

Likestillingsredgjørelse 2022

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 dette knyttet til alle sider av arbeidsforholdet, herunder:
 - Stillingsutlysning
 - Ansettelse
 - Omplussing
 - Forfremmelser
 - Opplæring
 - Kompetanseutvikling
 - Lønns- og arbeidsvilkår
 - Opphør av arbeidsforhold
- Hvert år skal vi kartlegge og redegjøre for:
 - Kjønnbalansen totalt i virksomheten (antall)
 - Midlertidig ansatte
 - Antall ansatte i deltidsstillinger
 - Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
- Minimum annethvert år skal vi kartlegge (første gang i 2022 med rapport i 2023):
 - Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer (kjønnsforskjeller)
 - Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller)
 - Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer
 - Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell)

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tall for 2022					
Coop Vestviken SA					
	Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn	Kvinner %	Menn %
<i>Kjønnsbalansen for ansatte i antall og prosent</i>	398	230	167	58,0 %	42,0 %
<i>Kjønnsbalansen for midlertidige ansatte</i>	10	2	8		
<i>Kjønnsbalansen for deltidsstillinger</i>	257	152	105		
<i>Kjønnsbalansen for ufrivillig deltidsstillinger (også ved arbeid i helger og ettermiddager).</i>	58	32	26	8,0 %	7,0 %
<i>Kjønnsbalansen for lønnsforskjeller - medarbeider</i>				49,5%	50,5%
<i>Kjønnsbalansen for lønnsforskjeller - leder</i>				49,0%	51,0%
<i>Foreldrepermisjon oppgitt i antall uker</i>	7	5	2	72,0%	28,0%

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. Hovedtillitsvalgte har deltatt i arbeidet med å planlegge, gjennomføre og evaluere inndelingen av stillingsnivåer.

Tiltak 2022

- Det ble i 2021 registrert høyere gjennomsnittslønn for menn enn for kvinner på butikksjefnivå, men dette har med størrelse på butikk å gjøre. Det er i 2022 foretatt en gjennomgang av lønnsnivå for menn og kvinner for butikker med samme omsetning. Gjennomgangen viser at butikksjefene lønnes tilnærmet likt uavhengig av kjønn.
- Likestillingsrapporteringen i 2021 manglet oversikt over ufrivillig deltid. Det er derfor i 2022 gjennomført en digital spørreundersøkelse blant alle deltidsansatte knyttet til dette temaet.
- Det ble i 2022 etablert nytt månedlig samarbeidsmøte mellom hovedtillitsvalgt og HR-sjef. Dette var også viktig som en forberedelse til ny arbeidsmiljølov i 2023.

Revisjon 2022

Likestillingsrapporten for 2022 viser følgende:

- Det er god kjønnsbalanse både blant butikkmedarbeidere og på ledernivå
- Det er godt system for at alle skal ha arbeidskontrakt med avtalt lønn
- Det var få midlertidige ansatte pr 01.01.2022. Fra 01.01.2023 innskjerpes mulighetene for midlertidig ansettelse. Dette blir fulgt opp i 2023.
- Det var 222 deltidsansatte av totalt 344 ansatte pr 01.01.2022.
- Likestillingsrapporten viser 58 har ufrivillig deltid i Coop Vestviken. Resultatet er basert på en digital undersøkelse blant alle ansatte.

Handlingsplan likestilling 2023

Virksomheten vil gjennomføre nye rutiner for å hindre ufrivillig deltid. Coop Vestviken samarbeider med andre samvirkelag i dette arbeidet. Nye retningslinjer er laget hvor de viktigste tiltakene er:

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

Den vanskeligste avveining butikksjef og tillitsvalgt må gjøre er knyttet til utforming av turnus. Her må det tas hensyn både til krav om heltidsstillinger og sårbarhet ved sykdom hvor heller ikke ansatte er tjent med underbemanning.

Risikovurdering

Retten til heltidsansettelse styrkes gjennom endringene i arbeidsmiljøloven fra 01.01.2023. Ansettelse på heltid skal være hovedregelen, og ved behov for deltidsansettelse skal dette dokumenteres og drøftes med tillitsvalgte. Deltidsansatte skal få fortrinnsrett til ekstravakter og utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver tar inn nye arbeidstakere. De nye reglene krever helt ny arbeidsmåte i hver enkelt butikk, og det er risiko for at ikke reglene ikke følges til enhver tid. Konsekvensen vil være at deltidsansatte kan få rett til mer timer uten at det finnes.

Tiltak for reduksjon av risiko

Coop Vestviken har gjennomført pliktig opplæring for alle butikksjefer og driftssjefer. Arbeidet følges opp i 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 med 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 satt på agendaen for 2023. Fire trinns metodikken som beskrevet over vil bli benyttet, og de tillitsvalgte i selskapet vil bli involvert. Det vil 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.