

Likestillingsredgjørelse 2023

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.



Likestillingsredegjørelse

- Selskapet følger gjeldende lover og forskrifter innenfor arbeidslivet, herunder:
 - Arbeidsmiljøloven
 - Diskrimineringsloven
- Vi jobber aktivt med likestilling og mot diskriminering knyttet til alle sider av arbeidsforholdet, herunder:
 - Stillingsutlysning
 - Ansettelse
 - Omplussing
 - Forfremmelser
 - Opplæring
 - Kompetanseutvikling
 - Lønns- og arbeidsvilkår
 - Opphør av arbeidsforhold
- Vi kartlegger og redegjør for:
 - Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
 - Midlertidig ansatte
 - Antall ansatte i deltidsstillinger
 - Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
 - Frivillig/ufrivillig deltid
 - Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer
- Minimum annethvert år skal vi kartlegge (rapporteres ikke for 2023):
 - Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer (kjønnsforskjeller)
 - Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller)

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tall for 2023 Coop Vestviken SA					
	Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn	Kvinner %	Menn %
<i>Kjønnsbalansen for ansatte i antall og prosent</i>	361	154	207	43%	57%
<i>Kjønnsbalansen for midlertidige ansatte</i>	6	1	5	17%	83%
<i>Kjønnsbalansen for deltidsstillinger</i>	213	96	117	45%	55%
<i>Kjønnsbalansen for ufrivillig deltidsstillinger (også ved arbeid i helger og ettermiddager).</i>	46	26	20	-	-
<i>Kjønnsbalanse lønn ledere</i>	34			49,9%	50,1%
<i>Kjønnsbalanse lønn deltidsansatte</i>	327			49,9%	50,1%

Stillingsnivåer og lønn

Beregningen av lønnsforskjeller er gjort for to ulike stillingsnivåer; medarbeidere og ledere. Inndelingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Tiltak 2023

- Gjennomsnittslønnen for kvinner og menn har blitt jevnet helt ut, både på ledelsesnivå og på medarbeidernivå.
- Det ble i 2022 gjennomført en digital spørreundersøkelse blant alle deltidsansatte knyttet til frivillig/ufrivillig deltid. For å sikre at vi er på riktig vei, har vi gjort samme kartlegging i 2023. Vi har redusert antallet fra 58 til 46 deltidsansatte som har ufrivillig deltid.
- Vi har opprettholdt månedlig samarbeidsmøte mellom hovedtillitsvalgt og HR-sjef for å påse at tillitsvalgte pr butikk er involvert med hensyn til heltidsnormen (Arbeidsmiljøloven § 14-1 b) som kom 01.01.2023

Revisjon 2023

Likestillingsrapporten for 2023 viser følgende:

- Det er god kjønnsbalanse både blant butikkmedarbeidere; 132 kvinner og 172 menn, og på ledernivå hvor vi har 18 kvinner og 26 menn.
- Det er godt system for at alle skal ha arbeidskontrakt med avtalt lønn.
- Det var få midlertidige ansatte i 2023.
- Det var 213 deltidsansatte av totalt 361 ansatte pr 31.12.2023.
- Likestillingsrapporten viser at 46 ansatte har ufrivillig deltid i Coop Vestviken. Resultatet er basert på en digital undersøkelse blant alle ansatte. Sammenlignet med 2022, har vi redusert antallet fra 58 til 46 deltidsansatte som har ufrivillig deltid.

Virksomheten har utarbeidet nye rutiner for å hindre ufrivillig deltid. Alle butikksjefer har vært på kurs i regi av Coop Vestviken. Nye retningslinjer er laget hvor de viktigste tiltakene er:

- Butikksjef har oversikt over egne ansatte som ønsker høyere stillingsprosent.
- Nye utlysninger blir drøftet med tillitsvalgt, og dette skal dokumenteres.

Handlingsplan likestilling 2024

Selskapet vil også i 2024 ha stor oppmerksomhet på kjønnsbalanse for både ledere, heltidsmedarbeidere og deltidsmedarbeidere, og videreføre strenge interne rutiner for å unngå ufrivillig deltid.

Risikovurdering

Det er fortsatt en risiko for at interne rutiner ikke blir fulgt knyttet til ufrivillig deltid.

Tiltak for reduksjon av risiko

Coop Vestviken har gjennomført pliktig opplæring for alle butikksjefer og driftssjefer. Arbeidet følges opp i forbindelse med ordinær driftsoppfølging.

Del 2: Coop Vestvikens arbeid for likestilling og mot diskriminering

Coop Vestviken jobber med fire-steps arbeidsmetoden for å bedre likestilling og unngå diskriminering:

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

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier. I 2017 ble det utarbeidet nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem. Medarbeiderundersøkelsen er utvidet og inkluderer kartlegging av uønskede hendelser som mobbing, seksuell trakassering, vold og diskriminering.

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

Dette arbeidet er også satt på agendaen for 2024. Vi fortsetter “Fire trinns metodikken” hvor også de tillitsvalgte i selskapet vil bli involvert. Det vil i 2024 bli gjennomført en total gjennomgang av lønnsnivåer både i administrative stillinger, butikksjefer og assisterende butikksjefer.

Risikoen for diskriminering og eventuelle hindre for likestilling skal kartlegges. Undersøkelsen av risiko for diskriminering og hindre for likestilling skal ikke kartlegge andre forhold enn kjønn på individnivå av hensyn til personvern.

Strukturen for likestillingsarbeidet

Ledelsen, tillitsvalgte, ansatte og HR vil være involvert i arbeidet, og likestillingsarbeidet vil bli behandlet i ledergruppen og i fora med tillitsvalgte.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

HR og tillitsvalgte vil gjennomgå alle virksomhetens retningslinjer på personalområdet og 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.

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

SVEIN ARNE LILLELØKKEN

Underskriver

Serienummer: UN:NO-9578-5990-4-3267037

IP: 82.146.xxx.xxx

2024-03-25 08:37:58 UTC



Merethe Caspersen

Underskriver

Serienummer: UN:NO-9578-5995-4-107178

IP: 62.92.xxx.xxx

2024-03-25 10:38:18 UTC



Inge Hilde Kitterød

Underskriver

Serienummer: UN:NO-9578-5999-4-876722

IP: 89.11.xxx.xxx

2024-03-25 12:50:32 UTC



Kenneth Waage

Underskriver

Serienummer: 9578-5998-4-1002940

IP: 62.92.xxx.xxx

2024-03-25 15:29:53 UTC



Jon Norvald Evensen

Underskriver

Serienummer: UN:NO-9578-5999-4-1387396

IP: 104.28.xxx.xxx

2024-03-26 07:16:21 UTC



Toril Opsal Thorp

Underskriver

Serienummer: UN:NO-9578-5999-4-1339959

IP: 77.16.xxx.xxx

2024-03-26 09:39:04 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: UCZKU-XBESF-A8ANU-HJOTIX-MJTEG-MAB0D

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>

Penneo

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Erik O Kaupang

Underskriver

Serienummer: UN:NO-9578-5995-4-190361

IP: 81.166.xxx.xxx

2024-03-26 09:46:37 UTC



Svein Eigil Løkås

Underskriver

Serienummer: UN:NO-9578-5997-4-408203

IP: 88.94.xxx.xxx

2024-03-26 09:51:18 UTC



Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>