



malorama



Likestillingsredegjørelse for Malorama konsernet

OFFENTLIG DOKUMENT

| Versjon 1 | 17. mars 2021

1. Del 1

1.1 Virkeområde

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.

1.2 Tilstand for kjønnslikestilling

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten

62 kvinner

163 menn

- midlertidig ansatte

6 kvinner

4 menn

- ansatte i deltidstillinger

17 kvinner

16 menn

- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Kvinner 22,57 Menn 6,75

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper

Ledergruppe: Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.



Mellomledere (har personalansvar): Kvinner 683 457,-/år Menn 749 425,-/år

Logistikkmedarbeidere: Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.

Butikkmedarbeidere: Kvinner 393 051,-/år Menn 396 632,-/år

Andre: Kvinner 488 500,-/år Menn 641 733,-/år

- lønnsforskjell totalt i virksomheten

Kvinner: 511 827,-/år

Menn: 573 676,-/år

- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper

Ledergruppe: Kvinner 1 Menn 5

Mellomledere (har personalansvar): Kvinner 7 Menn 25

Logistikkmedarbeidere: Kvinner 3 Menn 28

Butikkmedarbeidere: Kvinner 18 Menn 49

Andre: Kvinner 33 Menn 56

- ansatte som jobber ufrivillig deltid

0,90 %

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller **					
	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
			Kontante ytelser					Naturaltelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn /snitt per kjønn	Uregelmessige tillegg total	Bonuser fra 2019. 2020 er ikke reg i systemet ennå. Total	Overtids-godtgjørelser totalt	Sum skattepliktige naturaltelser
Total	62	163	130 010 778	124 877 770	103 314,-	2 393 799,-	2 635 895,-	5 549 077
Ledergruppe	1	5	8 460 576	-	-	-	-	1 504 268
Mellomleder (personalansvar)	7	25	24 287 036	K:683 457/M:749 425	-	K:160 145/M:607 067	-	771 184
Logistikkmedarbeidere	3	28	16 460 082	-	-	-	-	210 360
Butikkmedarbeidere	18	49	27 176 884	K:393 051/M:396 632	K:76 554/M:26 760	-	K:123 411/M: 440 273	271 246
Andre (kontor og admin)	33	56	53 626 200	K:488 500/M:641 733	-	K:105 088/M:1 281 162	K:67 612/M:114 790	2 792 019

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
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	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
62	163	6	4	22,57	6,75	17	16	0,90 %	0 %

1.3 Beskrivelse stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2020. Vi har også 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. De tillitsvalgte og representanter i AMU har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

Vi har kartlagt ufrivillig deltid på bakgrunn av forespørsel fra ansatte om å øke stillingsprosent og gjennom medarbeidersamtaler.

Dette er første året vi utarbeider en likestillingsredegjørelse og kan derfor ikke sammenligne redegjørelsen mot tidligere utgaver.

2. Del 2

2.1 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- I 2016 utarbeidet vi retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem.

- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

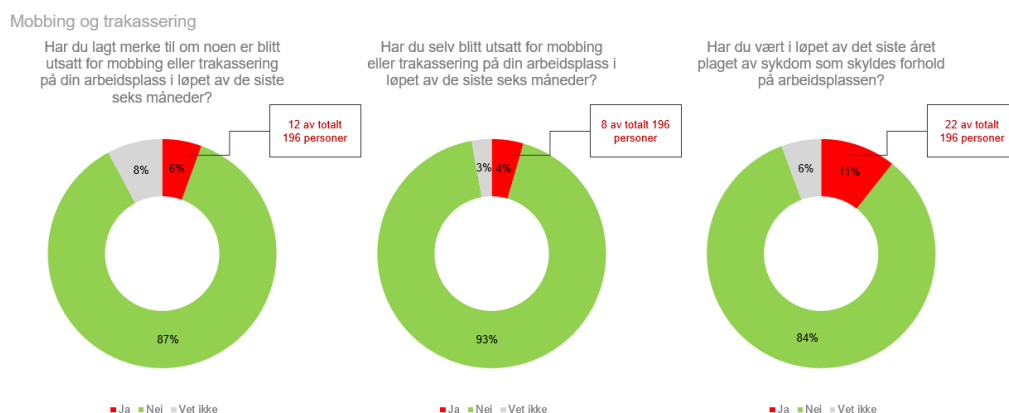
2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- Hvem er involvert i arbeidet
AMU, tillitsvalgte og HR
- Hvor ofte møtes de?
4 ganger per år
- Hvilke ulike fora eller utvalg behandles likestillingsarbeidet? Hvor ofte?
Konsernledergruppen en gang per måned og arbeidsmiljøutvalget fire ganger per år
- AMU har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene fra 2016 og frem til i dag.
Likestillingsredegjørelse er fast punkt på agenda fra juni. 2021.
- Gjennomgang av fysiske forhold i virksomheten blir utført i vernerunder to ganger per år i hele selskapet, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Der hvor det finnes kantineløsning, er mat som inneholder svinekjøtt, gluten, laktose eller nøtter godt merket.
- HR og representant for de ansatte gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling i denne rapporten.
- I forrige medarbeiderundersøkelse desember 2018, ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til kjønnsbasert vold (voldtekt eller overgrep), verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng. Likestilling og ikke-diskriminering ble også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året.

2.3 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Medarbeiderundersøkelsen viste at 8 ansatte opplevde å bli utsatt for mobbing eller trakassering og 12 personer har lagt merke til noe. KLG og HR startet en ny kartlegging på bakgrunn av resultatet og fikk på denne måten ivarettatt de det gjaldt, samt korrigert adferd på utøvende part.

8 personer oppgir å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering, 12 personer har lagt merke til noe



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

Tillitsvalgte og HR 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.
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse der hvor man ikke benytter tariffavtale, er en viktig årsak til risiko for diskriminering knyttet til alle grunnlag.
- Vi jobber i en mannsdominert bransje og dermed er det flere menn som søker på utlyste stillinger.

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.

Tiltak vi planlegger i året 2021 er:

- Retningslinjer for lønnsfastsettelse der hvor ikke en tariffavtale benyttes eller er gjeldende.

2.5 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi skal vurdere resultatene av de tiltakene vi iverksetter, gjennom spørreundersøkelser blant de ansatte og gjennomgang av handlingsplanen for likestilling på ledermøter annenhver måned.

- Vi har hatt en økning i antall kvinnelige søkere siden vi gjennomgikk teksten i stillingsutlysningene.



Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
	<ul style="list-style-type: none">•Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger.•Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse der hvor man ikke benytter tariffavtale, er en viktig årsak til risiko for diskriminering knyttet til alle grunnlag.•Vi jobber i en mannsdominert bransje og dermed er det flere menn som søker på utlyste stillinger.	Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt. Utarbeide retningslinjer for lønnsfastsettelse der hvor ikke en tariffavtale benyttes eller er gjeldende.	Bidra til at en større andel kvinner søker jobb i selskapet og at gjennomsnittslønnen per stillingsnivå/grupper er lik for kvinner og menn	Konsernledergruppen	31.12.2021 Påbegynt	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	x	x	x			
Forfremmelse og utviklingsmuligheter						
Lønns- og arbeidsvilkår	x	x	x			
Tilrettelegging						
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv						
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold						
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

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