

Likestillingsredegjørelse

Rusta Retail AS

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

HR og hovedverneombud har gått gjennom og definert følgende stillingsnivåer for Rusta Retail AS:

Nivå 1: Daglig leder

Nivå 2: HR Manager, Commercial Manager

Nivå 3: Regionsjef

Nivå 4: Øvrig stab (HR Rådgiver, Lønn- og HR koordinator, markedsansvarlig, controller og kontoradministrator)

Nivå 5: Varehussjef

Nivå 6: Assisterende varehussjef

Nivå 7: Varehusmedarbeider

Nivå 8: Lærling

Ufrivillig deltid kartlegges gjennom medarbeidersamtaler, samt i årlig medarbeiderundersøkelse. Denne ble gjennomført i februar 2023 og februar 2024, ingen funn av ufrivillig deltid.

Eksempeltabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

| | Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper ** | | Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn | | | | | |
|--------------------------------|--|------|--|------------------------|-----------------------|---------|-------------------------|-----------------------------------|
| | Kvinner | Menn | Kontante ytelser. Kvinner andel av menns gjennomsnittslønn (%) | | | | | Naturalytelser |
| | | | Sum kontante ytelser | Avtalt lønn / fastlønn | Uregelmessige tillegg | Bonuser | Overtids- godtgjørelser | Sum skattepliktige naturalytelser |
| Total | 615 | 375 | | | | | | |
| Nivå / gruppe 1 | x | 1 | x | x | x | x | x | x |
| Nivå / gruppe 2 | 1 | 1 | x | x | x | x | x | x |
| Nivå / gruppe 3 | 1 | 3 | x | x | x | x | x | x |
| Nivå / gruppe 4 | 6 | 4 | x | x | x | x | x | x |
| Nivå / gruppe 5 | 28 | 19 | x | x | x | x | x | x |
| Nivå / Gruppe 6 Ass. vhs | 21 | 10 | x | x | x | x | x | x |
| Nivå / Gruppe 7 Varehus med | 536 | 320 | x | x | x | x | x | x |
| Nivå / Gruppe 8 | 22 | 17 | x | x | x | x | x | x |

Det er kun nivå 5, 6, 7 og 8 som har medarbeidere på minimum 5 av hvert kjønn.

| Kjønns-balanse* | | Midlertidig ansatte* | | Foreldre- permisjon* | | Faktisk deltid* | | Ufrivillig deltid** | |
|------------------------|------|--|------|--|------|---|------|--|------|
| Antall kvinner og menn | | Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig | | Gjennomsnitt antall uker og/eller antall | | Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber 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 |
| 616 | 377 | 188 | 117 | 18,08 | 2,52 | 432 | 303 | 0 | 0 |

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Stillingsnivåer og lønn

Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. HVO har deltatt i evalueringen av lønnskartleggingen.

- Eksempel på likt arbeid: to varehussjefer i ulik avdeling
- Eksempel på arbeid av lik verdi: HR rådgiver og markedsansvarlig

Ufrivillig deltid

Vi har høy andel av deltid da det er skiftarbeid med varierende tider iht. åpningstider, det er derfor vanskelig å fylle opp 100% og samtidig passe på arbeidstid/hviletid og tilrettelegginger. Vi opplever at mange søker hos oss fordi de ønsker å jobbe deltid ved siden av studier e.l. Vi har ikke gjort funn av ufrivillig deltid.

- Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker større stillinger under medarbeidersamtalen, dette er en del av spørreskjemaet. Varehussjef har dialog med medarbeiderne rundt dette. Vi oppfordrer også interne til å søke på ledige stillinger.
- Vi har spurt om deltidsansatte ønsker høyere stillingsprosent i medarbeiderundersøkelsen. det er ikke gjort funn av dette.

Funn

Fra nivå 4 og nedover har organisasjonen flere kvinner enn menn. For nivå 1-3 er totalt en akseptabel balanse mellom kvinner og menn. Det er dog flere menn i de høyere stillingene, ledergruppa består av 2 kvinner og 4 menn.

