

ARP-rapport

DACHSER Norway AS

2024

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av DACHSER Norway AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos DACHSER Norway AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

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

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

Ekspertisenivå: IT, HR, Prosjektkoordinator, DENO, Business Controller

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

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

Terminal (tariff): Terminalmedarbeidere

Vi har involvert ansattrepresentanter

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

Kjønnsbalanse

Totalt for virksomheten

36.8% Kvinner

63.2% Menn



Etter stillingsgrupper

Managers

0% Kvinner

100% Menn



Teamledere

55.6% Kvinner

44.4% Menn



Ekspertisenivå

80% Kvinner

20% Menn



Selger

0% Kvinner

100% Menn



Kontormedarbeider

52.3% Kvinner

47.7% Menn



Terminal (tariff)

0% Kvinner

100% Menn



Lønnskartlegging

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn. 100% betyr at kvinner og menn tjener like mye. Et tall under 100 betyr at kvinner tjener mindre enn menn, og et tall over 100 betyr at kvinner tjener mer enn menn.

Tabellen sammenligner utbetalinger mellom kvinner og menn som mottar de ulike lønnsartene (grunnlønn, bonus osv.). Det vil si at kun ansatte som har mottatt de ulike lønnsartene er med i utregningen. For å se om det finnes noen skjevheter i hvem som mottar de ulike lønnsartene, se tabellen under "Lønnsfordeling" lenger ned i rapporten.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Managers						
Kun menn representert						
Teamledere	93%	100%	94%	412%	29%	106%
Ekspertisenivå	133%	Kun kvinner kompenserte	139%	16%	Kun menn kompenserte	137%

Selger						
Kun menn representert						
Kontormedarbeider	69%	Kun menn kompenserte	79%	72%	96%	69%

Terminal (tariff) 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 overtidsbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Overordnet lønnsforskjell

Kvinners andel av menns lønn er 66%



Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som mottok ulike lønnsarter (bonus, overtid, osv.). 100% betyr at alle ansatte av det kjønn (enten alle kvinner eller alle menn) mottok den lønnsarten.

● Kvinner ● Menn

	Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten	 13%	 22%	 53%	 51%	 31%	 55%	 100%	 100%
Managers	-	 78%	-	 0%	-	 11%	-	 100%
Teamledere	 20%	 25%	 60%	 50%	 60%	 25%	 100%	 100%
Ekspertisenivå	 75%	 0%	 0%	 100%	 25%	 100%	 100%	 100%
Selger	-	 100%	-	 0%	-	 0%	-	 100%
Kontormedarbeider	 0%	 5%	 61%	 67%	 26%	 48%	 100%	 100%
Terminal (tariff)	-	 0%	-	 65%	-	 100%	-	 100%

Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Grafen under viser hvor stor andel av de midlertidig ansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten

54.5% Kvinner

45.5% Menn



Kontormedarbeider

66.7% Kvinner

33.3% Menn



Terminal (tariff)

0% Kvinner

100% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de deltidsansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten

33.3% Kvinner

66.7% Menn



Kontormedarbeider

66.7% Kvinner

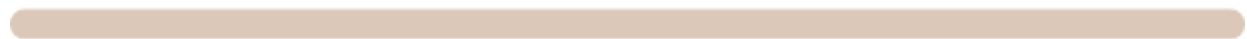
33.3% Menn



Terminal (tariff)

0% Kvinner

100% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de som jobber ufrivillig deltid som er kvinner eller menn.

Ufrivillig deltid betyr at den ansatte jobber deltid (mindre enn 100%), og ønsker å jobbe mer.

Totalt for virksomheten

0% Kvinner

100% Menn



Terminal (tariff)

0% Kvinner

100% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med ufrivillig deltidsstilling.

Foreldrepermisjon

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

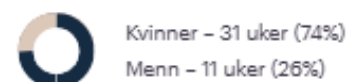
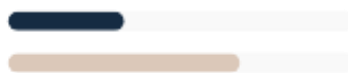
● Kvinner ● Menn

Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Antall uker (gjennomsnitt)

Totalt for virksomheten

Kvinner (1)
Menn (2)



Managers

Kvinner (0)
Menn (1)



Ekspertisenivå

Kvinner (1)
Menn (0)



Terminal (tariff)

Kvinner (0)
Menn (1)



