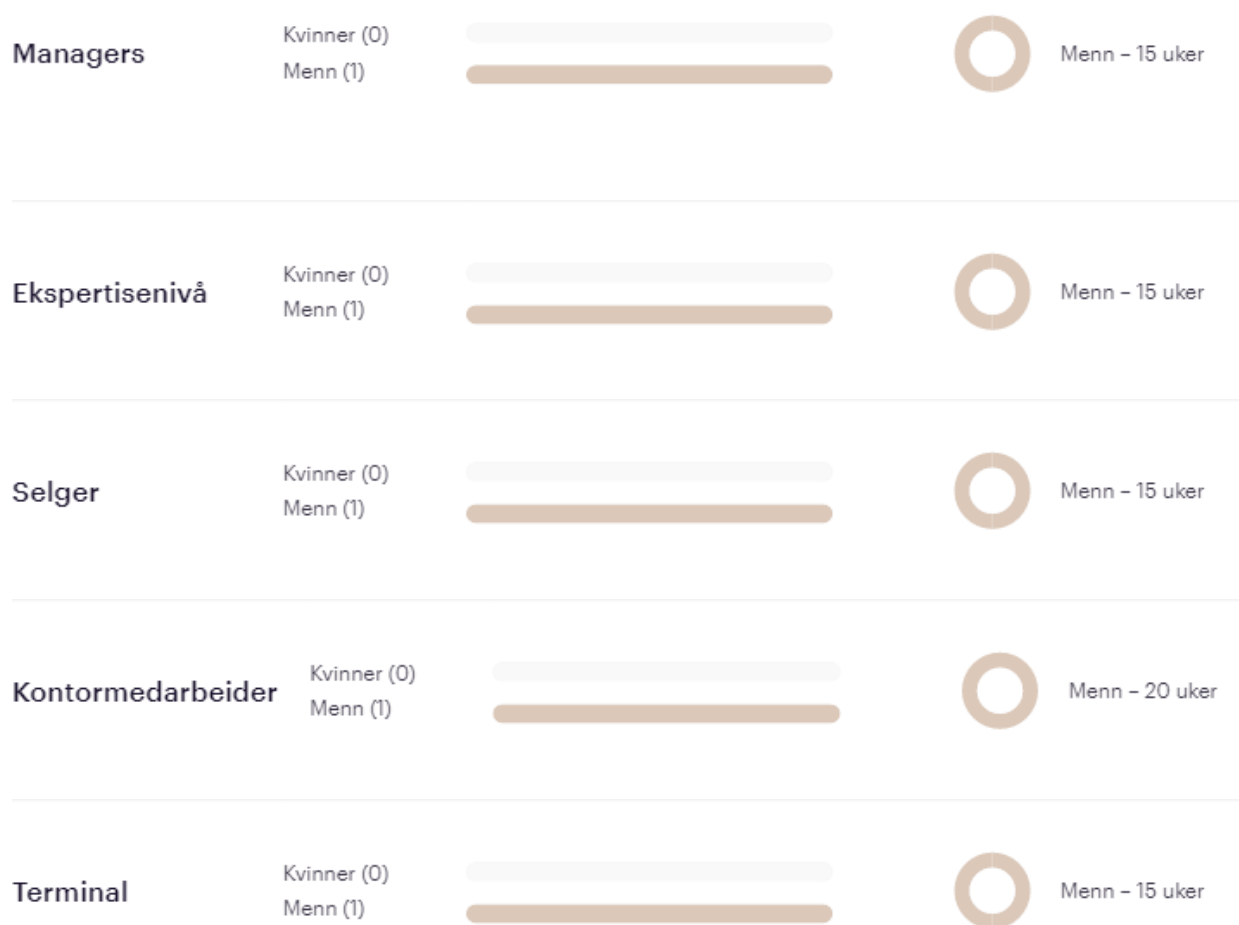
Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn (100%)

Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Antall uker
(gjennomsnitt)



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Dachser Norway arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme diskrimineringslovens formål. Aktuelle saker behandles i Arbeidsmiljøutvalget.

Alle i Dachser skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Et slikt arbeidsmiljø bidrar til at vi oppfyller våre mål og strategier.

