



Likestillingsredegjørelse Byggmax Norge

BYGGMAX AB (NUF)

2022

Likestillingsredegjørelse Byggmax

I Byggmax Group er vi stolte av å være et verdidrevet selskap med en sterk bedriftskultur, der verdiene våre veileder oss i det daglige arbeidet og i beslutningene vi tar.

Den sterke bedriftskulturen vår og verdigrunnlaget vårt er en forutsetning for å lykkes med å bruke og utvikle selskapets forretningsmodell. Vi har en organisasjon med flat struktur som er preget av en tydelig gründerånd og en effektiv og kostnadsbevisst måte å jobbe på. Med korte beslutningsveier skaper vi handlingsrom og gjør det enklere for medarbeidere og ledere å ta ansvar og raske beslutninger.

I denne rapporten skal vi fortelle mer om arbeidet vårt.

Tilstand for kjønnslikestilling

Vi har kategorisert de ulike tjenestenivåene i grupper, der alle i samme gruppe har like oppgaver og er arbeid av lik verdi. På nivåene har vi tilsvarende kompetansekrav til ansatte, og ansvaret er likt innenfor grupperingene.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	50	261	99,9%	99,9%	148,8%	98,3%	0	0
Nivå / gruppe 1	0	4	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
Nivå / gruppe 2	9	32	0	99,5%	148,8%	98,3%	0	0
Nivå / gruppe 3	39	223	0	97%	0	0	0	0
Nivå / gruppe 4	2	2	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0

Gruppe 1 – har for få medarbeidere til å rapporteres om.

Gruppe 2 – Det er en liten forskjell i fastlønn mellom kjønnene, men vi anser denne for å være marginal. Kvinnene har imidlertid høyere tillegg, basert på omsetningen i butikken, ettersom flere kvinner enn menn er sjef for to butikker. Kvinnene har marginalt lavere bonuser som følge av litt forskjell i resultater, da bonusen er hundre prosent basert på resultater.

Gruppe 3 – I denne gruppen har kvinnene noe lavere lønn enn mennene, noe som kommer av at mennene i snitt har lengre ansiennitet og erfaring enn kvinnene.

Gruppe 4 – har for få medarbeidere til å rapporteres om.

Oppsummering

Vår vurdering er at det ikke foreligger noen urimelige lønnsforskjeller, men at forskjellene som eksisterer, skyldes ulike nivåer av erfaring, ansvar og resultater.

Kartlegging av ufrivillig deltid

Kartleggingen av ufrivillig deltid ble gjennomført i form av en anonym spørreundersøkelse som ble sendt til alle som har jobbet deltid i 2022. Respondentene kunne velge mellom fire alternativer i henhold til følgende:

- i. Jeg ønsker å jobbe redusert
- ii. Familiesituasjon
- iii. Jeg ønsker å jobbe mer
- iv. Flere årsaker

Kønns-balanse Antall kvinner og menn		Midlertidig ansatte Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Foreldre-permisjon Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Faktisk deltid Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Ufrivillig deltid Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
50	261	22	108	24	4	33	152	50%	35%
16,08%	83,92%	10,19%	89,81%	85,71%	14,29%	17,84%	82,16%		

Oppsummering

Vårt løpende arbeid for en jevnere kjønnsfordeling har hatt en positiv effekt i 2022. Sammenlignet med fjorårets undersøkelse har kvinneandelen økt med 2,86 prosent i bedriften sett under ett.

Når det gjelder foreldrepermisjonen, er det flere kvinner enn menn som tar ut lengre foreldrepermisjon, noe som gjenspeiler trenden i Norge generelt. Ufrivillig deltidsarbeid måles kun annethvert år, og det finnes ikke tilsvarende tall å sammenligne med fra året før.

Siden vi opererer i en bransje som historisk har vært, og fortsatt er, mannsdominert, forstår vi til en viss grad at kjønnsfordelingen hos oss ser ut som den gjør, men vi jobber likevel med å forbedre dette der vi kan.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Som en del av onboardingprosessen skal nye medarbeidere lese gjennom disse dokumentene, for å sikre at alle er informert om Byggmax' nullvisjon for diskriminering.
- Vi har en egen likestillingsstrategi publisert på nettsidene våre.
- I 2022 utarbeidet vi nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem.
- Retningslinjene våre for rekruttering av ledere er tydelige på at vi rekrutterer på grunnlag av kompetanse og potensial, uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- Landssjefen og regionlederne har regelmessig temaet på agendaen, og er tydelige overfor andre ledere i organisasjonen på at mangfold er et prioritert område hos Byggmax.
- HR organiserer en medarbeiderundersøkelse to ganger i året med sikte på å kartlegge medarbeidernes arbeidsmiljø i et bredt perspektiv. Denne gjennomgås av landssjefene, regionlederne, butikksjefene og medarbeiderne.
- I Byggmax har vi tydelige regler og retningslinjer for å skape en jevn kjønnsfordeling på alle nivåer i organisasjonen. Det er også fastsatt i retningslinjene og instruksene for ledere ved rekruttering at man skal tilstrebe å sørge for en jevn kjønnsbalanse. I praksis betyr dette at hvis det står mellom to likeverdige kandidater, vil kjønnsfordelingen ha stor betydning ved valg av kandidat. Det største interne fokuset på dette har vært på rekruttering av anleggsledere med sikte på å oppnå en bedre kjønnsbalanse der, som igjen påvirker rekrutteringen av butikkansatte.
- Vi samarbeider med NAV og Kirkens bymisjon om å rekruttere til butikkene. Gjennom disse samarbeidene har vi gjentatte ganger hatt muligheten til å støtte mennesker som av ulike grunner har havnet utenfor arbeidsmarkedet. Vi har flere eksempler på at denne typen rekruttering har ført til fast ansettelse og en lang karriere i selskapet.
- Vi har en varslerfunksjon der alle i organisasjonen kan varsle om kritikkverdige forhold. Sakene som kommer inn der, blir tatt hånd om av HR for videre undersøkelser.