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Skriftlig redegjørelse

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

Dachser Norway arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme diskriminerings lovens formål. Dersom det skulle oppstå aktuelle saker behandles dette i Arbeidsmiljøutvalget. Vi jobber for at 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: 1. Medarbeidere og ledere skal ha et trygt, inkluderende og stimulerende arbeidsmiljø 2. Sykefravær skal i minst mulig grad være forårsaket av forhold i virksomheten 3. Vi skal ha maksimalt 5% sykefravær 4. Vi skal sikre en helsefremmende arbeidsplass og unngå skader

Mobbing og trakkassering

Uakseptabel oppførsel og trakassering av alle slag følges tett opp. Vi har et HMS system hvor medarbeidere kan registrere avvik/hendelser. Vi har også en postkasse som kun Hovedverneombud har tilgang til dersom man ønsker å varsle anonymt. I vår personalhåndbok er varslingsrutine for mobbing, trakassering og seksuell trakassering beskrevet, og dette blir opplyst om i alle onboarding 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: 1. Vi tilstreber å ha minst to representanter fra arbeidsgiver for å redusere graden av subjektivitet 2. HR skal delta i minst en av intervjurundene i alle rekrutteringsprosjekter 3. 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 Logistikk, havn- og Speditøroverenskomsten (for terminalmedarbeidere). 1. 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, og de fleste rekrutteringer foregår 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: 1. Alle ledige stillinger lyses ut internt i egen virksomhet 2. Utviklingssamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving 3. Det legges til rette for kurs og kompetansehevende tiltak

4. Mulighet for økonomisk støtte til videreutdanning **Tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv og arbeid** Vi legger til rette for en hybrid arbeidshverdag der det er mulig.

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 dersom det er stor etterspørsel, eller dekker kostnader til norsk kurs for de som ønsker det utenfor arbeidstiden. Vi sørger for at det alltid er kjøttfrie alternativer i kantinen og ved arrangementer, og vi tilbyr et rom for å be for de som ønsker. I tillegg har 2 av 10 i ledergruppen ikke Norsk opprinnelse.

Legning: Som arbeidsgiver verdsetter vi alle ansattes legninger og familie sammensetninger, og gir alle ansatte lik behandling rundt omsorgsoppgaver på hjemmebane.

Foreldrepermisjon: Vi dekker fedres lønn ved fødselspermisjon slik at far kan være med barnet sitt uten å måtte bekymre seg om manglende inntekt. Alle foreldre og familie sammensetninger har lik rett til permisjon, det samme gjelder for permisjon knyttet til adopsjon. **Personer med nedsatt funksjonsevne:** Vi tilrettelegger for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Vi har heis samt handikap toalett i begge etasjer.

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

Rekruttering

- Ubevisste fordommer (f.eks. alder, kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse) kan påvirke hvem som blir innkalt til intervju eller ansatt..
- Velge en kandidat utfra magefølelse

Arbeidsmiljø og kultur

- Misforståelser og konflikter på arbeidsplassen
- Ansatte kan kanskje ikke kjenne igjen trakassering eller mobbing i sin egen atferd eller i andres, særlig hvis det er subtilt eller skjer på en ubevisst måte.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Rekruttering

- Ledere som muligens har hatt dårlig erfaring med f.eks. menn, og derfor bevisst/ubevisst velger kvinner i stedet for menn.
- Noen går etter magefølelsen, og utvelgelsen blir da veldig subjektiv, samt at mennesker har en tendens til å velge en som er lik seg selv, eller som man har en ekstra god kjemi med, fremfor å faktisk vektlegge kriterier som er lagt til grunn.

- Språkbarrierer, kulturelle forskjeller eller forskjellige verdier kan skape misforståelser og konflikter på arbeidsplassen.
- Ansatte kan kanskje ikke kjenne igjen trakassering eller mobbing i sin egen atferd eller i andres, særlig hvis det er subtilt eller skjer på en ubevisst måte.

Policy og ledelse

- Manglende eller utilstrekkelig likestillings- og inkluderingspolitikk.
- At temaet likestilling og mangfold ikke blir tatt opp ofte nok.