Gjennom vårt systematiske HMS-arbeid kan vi overvåke utviklingen på området, samt foreslå og iverksette aktuelle tiltak for å nå målene. Behov for eventuell revisjon eller bredere diskusjoner/refleksjon om våre rutiners effekt vurderes i AMU.

Våre HMS-mål er:

- Medarbeidere og ledere skal ha et trygt, inkluderende og stimulerende arbeidsmiljø

- Sykefravær skal i minst mulig grad være forårsaket av forhold i virksomheten
- Vi skal ha maksimalt 5% sykefravær
- Vi sikre en helsefremmende arbeidsplass og unngå skader

I personalhåndboken er varslingsrutine for mobbing, trakassering og seksuell trakassering beskrevet, og dette blir opplyst om i alle onboardingene ved nyansettelser.

Dachser har også en Code of Conduct for god og inkluderende oppførsel som er synlig på intranettet.

Dachser gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser, samt obligatoriske utviklingssamtaler første kvartal hvert år. Vi har 13 nasjonaliteter i organisasjonen, og disse er jevnt fordelt mellom avdelingene.

Rekruttering:

- Vi tilstreber å ha minst to representanter fra arbeidsgiver for å redusere graden av subjektivitet
- HR skal delta i minst en av intervju rundene i alle rekrutteringsprosjekter
- I våre stillingsannonser oppfordrer vi kvalifiserte personer til å søke uavhengig av alder, kjønn, eller kulturell bakgrunn.

Lønn- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår til medarbeiderne i Dachser Norway reguleres av arbeidsmiljøloven (for kontoransatte) og Speditøroverenskomsten (for terminalmedarbeidere).

- Årlig vurdering av kontoransattes lønn en gang i året . Dette i henhold til kvalifikasjoner, erfaring og oppnådde resultater.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Dachser er opptatt av å gi alle medarbeidere like utviklingsmuligheter. Dette gjøres blant annet gjennom en rekke kompetanseutviklingstiltak, tett dialog mellom leder og medarbeider, utviklingssamtaler med et lengre perspektiv. Dachser har fokus på intern rekruttering. I løpet av 2022 har det blitt ansatt 9 stk til stillinger internt. Vi prioriterer i de fleste tilfeller interne fremfor eksterne, såfremt de har den rette kompetansen, erfaringen og personlige egenskaper til stillingen.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Alle ledige stillinger lyses ut internt i egen virksomhet
- Utviklingssamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving
- Det legges til rette for kurs og kompetansehevede tiltak
- Mulighet for støtte til videreutdanning

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv og arbeid

- Vi legger til rette for en hybrid arbeidshverdag der det er mulig

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

I gjennomgangen av lønnskartlegningen har vi gjennomgått alle stillingstitler for å sikre lik lønn for lik verdi, og tillitsvalgte har gitt sine innspill prosessen.

Ut ifra resultatene på kjønnsbalansen ser vi følgende potensielle risiko for diskriminering / hindre for likestilling:

Lønn: Kvinners andel av menns lønn er 83% totalt i Dachser Norway. Årsaken til det kan være at det er flere menn enn kvinner blant de stillingene som har de høyeste lønningene. Stort sprik mellom kvinner og menns lønn i gruppen "ekspertisenivå". Det er fordi det er samtlige som tjener betraktelig mye mer grunnet at kravet til erfaring og egnethet i disse stillingene er mye strengere.

En annen årsak til forskjellen i lønn er at de som jobber på terminalen har et høyt skift tillegg på 45% i tillegg til ordinær lønn, og det er kun menn som er representert i den gruppen (bortsett fra skiftlederne som er kvinner, men som ligger i stillingsgruppen "Teamleaders"). Dachser opererer generelt i en mannsdominert industri og marked.

Kjønnsbalanse: Vår største risikofaktor er lav kvinneandel på ulike nivåer, og særlig i toppledelsen, blant selgere og på terminalen. Det skal nevnes at skiftlederne på terminalen er kvinner men de står i gruppen "teamledere" da det blir mer korrekt ifht. ansvar og oppgaver.

Kulturelt Mangfold: Kulturelt mangfold står høyt på vår agenda da vi er en del av et internasjonalt selskap. Vi har per nå 13 nasjonaliteter. Vi strekker oss langt for å tilrettelegge for at folk med bakgrunn fra andre kulturer enn Norge skal trives hos oss. Blant annet organiserer vi norsk kurs i våre lokaler for de som har behov for det. Vi sørger for at det alltid er kjøttfrie alternativer i kantinen og ved arrangementer. I tillegg har 4 av 7 i topplergruppen ikke Norsk opprinnelse.

