

Likestillingsredegjørelse TRAVEL RETAIL NORWAY AS 2021

Tilstand for kjønnslikestilling

Covid-19 pandemien har preget bedriften sterkt gjennom hele 2021 og ført til redusert omsetning for TRN og bortfall av arbeidsoppgaver i de fleste stillingskategorier. I tillegg har betydelige deler av medarbeiderne vært permittert deler eller hele året. Tallene for 2021 er derfor ikke representative for et normalår og må ses i lys av permitterings situasjonen til bedriften.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn er oppgitt i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	742	302	84,3%	82,8%	119,5%	N/A	55,7%	39,8%
Nivå / gruppe 1	3	4	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nivå / gruppe 2	16	5	50,4%	51,4%	N/A	N/A	N/A	11,3%
Nivå / gruppe 3	26	12	147,7%	148,1%	133,3%	N/A	N/A	43,7%
Nivå / gruppe 4	29	19	103,2%	103,4%	15%	N/A	N/A	348,9%
Nivå / gruppe 5	668	262	107,1%	106,2%	116,1%	N/A	55,7%	120,3%

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
742	302	0	1	20,3	14	457	167	N/A grunnet permittering	N/A grunnet permittering

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn, ulike tillegg og goder for regnskapsåret 2021. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

- Nivå 1: Ledergruppen
- Nivå 2: Butikksjefer og Avdelingsledere Back Office
- Nivå 3: Sales Team Leaders
- Nivå 4: Administrativt ansatte, Butikkoordinatorer og Logistikk koordinatore
- Nivå 5: Butikkmedarbeidere, Hovedkasserere og Lagermedarbeidere

Ufrivillig deltid har ikke blitt kartlagt i 2021 på grunn av den omfattende permitteringssituasjonen som har preget bedriften gjennom hele 2021 og denne kartleggingen planlegges som et tiltak i handlingsplanen for bedriftens videre arbeid med Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Lønnskartleggingen viser at

- Det virker ikke til å være åpenbare diskriminerende årsaker til lønnsforskjeller mellom kjønnene, men ettersom det ikke kan utelukkes vil vi jobbe videre med å kartlegge. De forskjellene som foreligger for 2021 forklares ut fra permitteringssituasjonen, ansiennitet og kompetanse.
- Bedriften har en kvinneandel på 71% og dette er også gjennomgående representasjon i de ulike nivåene, bortsett fra Ledergruppen hvor kvinneandelen er 43% i 2021.

Gjennomgang av rutiner og forhold på arbeidsplassen

- Håndtering av pandemien gjennom de siste to årene har vært hovedfokus for bedriften og de tillitsvalgte.
- Personalthåndbok, Lederhåndbok og HMS-håndbok beskriver bedriftens rutiner på en oversiktlig og god måte, men det er behov for å systematisere det kontinuerlige forbedringsarbeidet på dette området.
- Behovet for nye eller revidering av gamle rutiner, prosedyrer og retningslinjer settes opp som tiltak i det videre arbeidet med ARP.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Bedriften har som mål å være en arbeidsplass hvor det er full likestilling mellom kjønnene og har i sine policyer og retningslinjer innarbeidet rutiner og tiltak som støtter oppunder at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har satt mangfolds ledelse høyt opp på agendaen og startet arbeidet med å innlemme mangfolds ledelse som en del av vårt ledelse- og kulturarbeid.
- Vår ledelseskodeks og etiske reglement gir føringer for hvordan vi jobber for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Vi har også etablert et tilhørende varslingsystem i samarbeid med eksterne advokater.
- 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

Pandemien har forsinket bedriftens systematiske arbeid med ARP selv om arbeidet med turnusplaner, tilrettelegginger, ivaretagelse, mental helse, mangfoldsledelse og fokuset på en inkluderende organisasjonskultur har blitt prioritert høyt. 2021 var preget av usikkerhet om pandemiens utvikling og hvordan bedriften ble rammet. Usikkerheten om egen jobbsituasjon preget både de ansatte på jobb og de permitterte gjennom hele 2021. Bedriften har holdt ukentlige oppdateringer med livesendinger for de ansatte hvor bedriftens status og utvikling har blitt delt. Bedriften har også daglig gitt ut oppdateringer om de forholdene som har påvirket vår daglige drift og fremtidsutsikter. Åpenhet om bedriftens situasjon og et godt partssamarbeid har bidratt til å redusere denne usikkerheten.

Bedriften var tidlig ute og oppfordret permitterte ansatte til å bruke permitteringsperioden til å øke sin kompetanse gjennom studier eller annet arbeid. Flere hundre ansatte har benyttet seg av muligheten til å studere eller jobbe midlertidig hos andre arbeidsgivere gjennom pandemien og bedriften har innvilget ulønnede permisjoner av hensyn til individuelle avklaringer. Bedriften satte også opp et digitalt bookingsystem hvor de ansatte enkelt kunne få bistand til CV, jobbsøking, spørsmål omkring NAV, kontakt med bedriftshelsetjeneste eller samtale med HR.