Vi har et periodevis høyt antall midlertidige kontrakter hos oss. Hovedårsakene til dette er sesongbetont arbeid og ferieavvikling. I tillegg har vi et høyt sykefravær, en del medarbeidere får da en midlertidig stilling i tillegg til sin faste stilling for å vikariere eller dekke opp et midlertidig behov, det er ikke skilt på midlertidige og midlertidige som også har en fast avtale.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- *Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Disse går vi jevnlig over, våren 2023 oppdaterte vi og oversatte den globale policyen for trakassering og diskriminering.*
- *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

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

HR, hovedverneombud og ledelsen er involvert i dette arbeidet

Møtene er lagt sammen med arbeidsmiljøutvalget (AMU), og treffes 4 ganger i året. Her diskuteres likestillingsarbeidet, i år blir dette et ekstra fokus på AMU i tredje og fjerde kvartal.

Slik arbeider vi for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR og HVO har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Årlig medarbeiderundersøkelse hvor alle virksomhetens medarbeidere får mulighet til å delta og svare anonymt på forholdene. Der blir det kartlagt om de ansatte har vært vitne til verbal eller fysisk trakassering, mobbing eller seksuell trakassering i jobbsammenheng.
- Vi gjennomgikk fysiske forhold i virksomheten første kvartal i 2022, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.
- Involvert i arbeidet er HR, HVO og ledergruppa. Det er AMU kvartalsvis og møte med ledergruppa månedlig. Vi har ingen fast syklus på når likestillingsspørsmål og tiltak tas opp.
- Vi har regionsamlinger hvor diskriminering spesielt i rekrutteringsprosesser er tatt opp og vi har forsøkt å tydeliggjøre tematikken og vektlagt hvordan vi som selskap forventer at man opptrer.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Virksomheten er sentrert rundt driften av varehus, og arbeidstid styres av åpningstidene. Det er derfor begrensede muligheter for å tilrettelegge slik at alle opplever det enkelt å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver. Virksomheten er tydelig på dette i rekrutteringen, slik at de som arbeider hos oss i stor grad er klar over den begrensede muligheten for tilpasning.

Det er stor grad av mangfold på arbeidsplassen ift. etnisitet, religion og livssyn. Virksomheten forsøker så langt det er mulig å tilrettelegge for personer med nedsatt funksjonsevner. Utforming av butikk, kasser og arbeidsoppgaver, gjør det likevel vanskelig. Vi er bevisst denne problematikken.

Det ble ikke avdekket store forskjeller mellom kvinners og menns lønn som helhet, men enkelte nivåer kan vise en viss forskjell både på lønnsnivå og kjønnsbalanse.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Årsaker til risikoer og hindre

HVO og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger, eksempelvis er det kun to av seks som er kvinner i ledergruppa.
- Mye reisevirksomhet kan være en årsak til det lave antallet kvinner i ledelsen.
- Kan være lav kunnskap rundt om i organisasjonen, selv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering.
- Den største andelen av arbeidsplasser i virksomheten er i varehus, denne jobben innebærer skiftarbeid, høyt tempo og mye bevegelse og løft. Dette begrenser våre muligheter for tilrettelegging for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne.

For virksomhetsåret 2023/2024 har vi hatt et generelt fokus på å oppdatere retningslinjer og policy, eksempelvis for trakassering/diskriminering og etiske retningslinjer. Videre har vi fokus på kompetanseøkning hos linjeledere, mht. hvordan ivareta medarbeiderne på en god måte, sykefravær og medarbeideroppfølging. Vårt største fokusområde iht. likestilling har vært å jobbe med rekrutteringsprosessen for å sikre at det ikke skjer bevisst eller ubevisst diskriminering.

Tiltak vi jobber med:

- Sikre at alle medarbeidere i virksomheten kjenner til og føler seg trygg på følgende policyer;
 - Nulltoleranse for støtende forskjellsbehandling, trakassering, mobbing o.l
 - Lønnsfastsettelse
 - Nære relasjoner på arbeidsplassen
 - Varsling
- Kontinuerlig jobbe med holdninger hos lederne, samt et generelt løft hos alle medarbeidere.
- Utarbeidelse av en ny og mer informativ lederhåndbok
- Arbeide videre med rekrutteringsprosessen og Testhub, implementere dette systemet samt innføre strukturerte intervjuer for alle rekrutteringsprosesser i alle varehus, og kontor.

