

NorgesGruppens Likestillingsredegjørelse konsern

NorgesGruppen jobber kontinuerlig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle deler av personalpolitikken.

Alle konsernets selskap følger konsernets Policy og Retningslinjer innen HR som beskriver fremgangsmåte for håndtering innen de ulike områdene. Området har stort fokus i ulike interne samarbeidsfora. Et bærekraftig arbeidsliv står sentralt i konsernets bærekraftstrategi. Med dette menes et arbeidsliv som ser at mangfold og kjønnsbalanse er viktige bidrag for selskapets verdiskaping. NorgesGruppen har målsatt en kjønnsbalanse mellom 40-60% innen alle områder og nivåer. De videre tabellene viser NorgesGruppens faktiske tilstand for likestilling på konsernnivå. Utover dette henvises det til NorgesGruppen sin års- og bærekraftrapport som finnes tilgjengelig på www.norgesgruppen.no Tall og utvikling rapporteres til Styret i NorgesGruppen ASA.

Faktisk tilstand for rapporteringsåret 2021

1. Kjønnsbalanse og resultat av lønnskartlegging på stillingsnivå

- Kjønnsbalansen viser andel av kvinner og menn,
- Lønnsforskjeller vises i kvinners andel av menns lønn i prosent

Stillingsnivå	Menn	Kvinner	Lønnsforskjell
Alle ansatte	49,9%	50,1%	85,4%

Totalt i NorgesGruppen er det tilnærmet lik fordeling mellom kvinner og menn med henholdsvis 50,1 prosent kvinner og 49,9 prosent menn. Det er store forskjeller mellom konsernets virksomhetsområder og på de ulike stillingsnivåene i konsernet. Dette grunnet virksomhetens historie og tilgang til arbeidskapasiteten over tid.

NorgesGruppen sitt målområde for kjønn i toppleder- og mellomledernivå er mellom 40-60 prosent. Kvinneandelen var i 2021 på 27,1 prosent, samme nivå som året før. Den mest sentrale lederrollen i NorgesGruppen er butikksjefer, et lederoppdrag med sterk påvirkning på konsernets totale verdiskaping. Blant alle våre butikksjefer i egneid virksomhet, har vi en kjønnsbalanse på 42,3 prosent kvinner og 57,7 prosent menn og innenfor vårt målområde for kjønnsbalanse.

I definisjon av de ulike stillingsnivåene har vi vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten, og alle data er lagret i vårt HR-system. Nivåer benyttet er forankret med jurist i Virke i forkant. Hovedtillitsvalgte i konsernets kjeder/enheter har vært involvert i prosessen. På konsern nivå med et mangfold av virksomhetstyper og stillingskategorier, viser kartleggingen

at det ikke gir mening og hensikt å vise en total rapport for hele konsernet ned på stillingsnivå mht lønnsforskjeller. Det vil ikke gi et bilde som viser med riktighet lønnsforskjeller i kvinners andel av menns lønn i % på stillingsnivå. Dette må gjøres på selskapsnivå for å kunne gi en kartlegging iht likstillingsredegjørelsens hensikt.

For beregning av lønnsforskjeller har vi summert alle lønnsselementer i en samlet sum (fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder: Vi har benyttet 1 fullt år som grunnlag (desember 2020- november 2021). Deltidsansatte er beregnet opp til fulltidsekvivalent.

2. Kjønnsbalanse ansattkategorier, foreldrepermisjon og kartlegging av ufrivillig deltid

Tallene er oppgitt for enkelte kategorier også for 2020 ihht lovkrav.

	Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
	Antall		Prosentandel av alle ansatte		Gjennomsnitt antall uker		Prosentandel av alle ansatte		Prosentandel av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2021	14 855 50,1%	14 799 49,9%	12,0%	12,0%	22,3	12,1	25,4%	18,0%	7,0%	5,2%
2020	14956 50,6%	14605 49,4%	12,2%	11,7%	21,8	12,8	25,9%	18,0%		

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges annethvert år

Kartleggingen av midlertidig ansatte er det ikke tegn til diskriminering av kjønn. 12,0% av alle våre ansatte er midlertidig ansatte kvinner og 12,0% er midlertidige ansatte menn. Andel midlertidig ansatte er noe større i 2021 grunnet en pågående pandemi og derav et svært uforutsigbart arbeidskraftsbehov grunnet ulike smitteverntiltak.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er 12,1 for menn (12,8 uker i fjor) og 22,3 uker for kvinner (mot 21,8 uker i fjor).

