

Likestillingsredgjørelse 2021

Coop Vestviken SA

Vi jobber for likestilling og mot 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.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser K/M	Avtalt lønn / Fastlønn K/M	Uregelmessige tillegg K/M	Bonuser K/M	Overtidsgodtgjørelser K/M	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	161	183		98,73%				
Butikk-medarbeidere	124	140		99,91%				
Ansvarsstillinger i butikk	22	21		100,11%				
Ledere med personansvar i butikk	10	19		94,13%				
Administrative stillinger	5	3		93,46%				

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
161	183	2	5			109	113	-	-	-	-

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp i ulike stillingsnivåer og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2021. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Hovedtillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert inndelingen av stillingsnivåer.

Beskrive tallene (utvikling over tid og årsaker)

Vi ser at vi fortsatt har noen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på butikksjefnivå. Den største årsaken er at på våre to Mega butikker er det menn som er butikksjefer, og også på vår OBS Bygg (omsetning over 100 mil). Disse butikkene ligger høyere i lønn for butikksjef enn våre lavpriskjeder. Vi vil ha fokus på kvinnelig rekruttering i tilsvarende stillinger fremover. Lønnen er så å si lik for våre butikkmedarbeidere og assisterende butikksjefer, og på administrative stillinger er gjennomsnittet litt høyere på kvinner enn menn.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi jobber med fire-steps arbeidsmetoden for å bedre vår likestilling og diskriminering:

1. Undersøke og kartlegge
2. Analysere
3. Iverksette tiltak
4. Vurdere resultater

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- *Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier.*
- *I 2017 utarbeidet vi nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem.*
- *Vi har forbedret medarbeiderundersøkelsen med kartlegging av uønskede hendelser som f.eks mobbing, seksuell trakassering, vold, diskriminering osv.*

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

Dette har vi satt på agendaen for 2022. Vi vil bruke 4 trinnsmodellen som beskrevet over, og vi vil inkludere de tillitsvalgte i selskapet for mest mulig inkludering. Vi skal også ha en total gjennomgang av lønnsnivåer både i administrative stillinger, butikksjefer og assisterende butikksjefer.

Slik skal vi jobbe for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vi vil kartlegge risikoen for diskriminering og hindre for likestilling. Undersøkelsen av risiko for diskriminering og hindre for likestilling ikke skal kartlegge andre forhold enn kjønn på individnivå, dette på grunn av personvern hensyn.

Strukturen for likestillingsarbeidet

- Ledelsen, tillitsvalgte, ansatte og HR vil være involvert i arbeidet.
- Vi vil behandle likestillingsarbeidet i ledergruppen og i fora med tillitsvalgte.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR og tillitsvalgte vil gjennomgå alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- HR og tillitsvalgte vil gjennomføre kartlegging av kjønnslikestilling.
- I medarbeiderundersøkelsen vil det bli stilt spørsmål om de ansatte har vært vitne til kjønnsbasert vold, verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng. Likestilling og ikke-diskriminering blir også tatt opp på personalmøte hvor medarbeiderundersøkelsen blir gjennomgått.