Testhub og rettferdig rekruttering

- Vi har et mål om å sikre at våre rekrutteringsprosesser er rettferdige og like for alle grupper i samfunnet, i samsvar med kravene fra norske myndigheter.
- Etter en gjennomgang av eksisterende rekrutteringsprosesser har det blitt avdekket risiko for at ubevisste fordommer og systemstøy kan føre til ubevisst og tilfeldig diskriminering. Diskriminering er i strid med prinsippet om grunnleggende menneskerettigheter og lik behandling, og er viktig for oss som selskap å gjøre vårt ytterste for å forhindre. Rekruttering av varehusmedarbeidere er for tiden utført av varehussjefer, og det kan være

utfordrende å ha full oversikt over alle prosesser og oppfylle kravene om dokumentasjon av ansettelsesbeslutninger.

- For å redusere eksponeringen for ubevisste fordommer og skape like muligheter for alle i ansettelsesprosesser, har vi påbegynt et pilotprosjekt med den norske startupen Testhub Technologies. I dette pilotprosjektet implementeres en anonym screeningprosess for søkere, her avgjøres det hvem som blir innkalt til intervju helt anonymt. Dette sikrer og dokumenterer at det ikke forekommer diskriminering i screeningfasen av søkere. Som et resultat av dette har grupper som omfattes av likestilling- og diskrimineringsloven samme mulighet til å få et jobbintervju hos her.
- Videre har Testhub Technologies også bistått i intervjuer til de samme stillingene, ved å utarbeide strukturerte intervjumaler. Prosessen er designet for å redusere effektene av ubevisste skjevheter og system støy, som er hovedårsakene til ubevisst og tilfeldig diskriminering. Strukturerte intervjuer implementeres for samtlige rekrutterende ledere snarlig, dersom pilotprosjektet evalueres som en suksess.
- Pilotprosjektet med anonym screening startet i mai 2023. Etter fullføringen vil vi evaluere om denne metoden skal implementeres som en standard praksis. Vi er også oppmerksomme på å sikre rettferdig og lik behandling i interne forfremmelser, her kan også Testhubs anonyme screeningmetode benyttes. I dag gjøres dette med interne utlysninger og alle interne søkere tas inn til intervju.

Tiltaksoversikt og handlingsplan 2023

| Personal-område | Bakgrunn for tiltak | Beskrivelse av tiltak | Mål for tiltakene | Ansvarlig | Frist / Status | Resultat |
|--|--|---|--|----------------------|-----------------------------|--|
| Rekruttering | Øke kompetansen til rekrutterende leder | Digitale kurs | Minimere risiko for fordomsfull rekruttering og diskriminering | HR | Påbegynt I løpet av 2022 | <i>Dette ble gjennomgått fysisk på regionsamling</i> |
| Forfremmelse og utviklingsmuligheter | Gi interne medarbeidere muligheten til utvikling | Stort fokus på å rekruttere internt til ledige stillinger | Sunn fordeling av intern- og ekstern rekruttering | Rekrutterende leder | Pågår konstant | <i>Stor andel av rekrutteringer gjøres internt</i> |
| Lønns- og arbeidsvilkår | Minimere risiko for forskjellsbehandling | Policy for lønnsfastsettelse. | Riktig lønnsnivå | Nærmeste leder HR | Pågår konstant | <i>Små lønnsforskjeller i virksomheten. Har en rutine som følges sentralt.</i> |
| Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold | Minimere risiko | Policy «nulltoleranse for støtende forskjellsbehandling, trakassering, mobbing etc» | Ingen medarbeidere opplever dette i Rusta | Alle | Pågår konstant | <i>Liten andel som oppgir å ha opplevd dette.</i> |

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Virksomheten har stort fokus på inkluderende arbeidsmiljø og fordomsfri rekruttering. Dette gjenspeiles i gode resultater i medarbeiderundersøkelsen, en god kjønnsfordeling og minimale forskjeller på lønnsnivå. Medarbeiderundersøkelsen viste gode resultater mht. diskriminering, punktet vi ser ut til å må undersøke mer er rundt rettferdigbehandling uavhengig av alder. Videre er vi nøye med å sende ut rekruttering internt før vi går eksternt, vi drøfter behovet for deltid med verneombud i hvert varehus og vi forsøker å øke deltider der det er mulig, i stedet for å rekruttere inn.