Kjønnsbalansen blant deltidsansatte er dog innenfor NorgesGruppen sin mål med hhv 58,6 kvinner og 41,4% menn. Deltid er definert som alt under 100% stilling.

Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført som en spørreundersøkelse i november 2021. Mottakere var alle faste ansatte med stillingsprosent under 100. 18.386 ansatte mottok undersøkelsen hvorav 7890 svarte, noe som er en god og signifikant svarprosent på 42,9%.

Spørsmålene som ble sendt skulle gi oss svar på andelen som ønsket og er tilgjengelig for å kunne jobbe mer, og andre forhold rundt medarbeiders arbeidssituasjon som kan gi innsikt og nytte i vårt videre arbeid. Undersøkelsen ble utarbeidet av våre forretningsenheter med innspill fra tillitsvalgte. Innhold ble forankret med Virke før utsending.

Resultatene fra kartleggingen av ufrivillig deltid viser at det er lite eller ingen tegn på diskriminering mellom kjønn. Den lille overvekten av andel ufrivillig deltid for kvinner totalt sett, har sammenheng med at total andel deltid kvinner er noe høyere enn menn.

Basert på andel av deltidsansatte (mottakere av spørreundersøkelsen i NG eid virksomhet), viser resultatene at 25,7% kvinner og 28,8% menn har en ufrivillig deltidsstilling. Med vår deltidsandel betyr dette hhv 7,0% og 5,2% av totalt antall ansatte. Vår kartlegging viser på denne måte ingen tegn til diskriminering mht kjønn hva gjelder ufrivillig deltid.

Oppsummert med hensyn til arbeidet for å redusere ufrivillig deltid, er det at ca. hver fjerde deltidsansatt, ønsker seg å jobbe mer, mens det er kun 10% som ønsker seg en heltidsstilling. Øvrige resultater som ble kartlagt i undersøkelsen vil bli benyttet fremover i konsernet for videre arbeid med å tilstrebe redusert andel ufrivillig deltid i dialog og samarbeid med ansatte representanter.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

[Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering](#)

NorgesGruppens likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens verdier. Policy og retningslinjer for likestilling og arbeid mot diskriminering er beskrevet i konsernet styrende dokumenter. Dette er gjeldene og skal ivaretas av alle konsernets selskaper. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i alle deler av personalpolitikken i konsernet. NorgesGruppen oppfordrer enhver arbeidstaker, både ansatt -og innleid, til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Varslingsordningen og hvordan varslinger blir behandlet er tilgjengelig for alle ansatte. Er varsling via linjevei ikke mulig eller hensiktsmessig, kan ansatte og innleide arbeidstakere benytte NorgesGruppens varslingsordning der varsler senders til en uavhengig tredjepart.

[Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling.](#)

Resultater av kartlegging av risiko og arbeidet for likestilling blir gjennomgått og behandlet flere ganger per år av konsernet styre. Det er tema på ulike større ledersamlinger på tvers av konsernet, ulike HR Forum og møter med ansatte. Mangfoldsledelse har de siste årene fått større og større plass som naturlig del og driver for verdiskaping samtidig som en viktig strategi i arbeidet for å identifisere risiko og redusere hindre for likestilling. I medarbeiderundersøkelser som årlig blir gjennomført på tilpasset måte i de ulike deler av konsernet, blir det stilt spørsmål om de ansatte har eller kjenner til mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Dette i tillegg til spørsmålet om det oppleves å være like karrieremuligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne. Resultater av undersøkelsen blir gjennomgått på de mest hensiktsmessige måter (ledernivå, avdelingsnivå og per team). Det blir laget tiltaksplaner iht endringsbehov i det konkrete området.

Rekruttering

NorgesGruppen bruker profesjonelle digitale verktøy i rekrutteringsprosessen. Rekrutteringsprosessen inneholder ulike type nøytrale tester og utvalgs-kriterier for å finne best kvalifiserte kandidater. Det er et krav i NorgesGruppen å ivareta områdets mangfolds kompetanse når man setter rollens kompetanse og erfaringskriterier. Dette i tillegg til å ivareta mål om kjønnsbalanse. Det skal være kandidater av begge kjønn i siste del av prosessen. Unntak må godkjennes.

