

Likestillingsredegjørelse

Coop Økonom SA 2023



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene

Virksomhetens art og tilholdssted

Coop Økonom SA eier og driver butikker innen segmentene dagligvare og bygg relaterte varer, med hovedvekt på dagligvare. Samvirkelaget har butikker innen kjedekonseptene Obs, Extra, Coop Prix, Coop Mega, Coop Marked, Obs! Bygg og Coop Byggmix.

Selskapet har en betydelig eiendomsportefølje, hovedsakelig med utleie til egne butikker.

Konsernet består i tillegg til Coop Økonom SA av følgende selskap: Obs AS, Coop Økonom Eiendom AS, Langflåtveien 31-33 AS og Eikunda Eiendom AS.

Selskapets virksomhet foregår i Rogaland. Konsernet har lokalisert sine butikker i kommunene Stavanger, Sandnes, Sola, Eigersund, Lund, Sokndal, Kvitsøy, Strand, Hjelmeland og Suldal.

Hovedkontoret ligger i Stavanger.

Tilstand for kjønnslikestilling

Stillingsnivåer og lønn

Stillingsnivåer og lønn kartlegges annen hvert år. Dette ble kartlagt for salgsåret 2023 og vil på nytt kartlegges for salgsåret 2025.

Resultater fra kartleggingen gjort i 2023.

Kartleggingen viser at kvinner i LOK uten personalansvar tjerner bedre enn menn.

Årsaken til dette er den høye kvinneandelen i denne stillingsgruppen, samt at et stort antall av disse har lang ansiennitet. Flere kvinner har fagbrev som gir en høyere timelønn. Kvinner har også høyere andel av overtidsarbeid. Coop Økonom utbetalte i 2023 ingen bonus ansatte uten personalansvar på LOK.

Stillingsgruppen LOK med personalansvar viser at denne gruppen har små avvik. For denne stillingsgruppen gis det tillegg pr time. Det er lokale tillitsvalgte som møter ledelsen i Økonom til forhandlinger. Det er fremforhandlet et lønnsystem for denne stillingsgruppen.

For butikksjefer i Coop Økonom er det egne lønnsbetingelser hvor man setter lønn ut ifra butikkens omsetningsklasse. Omsetningsklassens er diskutert med tillitsvalgte for denne medarbeidergruppen. Det er med andre ord butikkens omsetningsstørrelse som danner grunnlag for lønn. Varehussjefer har personlig avlønning. Coop Økonom har 4 varehussjefer, hvor alle er menn.

For alle ledere ved servicekontoret har kvinner en lav andel av denne stillingsgruppen. Kvinners andel i lønn er høyere i denne stillingsgruppen noen som skyldes at selskapet har kvinnelig administrerende direktør, som har en lønn satt av selskapets styre og som skal ligge over andre i denne stillingsgruppen.

Coop Økonom har gode systemer når det gjelder lønnssetting. For den største medarbeidergruppen, alle ansatte på LOK, settes lønn etter forhandlinger mellom arbeidsgiverorganisasjonen Virke og Handel og Kontor.

Midlertidig ansatte, deltidsansatt, uttak foreldrepermisjon og ufrivillig deltid

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Deltid			
				Gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid (2023)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
365	245	9	10			40,36 %	26,19 %	42,6 %	76,1 %

Coop Økonom kartlegger ufrivillig deltid blant deltidsansatte i 2024. Undersøkelsen er sendt ut til alle deltidsansatte. Undersøkelsen ble satt sammen av HR avdeling med tillitsvalgte i organisasjonen som testere.

Rekruttering

Rekruttering 2023			
Søkere		Nyansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
78 %	22%	46 %	54 %



Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Samvirkelaget har som mål å være en arbeidsplass der det råder likestilling mellom kvinner og menn. Samvirkelaget har søkelys på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

59,63 % (362) av de ansatte i Coop Økonom er kvinner og 40,37 % (245) av de ansatte er menn.

Coop Økonom har totalt 71 ledere ute på sine avdelinger. Av disse er 44 kvinner (62 %) og 27 menn (38%). Samvirkelagets ledergruppe består i skrivende stund av 3 menn og 2 kvinner. Selskapets styre er representert med 37,5 % kvinner og 62,5 % menn. Bedriften vurderer kontinuerlig tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Stillingsnivåer og lønn kartlegges annen hvert år. Dette ble kartlagt for salgsåret 2023 og vil på nytt kartlegges for salgsåret 2025.

Arbeidstidsordninger i selskapet følger av de ulike stillingene og er uavhengig av kjønn.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Samvirkelaget arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Samvirkelaget ønsker å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Samvirkelaget arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver så langt det lar seg gjøre.

Selskapet vurderer kontinuerlig tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Det gjennomføres årlige medarbeiderundersøkelser (klimaundersøkelser) som blant annet søker å fange opp ulikheter mellom kjønnene når det gjelder lønn, avansement og deltakelse ved interne tilbud for videreutdanning. Arbeidstidsordninger i selskapet følger de ulike stillingene og er uavhengig av kjønn.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre muligheter og rettigheter og for å hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet.

I Coop Økonom arbeider man aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig.

For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

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

Historien viser at man må jobbe målrettet med likestilling. Fortsatt finnes det eksempler på diskriminering i arbeidslivet, både bevisst og ubevisst. Vi må derfor jobbe aktivt med dette for å sikre en inkluderende arbeidsplass. Det er et langsiktig og kontinuerlig arbeid. I Coop Økonom er vi allerede er i gang med flere konkrete tiltak som vi mener bidrar til dette.

Vernetjenesten i Coop Økonom er organisert i ulike verneområder med tilhørende verneombud. For å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø, har verneombudene årlige gjennomganger i alle verneområder. Dette inkluderer blant annet skriftlige spørreundersøkelser med etterfølgende gjennomgang sammen med leder. HMS er også fast tema i møtene i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Det gjennomføres jevnlig opplæring i HMS for ledere og verneombud,

Coop Økonom jobber for at grundige rekrutteringsprosesser er et prioritert område. Alle faste stillinger i selskapet lyses ut internt fordi vi legger stor vekt på den muligheten intern mobilitet gir i et utviklingsperspektiv, både for den enkelte medarbeider og for organisasjonen som helhet. Vi gjennomfører grundige prosesser der alle søkere skal ivaretas på en god måte. Det er definert en strukturert prosess for rekruttering, og HR er involvert i alle rekrutteringsprosesser. Det stilles krav til rekrutterende leder og eventuelle eksterne rekrutteringstjenester om vurdering av mangfold og likestilling.

Coop Økonom ønsker at alle i selskapet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Vi gjennomfører årlige utviklingssamtaler for samtlige ledere og medarbeidere. I en organisasjon i stadig utvikling er det vesentlig for Coop Økonom å legge til rette for kompetanseheving og ansattes etter- og videreutdanning. Vi jobber aktivt med lederutvikling og i løpet av 2022 fortsetter kompetanse hevingen med utviklingsgrupper. Dette er mindre grupper hvor det er jeg som leder som står i sentrum. Det jobbes også med å tilby en større bredde i kompetanseutvikling for alle medarbeidere. Coop Økonom har samarbeid med Organisasjonspsykologene Bjørnson når det gjelder innhold og undervisning av det interne programmet for ledertalentutvikling.

I Coop Økonom skal alle ansatte bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn. Alle ansatte med personlig avlønning vurderes årlig. I forbindelse med lønnsvurderinger og lønnsfastsettelse ved nyansettelser foretas det vurdering av likelønn for å unngå at det oppstår skjevheter. Dersom det ved årlig lønnsvurdering avdekkes skjevheter som ikke kan begrunnes i andre forhold, gis det ekstra midler for å utjevne disse.

I Coop Økonom er vi opptatt av at de ansatte over tid skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Jobben er bare én del av livet, og den må fungere sammen med resten, i alle livsfaser. Det tar Coop Økonom på alvor, og vi er opptatt av å imøtekomme behov for fleksibel arbeidstid for ansatte i ulike livsfaser. Det legges til rette for at alle ansatte i Coop Økonom skal ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon og andre permisjoner.