Vi har stor tro på arbeidet som gjøres med rekruttering, dette er allerede med på å skape en bevissthet rundt emne. Dette er noe vi kommer til å fortsette å fokusere på fremover.

Vi har jobbet med ufrivillig deltidsarbeid gjennom medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelsen og vi forsøker å gi deltider som ønsker høyere stilling mer så langt det går. Vi har ingen funn på hendelser av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Beskrivelse av suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Av de foreslåtte tiltakene fra 2023 er flere blitt jobbet med, men det gjenstår fortsatt en god del jobb. Vi ser blant annet at vi med fordel kan gi dette generelt større fokus fremover.
- Til neste år vil vi konsentrere oss om å formulere mer konkrete tiltak og utpeke en ansvarsperson for alle tiltak, samt være enda mer konkret i noen tiltak slik at det er enklere å sette en frist for gjennomføring.
- Ettersom arbeidet i varehus er relativt fysisk krevende er det utfordrende å gå utenom dette i rekrutteringer. Som nevnt er det tilrettelegginger vi kan gjøre, som vi gjør, men det begrenses av varehusets virke. Vi kan likevel jobbe enda mer med mulige tilrettelegginger for slike grupper.
- Hovedverneombud har vært tilfreds med likestillingsarbeidet.
- Når det gjelder lønnsfastsettelse følger vi en struktur for hvordan dette skal gjøres, vi ser likevel at det kan forekomme ulik håndtering hos de forskjellige lederne.
- Generelt ser vi et behov for mer opplæringsmateriell rundt dette for å skape en generell bevissthet.

Tiltaksoversikt og handlingsplan 2024-2025

| Personal-område | Bakgrunn for tiltak | Beskrivelse av tiltak | Mål for tiltakene | Ansvarlig | Frist / Status | Resultat |
|--|---|--|---|-----------|-------------------------|----------|
| Rekruttering | Fortsette å øke kompetanse og jobbe med holdninger til ledere. Rekrutteringsprosessen er et stort område hvor det kan forekomme bevisste og ubevisste fordommer. | Vi jobber med Testhub, både som testverktøy, men også for strukturerte intervjuer. Veiledningspunkter i fbm tilbakemelding til kandidater på søknader inn i lederhåndboken. | Minske risikoen for bevisste og ubevisste fordommer i rekrutteringsprosessene. Styrke kandidatenes opplevelse av oss som en seriøs arbeidsgiver med likebehandling. | CA/CS | Påbegynt | |
| Forfremmelse og utviklingsmuligheter | Lav grad av dokumentasjon på utvelgelse i interne prosesser | Innføre dokumentasjonsplikt i interne prosesser | Sikre at interne prosesser er rettferdige og fordomsfrie | CA/CS | Påbegynt | |
| Lønns- og arbeidsvilkår | Minimere risiko for forskjellsbehandling | Utarbeide en lønnspolicy. Kartlegge ufrivillig deltid | Ny revisjon for fastlønnede ledere i Q1 2025 Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i februar 2025 for kartlegging | CA/CS | Påbegynt Q1 2025 | |
| Tilrettelegging | Fysisk krevende arbeidsplass | Undersøke mulighetene for tilrettelegging for de med nedsatt funksjonsevne | Være en enda mer inkluderende arbeidsplass | CA/CS | Påbegynt | |
| Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold | Minimere risiko | Sikre at alle medarbeidere i virksomheten kjenner til og føler seg trygg på policyene "nulltoleranse for støtende forskjellsbehandling, trakassering, etc", nære relasjoner og varsling. | Høyere kompetanse om temaet og sikre at dette ikke forekommer | CA/CS | Påbegynt | |
| Holdning og kunnskap | Enkelte lederes språkbruk og tendenser | Sikre at alle ledere innehar ønsket holdninger til dette | Ledere som tar ansvar og sørger for gode prosesser og behandling av kandidater/medarbeidere | CA/CS | Påbegynt | |

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene