

Likestillingsredegjørelse Nilson Group AB filial Norge, 2023

Arbeid med likestilling og diskriminering:

Nilson Group jobber forebyggende for at ingen former for krenkelser eller diskriminering skal forekomme på noen av våre arbeidsplasser. Alle sjefer får kurs i HMS og arbeidsmiljø, der det blant annet gis informasjon og verktøy rundt arbeidet med det organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøet. Alle sjefer skal ha kunnskap om hva krenkelser i form av diskriminering, trakassering og utilbørlig opptreden er, og jobbe forebyggende for at slikt ikke skal forekomme. Alle sjefer har et ansvar for å informere medarbeidere om at man imøtekommer hverandre med vennlighet og gjensidig respekt, samt har ansvar for å tydeliggjøre at ingen former for krenkelser eller seksuelle trakasseringer aksepteres.

Vi har en likestillings policy som beskriver mål og hensikt, hvordan vi jobber med bla arbeidsmiljø og arbeidsforhold, rekruttering, lønn, foreldreskap og lønnet arbeid, seksuelltrakassering samt egen policy mot krenkende særbehandling, mangfold og rekruttering. Disse er godkjent av ledelsesgruppen og forankret i hele organisasjonen gjennom introduksjon og opplæring. Videre har vi minimum 4 AMU-møter årlig med 2 ansattrepresentanter, 2 arbeidsgiverrepresentanter og 1 representant fra bedriftshelsetjenesten hvor vi bla. diskuterer bruk av deltidsansatte og andre spørsmål rundt det organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøet.

Vi har en klar overvekt av kvinner i selskapet. Generelt er det flest kvinner som søker ledige jobber hos oss, uten at vi har noen direkte forklaring på det. Mange av våre ansatte er unge kvinner, en gruppe som i stor grad også speiler våre kunder. En betraktning kan være at vi ikke i like stor grad har menn som handler i våre butikker, og at interessen for jobb dermed er noe mindre hos denne gruppen.

I begynnelsen av 2022 har vi implementert et nytt rekrutteringssystem som i større grad gir oss mulighet til å vise oss frem som arbeidsgiver, og hvor vi mer visuelt kan vise hvordan det er å jobbe hos oss. Her kan vi bruke bilder og markedsmateriell fra flere av våre kampanjer i butikk, som speiler hele sortimentet vårt. På denne måten kan vi på våre karrieresider også vise at vi har herresortiment og henvende oss mer til denne gruppen. I 2022 hadde vi en liten økning på andel menn ansatt hos oss og har ligget stabil på 6% i 2023.

	Kvinner	Menn	Totalt
Fast ansatte	70	4	74
Midlertidig ansatte	3	1	4
Totalt	73	5	78
Heltid	11	0	11
Deltid	62	5	67
	73	5	78
Årsverk	30	2	32
Lederstillinger	12	1	13
Foreldrepermisjon antall uker	45	0	45



Midlertidig ansatte og ufrivillig deltid:

I Nilson Group har vi svært få midlertidig ansatte, og dette benyttes kun i vikariatsammenheng, som ved sykefravær, ferieavvikling eller annet fravær for faste ansatte.

Ufrivillig deltid er definert som deltidsansatte som har et reelt ønske om en større stilling. Detaljhandelen preges generelt av et høyt antall deltidsansatte, dette er tilfelle også hos oss. I hovedsak benyttes deltid der den ansatte selv ønsker dette, som en jobb ved siden av studier. Når ufrivillig deltid oppstår, er dette generelt en konsekvens av nedbemanning og redusert behov. Gjennom de seneste årene er flere av våre avdelinger nedlagt. I disse prosessene gjennomfører vi møter med de berørte gruppene samlet, samt at vi holder en til en samtaler og kartlegger den enkeltes situasjon ift ufrivillig deltid. I disse dialogene ser vi på hvilke muligheter vi har for å møte den enkeltes behov og ønsker ift stillingsstørrelse og arbeidstid.

Før rekruttering gjennomføres et drøftelsesmøte mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt aml §14-1b(2) før det fattes en skriftlig beslutning om ansettelse i deltidsstilling. I tillegg brukes de årlige medarbeidersamtalene til å kartlegge den enkeltes generelle ønsker ift arbeidstid og stillingsstørrelse. Hver enkelt leder håndterer dette for sin avdeling.

	Kvinner	Menn	Totalt
Ufrivillig deltid	10	1	11

Lønnskartlegging:

For ansatte på timelønn følger vi innplassering og opprykk etter bestemmelsene om timelønn, i tariffavtalen Landsoverenskomsten, inngått mellom Virke og Handel og Kontor. (Ansatte på timelønn er ansatte som ikke er i kategorien leder) Denne modellen sier helt konkret hvordan en nyansatt skal innplasseres basert på alder, utdanning og bransjeerfaring, og opprykk for de ansatte skjer etter gitte kriterier. Alle ansatte vil dermed være sikret vurdering på like vilkår, samt et årlig opprykk i lønn. Satsene i avtalen justeres hvert år ifm lønnsoppgjøret mellom LO og Virke.

De resterende ansatte befinner seg i kategorien «ledere», og har en noe mer individuell tilpasset lønn. I denne kategorien har vi pr. 31.12.23, 11 butikksjefer og 2 ansatte i ledelsen. (Totalt 13)

Butikksjefens lønn settes hovedsakelig etter kategorier for avdelingens størrelse i omsetning og antall ansatte, samt ansiennitet og erfaring.

På bakgrunn av at vi har svært få menn i organisasjonen kan vi ikke redegjøre for forskjellen mellom kvinner og menn, på en slik måte at dette holdes anonymt. Det som kan nevnes er at andelen menn utgjør 6 % av antall ansatte totalt i bedriften.

Året som har gått:

I 2023 har vi fortsatt arbeidet med vårt rekrutteringssystem og karriereside, med mål om å skape et mer utfyllende bilde av Nilson Group som foretak og arbeidsgiver. Målsetningen vår har vært å øke andelen menn inn i organisasjonen og har derfor i flere rekrutteringsprosesser valgt ut bilder i annonsen rettet mot menn. I 2022 økte vi andelen menn fra 2,1% (2021) til 6% og har i 2023 ligget stabilt på 6%. Vi vil fortsette arbeide i 2024 med fokus på hvordan butikksjefene benytter rekrutteringsprosessen for også å nå ut til flere menn.

I samarbeide med bedriftshelsetjenesten har vi fortsatt arbeidet med fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet som vi startet opp i 2022, hvor de da har bidratt med informasjonsvideoer om psykisk helse samt at vi deltok på Verdensdagen for psykisk helse.

Alle ledere gikk igjennom HMS-kurs for ledere, samt deltakere i AMU.

Vi har i 2023 oppdatert og oversatt til Norsk samtlige policyer for likestilling, mangfold, etiske retningslinjer og retningslinjer mot krenkende særbehandling. Disse vil vi jobbe videre med i 2024 for at alle ansatte skal være kjent med våre policyer.

Året som kommer:

I 2024 vil vi med medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtalen kartlegge ufrivillig deltid, ved å stille konkrete spørsmål knyttet til den ansattes ønsker til stillingsprosent. Medarbeidersamtalen for 2024 er oppdatert for å gjøre den mer konkret og med tydeligere spørsmål rettet mot stillingsprosent. Slik at vi vil kunne få en enda bedre oversikt over de som havner i denne kategorien, og dermed gis mulighet til å jobbe mer systematisk rundt stillingsprosent og arbeidstid.

I 2022 innførte vi et nytt rekrutteringssystem og nye karrieresider, med mål om å skape et mer utfyllende bilde av Nilson Group som foretak og arbeidsgiver og med dette ser vi en økning i andel menn. Vi har som målsetning og ønske, og få enda flere menn inn i organisasjonen og ser at det fortsatt er viktig å løfte temaet rekruttering og også vår rekrutteringspolicy ovenfor våre ledere, med fokus på likestilling og miksede arbeidsgrupper. Vi vil fortsette dette arbeidet også for 2024.

Ledige stillinger utlyses alltid internt, slik at alle ansatte har mulighet til å vise sin interesse innad i firmaet. Vår policy og målsetning er å rekruttere 70% av alle ledere internt.

Vi skal også gjennomføre verneombudskurs for verneombud, for å bevisstgjøre disse på sin rolle og å skape delaktighet for ansattrepresentanter.

Arbeidet for psykisk helse vil vi fortsette med i 2024 - deltakelse ved Verdensdagen for psykisk helse. Videre har vi satt sammen en fokusgruppe med butikksjefer i samarbeid med bedriftshelsetjenesten., denne gruppen skal kartlegge våre rutiner, forebyggende sykefraværsarbeid, utfordringer vi står ovenfor, behov for opplæring samt oppdatere dokumenter knyttet til dette.