Alder/ansiennitet: Gjennomsnittsalder i Dachser Norway er 40 år, og gjennomsnittlig ansettelsestid er 5 år.

Legning: Som arbeidsgiver verdsetter vi alle ansattes legninger og familiesammensetninger, og gir alle ansatte lik behandling rundt omsorgsoppgaver.

Foreldrepermisjon: Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon de har krav på i Dachser, noe vi er fornøyde med. Som tallene viser er uttaket høyere blant menn i 2022 da det ikke var noen kvinner som fødte det året. Vi dekker også fedres lønn ifht. fødselspermisjon slik at far kan være med barnet sitt uten å måtte bekymre seg om manglende inntekt.

Det er ingen som ikke har gjort krav på foreldrepermisjonen sin. Alle foreldre og familiesammensetninger har lik rett til permisjon, det samme gjelder for permisjon knyttet til adopsjon.

Personer med nedsatt funksjonsevne: Vi har heis samt handikap toalett.

Turnover: Vi opplever ofte at hovedårsakene til at samtlige medarbeidere slutter er grunnet reisevei, og dette har tvunget oss til å måtte begrense oss med tanke på området vi rekrutterer fra. Dette fører til færre kandidater å velge mellom.

Språkkrav: Når det kommer til språkkrav så er kravet for å jobbe hos oss at man som hovedregel kan Norsk og Engelsk.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Årsaker:

rekruttering:

- Dachser opererer generelt i en mannsdominert industri og marked, noe som også slår ut i statistikken over kjønnsbalanse i selskapet.
- Vi jobber i utkanten av storbyen og er avhengig av å rekruttere fra andre steder for å bedre kjønnsbalansen i kandidattilfanget vårt.

Turnover:

- Det har vært en tendens til at kvinner har sagt opp stillingen når vedkommende har vært på mamma permisjon. Mulig grunn til dette kan være mangel på oppfølging/kontakt med leder gjennom permisjonstiden, noe som har skapt avstand.

Vi har satt følgende mål

- Vi skal tilstrebe å jevne ut kjønnsfordelingen i øverste ledergruppe slik at det blir 50/50 innen 2030.
- Vi skal tiltrekke oss og holde på et stort mangfold i kandidattilfanget når vi rekrutterer
- Vi skal bli ansett som en mangfoldig og likestilt bedrift i lokalmiljøet og i bransjen

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Fokus på å videreutvikle kvinner i organisasjonen og oppfordre til å søke på interne stillinger, da det er en tendens til at det i de fleste tilfeller er menn som søker.
- Gjennomgå stillingsannonsene, og se om de kan tilpasses slik at de også treffer et kvinnelig publikum
- Fokus på likestilling og diskriminering skal være et punkt i strategiplanen til Dachser Norway
- Fokus på oppfølging/kontakt med medarbeidere som er på foreldrepermisjon

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i Dachser sin utøvende personalpolitikk. I løpet av 2023 vil vi tilstrebe at arbeidet blir mer strukturert og synlig. Blant annet vil det overordnede ansvaret for dette arbeidet tildeles HR, som skal sikre fremdrift og videreutvikling i samråd med alle ledere.

- Jobbe målrettet mot å rekruttere flere kvinner til terminalen ved å markedsføre yrket.
- Alle medarbeidere skal ha en utviklingsplan

- Lage mål og strategi for Inkludering, likestilling og mangfolds arbeidet og kommunisere dette ut til medarbeiderne

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. V kommer til å legge enda mer ressurser i å nå målene våre, og håper at det å ha likestilling, mangfold og inkludering som et mål på strategiplanen vil være en viktig drivkraft for å få til endringene mer effektivt. Det vi er stolte over er at vi i 2022 rekrutterte tre kvinner internt til lederroller i bedriften, noe som har jevnet ut kjønnsforskjellene som var på Team leder nivå. Det vil fremover være fokus på dette i alt vi gjør, og hovedansvaret vil ligge hos HR som skal sørge for at det etterleves i organisasjonen.