Lønns- og arbeidsvilkår

Ansattgrupper i store deler av NorgesGruppens virksomheter blir avlønnnet i henhold til gjeldende tariffavtaler for respektive områder. Tariffavtalene er å anse som kjønnsnøytrale. For øvrige områder blir lønnskartlegging ivaretatt av nøytrale funksjoner og reguleringer skal godkjennes av leders leder og HR. Øvrige arbeidsvilkår og avtalefestet arbeidsvilkår gjøres sammen med respektive HR avdeling.

Forfremmelse

Forfremmelser i NorgesGruppen gjøres iht gjeldende tariffavtaler eller personalhåndbok. Der dette ikke er gjeldende blir forfremmelser behandlet av leders leder i samarbeid med respektive HR avdeling.

Tilrettelegging

Det jobbes kontinuerlig i alle virksomhetsområder med tilrettelegging av arbeidssituasjon for sårbare grupper. Samarbeid med lokale NAV-kontor muliggjorde i 2021 nesten 900 arbeidstreningsplasser, og et av NorgesGruppens bærekraftsmål er at flest mulig skal få brukt sine egne ressurser og delta i arbeidslivet. Våre selskap tar ansvar ved å tilby "varig tilrettelagt arbeid", noe som bidrar til å få å få uføretrygdede mennesker tilbake i jobb.

Utviklingsmuligheter

NorgesGruppen ser på kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling som avgjørende for konsernets løpende verdiskaping. På alle ulike nivåer og områder i konsernet finnes ulike kompetanse og utviklingstiltak tilpasset det enkelte miljø og medarbeiders behov og ønske for utvikling.

Fleksibel arbeidstid og mangfolds arbeid

NorgesGruppen tilbyr og støtter et mangfoldig arbeidsliv med høy grad av fleksibilitet. En stor del av vår virksomhet har deltidsansatte totalt 43.4%. Dette for å gi ansatte mulighet til fleksibilitet som er nødvendig i ulike livsfasener og samtidig ivareta virksomhetens ujevne arbeidskapasitetsbehov grunnet lange åpningstider og høy grad av sesong i alle våre forretningsområder. NorgesGruppen er for svært mange første møte med arbeidslivet. Virksomhetene gir nærmere 9000 studenter verdifull arbeidstrening, mestring og lønn. Digitale møter og samhandlingsverktøy muliggjør økende grad av fleksibilitet der dette er ønsket og mulig.

Resultater og forventninger til arbeidet fremover

Alle deler av konsernet har i sine rutiner å gjennomgå resultater av ulike kartlegginger og igangsette tiltak i det løpende likestillingsarbeidet. Det kan være helt ulike hindringer på tvers av konsernet grunnet dens virksomhetstype.

I deler av konsernet hvor medarbeiderundersøkelser har vist ønske om økte utviklingsmuligheter har det blitt satt i gang ulike tiltak for å bedre de ansattes muligheter til å kunne ivareta sine ønsker for utvikling. Dette med økt tilgang til utviklingsprogram, lettere tilgang på ledige stillinger i tillegg til krav om at alle skal inkludere dette, i sin årlig mål -og utviklingssamtale. Dette har vist økt tilfredshet rundt utviklingsmuligheten og spesielt blant kvinner.

I dialog med de ulike hovedtillitsvalgte har det vært dialog om hvordan vi skal sikre et godt samarbeid. Kurs og program er utviklet og igangsatt for å ivareta og optimalisere partsamarbeidet. Samarbeidet er viktig i konsernets arbeid for likestilling og reduksjon av risiko for diskriminering. Det vurderes evalueringsmetoder for bedre å kunne kartlegge grad

av opplevd samarbeidsnivå og derav bedre forutsetningene for å ivareta arbeidet for å redusere risiko for diskriminering.

Resultatene fra undersøkelse gjort i november for å kartlegge ufrivillig deltid vil bli tatt videre i arbeidet for å kunne identifisere tiltak for å redusere uønsket deltid, der hvor dette kan være mulig i den løpende arbeidsplanleggingen.

Lønnsforskjellene blant topp og mellomledelse mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger. Dette er av historiske årsaker og selskapets oppbygging og virksomhetstyper. Det er igangsatt systematisk etterfølgerplanlegging på ledernivå og målsatt kjønnsbalanse som et av mangfolds kriteriene Dette i tillegg til økt fokus på bedret kjønnsbalanse i hele vår rekrutteringsprosess.