Beskriv arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre. Hvert år gjennomføres en stor medarbeiderundersøkelse. Resultatene av dette går via HR, til ledergruppen, regionledere og nærmeste leder. Hver leder har ansvar for å følge opp og samarbeide med sin gruppe om resultatene. Ved behov kobler HR sammen støtteinnsats. Arbeidet følges deretter opp hvert halvår, eller oftere ved behov. Involvering av tillitsvalgte skjer om nødvendig.

- HR organiserer den årlige medarbeiderundersøkelsen om høsten (i 2022 var dette i oktober), med spørsmål om blant annet arbeidsforhold.
- Medarbeiderne blir spurt om de har blitt utsatt for krenkende særbehandling eller mobbing på jobb i løpet av de siste 12 månedene. Spørsmålene tar opp forhold knyttet til kjønn, transidentitet, religion, seksuell orientering, alder, funksjonsnedsettelse og etnisitet.
- HR gjennomførte oppfølginger med regionlederne, som i sin tur jobbet videre med sine egne ledere om spørsmål knyttet til diskriminering.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling. Medarbeiderundersøkelsen avdekket at enkelte ansatte hadde vært utsatt for krenkende særbehandling. Det var en lignende indikasjon når det gjaldt sjargongen på visse arbeidsplasser. Dette er en risiko, ettersom det kan ekskludere – og i verste fall diskriminere – ansatte.

Vi ble oppmerksomme på at det er en større risiko for at kvinnelige medarbeidere kan utsettes for krenkende atferd fra kunder og leverandører, enn det som er tilfellet for de mannlige ansatte. Hvordan ansatte og ledere bør opptre er nøye beskrevet i våre interne retningslinjelenker. Det er også et varslingsystem tilgjengelig. Vi fortsetter å overvåke dette problemet i våre medarbeiderundersøkelser og handler raskt hvis det kommer til vår oppmerksomhet.

Vi ser også at det er færre kvinnelige medarbeidere både i ledende stillinger og blant de ansatte. Dette kan utgjøre en risiko hvis vi ikke speiler samfunnet og våre kundegrupper for øvrig.

Det finnes områder der arbeidsfordelingen og arbeidsbelastningen må gjennomgås, og det er også et forbedringspotensial i ansattes stressnivå og muligheter til å hente seg inn igjen etter arbeidet. Gitt at mennesker har større sannsynlighet for å ha en større arbeidsbelastning hjemme, kan dette bety at flere kvinner avslutter sitt arbeidsforhold hos oss hvis vi ikke kan gi dem en bedre balanse.

Veien videre:

- I 2023 er det igangsatt et bredt arbeid for å øke forståelsen for området der regionledere og butikksjefer har/skal få opplæring.
- Alle butikksjefer skal fortsette å jobbe sammen med teamene sine om spørsmål knyttet til diskriminering og sjargong, og tydeliggjøre Byggmax' standpunkt. Dette vil bli fulgt opp av de respektive regionlederne i løpet av året.
- Vi skal kommunisere nye retningslinjer for ansatte og ledere om hvordan vi møter kunder og leverandører som har holdninger som ikke er i tråd med våre verdier.
- Landssjefen og regionlederne fortsetter dialogen om og arbeidet med å få inn flere kvinner i organisasjonen generelt og i lederstillinger spesielt. Ved rekruttering både internt og eksternt skal det underrepresenterte kjønnnet så langt det er mulig være representert blant de endelige kandidatene vi vurderer.

- Vi har invitert en ekstern foredragsholder til å snakke om holdninger og normer knyttet til arbeidet.

Når vi vurderer resultatene ser vi at vi kan ha nytte av å sette resultatene våre inn i et årshjul for hvordan vi skal arbeide med det systematisk. Et av våre forpliktende mål for framtiden er at vi skal lage dette års hjulet.

Oslo den 28. juni 2023

Mattias Ankarberg

Adm. Direktør

Helena Nathhorst

Cheif Financial Officer