

# ARP-rapport

## DACHSER Norway AS

2023

Powered by

**EQUALITY  
CHECK**

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.

## Lønnskartlegging

Lønnskartlegging er ikke gjennomført i år.

## 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

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

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

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

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

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 virksomheten

37.8% Kvinner

62.2% Menn



### Etter nivåer

## Managers

0% Kvinner

100% Menn



## Teamledere

44.4% Kvinner

55.6% Menn



## Ekspertisenivå

45.5% Kvinner

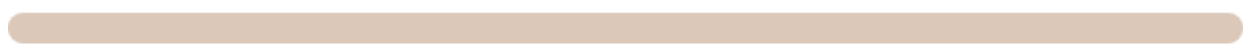
54.5% Menn



## Selger

0% Kvinner

100% Menn



## Kontorarbeider

61% Kvinner

39% Menn



## Terminal

0% Kvinner

100% Menn



## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

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

### Totalt i virksomheten

62.5% Kvinner

37.5% Menn



## Ekspertisenivå

0% Kvinner

100% Menn



## Kontorarbeider

100% Kvinner

0% Menn



## Terminal

0% Kvinner

100% Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

## Deltid

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

### Totalt i virksomheten

40% Kvinner

60% Menn



## Ekspertisenivå

0% Kvinner

100% Menn



## Kontorarbeider

100% Kvinner

0% Menn



## Terminal

0% Kvinner

100% 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.



*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. 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 som 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:

- Alle 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 skal sikre en helsefremmende arbeidsplass og unngå skader

I vår personalhåndbok er varslingsrutine for mobbing, trakassering og seksuell trakassering beskrevet, og dette blir opplyst om i alle onboardingprosesser ved nyansettelser. Dachser har også etiske retningslinjer for god og inkluderende oppførsel som er synlig på intranettet. Vi gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser, samt obligatoriske utviklingssamtaler første kvartal hvert år. Vi har 12 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 intervjurundene i alle rekrutteringsprosjekter
- I våre stillingsannonser oppfordrer vi kvalifiserte personer til å søke uavhengig av alder, kjønn, eller kulturell bakgrunn.
- Vi jobber stadig med å forberede annonsetekst slik at vi ikke diskriminerer visse grupper av kandidater

**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 og utviklingssamtaler. 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:

- 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 økonomisk støtte til videreutdanning

**Tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv og arbeid** Vi legger til rette for en hybrid arbeidshverdag med hjemmekontor der det er praktisk mulig å gjennomføre.

## **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: **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 nå 12 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, og vi tilbyr et rom for å be for de som ønsker. I tillegg har 2 av 10 i ledergruppen ikke Norsk opprinnelse. **Alder/ansiennitet:** Gjennomsnittsalder i Dachser Norway er 40 år, og gjennomsnittlig ansettelsestid er 6,26 år. **Legning:** Som arbeidsgiver verdsetter vi alle ansattes legninger og familiesammensetninger, og gir alle ansatte lik behandling rundt omsorgsoppgaver på hjemmebane. *Foreldrepermisjon:\*\** Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon de har krav på i Dachser, noe vi er fornøyde med. I 2023 var det kun kvinner som tok ut foreldrepermisjon. Vi dekker 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 tilrettelegger for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Vi har heis samt handikap toalett. **Turnover:** Vi opplever ofte at mange medarbeidere slutter på grunn av 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/eller 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 mammapermisjon. 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 viderefører målene fra 2022:

- 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.

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

- 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.
- Jobbe med stillingsannonsene, og se om de kan tilpasses slik at vi i større grad 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

## **Vår plan for å gjennomføre arbeidet**

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i Dachser sin utøvende personalpolitikk. HR har ansvar for å 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**

Vi er fornøyd med jobben vi gjør i forbindelse med et inkluderende arbeidsmiljø. Vi har økt andelen kvinner i ekspertisestillinger med 17% det siste året. Dette er vi stolte av. Vi har også økt kvinneandelen på kontormedarbeidere med 5%, og det er nå flere kvinner enn menn på kontoret. Totalt sett har vi økt kvinneandelen med 4% det siste året. Vi må fortsatt jobbe med å øke kvinneandelen i ledergruppen, innenfor salg og på terminalen.

Fremover vil vi ha likestilling, mangfold og inkludering som et mål på strategiplanen vår, noe som vil være en viktig drivkraft for å få til ønskede endringer mer effektivt. Det vil fremover være fokus på dette i alt vi gjør, og hovedansvaret vil ligge hos HR som skal sørge for at det etterleveres i organisasjonen.