Vi har satt følgende mål

Hva vi skal jobbe med fremover: 1. Vi skal tilstrebe å jevne ut kjønnsfordelingen i øverste ledergruppe slik at det blir 50/50 innen 2030. 2. Vi skal tiltrekke oss og holde på et stort mangfold i kandidat tilfanget når vi rekrutterer 3. Vi skal bli ansett som en mangfoldig og likestilt bedrift i lokalmiljøet og i bransje. 4. 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. 5. Gjennomgå stillingsannonsene, og se om de kan tilpasses slik at vi i større grad treffer et kvinnelig publikum 6. Fokus på likestilling og diskriminering skal være et punkt i strategiplanen til Dachser Norway 7. Fokus på oppfølging/kontakt med medarbeidere som er på foreldrepermisjon

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

- Skape en kultur der folk kan snakke om problemene og føle seg trygge på å dele sine opplevelser.
- Gjennomfør jevnlig kurs og workshops om likestilling, mangfold og diskriminering for alle ansatte, spesielt ledere.
- Temaet likestilling, mangfold og diskriminering skal tas opp i branchmøter og/eller avdelingsmøter
- Bruke strukturerte intervjuer for å unngå subjektive vurderinger. HR er med på rekrutteringsprosessen hele veien i de fleste tilfeller.
- Sørg for at stillingsannonser er kjønnsnøytrale og inkluderende..
- Gjennomfør lønns kartlegging for å avdekke lønnsforskjeller uten saklig grunn.
- Legg til rette for like muligheter til kompetanseheving, kurs og forfremmelser.
- Fremme en inkluderende bedriftskultur hvor forskjeller verdsettes.
- Skape arenaer for dialog og samhandling på tvers av grupper.
- Kartlegg behov for tilrettelegging hos ansatte med funksjonsnedsettelse eller andre behov.
- Tilby fleksible arbeidsordninger der det er mulig.
- Inkluder mål for likestilling i virksomhetens strategi og rapportering.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Gjennomfør lønnskartlegging for å avdekke lønnsforskjeller uten saklig grunn. Gjennomføres av HR i samarbeid med ledelsen Q2 2025
- Kartlegg behov for tilrettelegging hos ansatte med funksjonsnedsettelse eller andre behov. Gjennomføres av HR i samarbeid med ledelsen i løpet av 2025
- Bruke strukturerte intervjuer for å unngå subjektive vurderinger. HR lager intervjuemaler som rekrutteringsansvarlig leder skal bruke i rekrutteringer (2025)

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Mål i 2024:

1. Vi skal tilstrebe å jevne ut kjønnsfordelingen i øverste ledergruppe slik at det blir 50/50 innen 2030.

Per.31.12.24 var vi fortsatt kun menn i øverste ledergruppe. Vi har lang fartstid og ingen turnover i øverste ledergruppe gjennom mange år, noe som er positivt, men også gjør det vanskelig å nå målet. Når det er sagt så har vi nå flere kvinnelige teamledere enn menn.

2. Vi skal tiltrekke oss og holde på et stort mangfold i kandidat tilfanget når vi rekrutterer Vi er som regel alltid 2 stk som jobber i alle stegene gjennom rekrutteringsprosessen, slik at vi sørger for et mer nyansert bilde, og flere perspektiver og synspunkter. Vi har også strukturert rekrutteringsprosessen slik at vi vurderer alle kandidater etter samme grunnlag.

3. Vi skal bli ansett som en mangfoldig og likestilt bedrift i lokalmiljøet og i bransje.

- Vi har kontakt med NAV og tar inn ulike kandidater med ulik bakgrunn på arbeidstrening.
- Vi sørger for at ansatte har trygge kanaler for å melde fra om diskriminering eller trakassering.

4. 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. Vi gjør jevnlig kartlegginger av talenter og har en talentpool som vi bruker til interne stillinger der det er mulig.

5. Gjennomgå stillingsannonse, og se om de kan tilpasses slik at vi i større grad treffer et kvinnelig publikum Stillingsannonse gjennomgås ved hver rekruttering

6. Fokus på likestilling og diskriminering skal være et punkt i strategiplanen til Dachser Norway

Det er et punkt i strategiplanen

7. Fokus på oppfølging/kontakt med medarbeidere som er på foreldrepermisjon Ansatte som er på foreldrepermisjon får tilsendt blomster og kort, kort tid etter fødsel. De blir invitert på sosiale sammenkomster, lunsj på kontoret, etc.

Hovedfokus for det kommende året er følgende:

- Gjennomfør lønnskartlegging for å avdekke lønnsforskjeller uten saklig grunn.
- Kartlegg behov for tilrettelegging hos ansatte med funksjonsnedsettelse eller andre behov.

- Bruke strukturerte intervjuer for å unngå subjektive vurderinger