- Tillitsvalgte og HR skal gjennomgå alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Gjennom pandemien har representanter fra ledelsen og de ansattes representanter møttes fast minimum hver 14. dag for å diskutere situasjonen og finne de beste løsningene for både bedriften og de ansatte. Det ble tidlig i pandemien jobbet frem en felles målsetting om hvordan nedbemanning skal søkes unngått og det har jevnlig blitt avholdt utvidede samarbeidsmøter hvor ledelsen og tillitsvalgte har drøftet ulike tiltak som understøttet denne målsettingen.

- TRN har vernetjeneste bestående av hovedverneombud og flere verneombud. De mindre avdelingene har et verneombud, mens de større har to eller flere. Disse har møter hver 3 uke, evt oftere ved behov. Det er etablert et Arbeidsmiljøutvalg (AMU) bestående av medlemmer fra ledelse og ansatte. Bedriftshelsetjenesten og verneombud er deltagere i AMU og det gjennomføres regelmessige vernerunder og risikovurderinger.
- Sykefravær er et stort fokusområde i bedriften, herunder også kompetansebygging for våre ledere. Systemer som bidrar til at den enkelte leder enkelt kan ha oversikt over sin avdeling, og en velfungerende bedriftshelsetjeneste som aktivt bidrar med bistand, der det er behov. Forebygging og oppfølging er faste tema i Amu og ledermøter. Bedriftshelsetjenesten bidrar til årlige HMS planer og fokus etter behov i den enkelte avdeling.
- Det gjennomføres jevnlig medarbeiderundersøkelser hvor utviklingsmuligheter og ivaretagelse kartlegges.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Bedriften er kontrakts-forpliktet til å ha åpnings- og stengetider som følger flybevegelsene og dette medfører turnusarbeid for våre ansatte. For å bedre kunne kombinere turnusarbeid og familieliv/omsorgsoppgaver er det innført valgfrie turnusplaner som revideres jevnlig. Arbeidsplassen har et stort spekter av mangfold og bedriften jobber med hvordan dette mangfoldet kan tas bedre i bruk i verdiskapingen og for å øke trivselen hos den enkelte. På grunn av pandemien har det vært rekrutteringsstopp og samarbeidet med NAV om tilbakeføring til arbeid for de som har falt utenfor har blitt lagt på is.

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre

- Selv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering kan disse gjøres bedre kjent ut i organisasjonen.
- Unødvendig krav og språkbruken i stillingsutlysninger kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, og skal revideres.
- Digital kompetanse kan være et hinder for å være oppdatert på arbeidsplassen.

Beskrivelse av tiltak

For året 2021 har vi hatt særlig fokus håndtering av pandemien, ivaretagelse av de ansatte, kompetansebygging, lederutvikling gjennom økt kompetanse på mangfoldsledelse og implementering av en inkluderende organisasjonskultur.

Vi har startet arbeidet med følgende tiltak

- Innholdet i stillingsannonser skal revideres 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 alle som skal gjennomføre ansettelsesprosesser i de ulike avdelingene.
- Vi har gjort det lettere for de ansatte å be om hjemmekontor og oppdatert rutine for hjemmekontor i håndbøkene.
- Forankring av mangfolds kompetanse og mangfoldsledelse i toppledergruppen gjennom sertifisering av toppledergruppen som mangfoldsledere. 5 av 6 sertifisert, samt nøkkelpersoner i HR (sertifisering gjennomført av SEEMA).

- Kursing og trening av alle ledere i TRN for å øke kunnskap og kompetanse innen mangfold, likestilling og mangfoldsledelse:
Del 1: Digitalt grunnkurs innen mangfold og mangfoldsledelse,
Del 2: Fordypende workshops i mindre grupper, fra teori til praksis
Bakgrunn: sammensatt team med medarbeidere som har ulike etniske bakgrunn (over 60 ulike nasjonaliteter), aldergrupper, erfaringer og profesjonell bakgrunn. For å ta ut potensialet som ligger i dette brede mangfoldet må lederne har god kunnskap og forståelse for hva mangfoldet er, hva egen og medarbeiderens mangfolds kompetanse innebærer og hvordan den kompetansen kan brukes for verdiskaping.
- Kontinuerlig tematisering av likestilling og mangfold i ulike ledermøter og webinarer.
- Bred involvering av medarbeidere gjennom ulike workshops for eks. utvikling av digital handel, opplæringsprogrammer, sosiale medier, produktkategorier og delegering av prosjektansvar som for eks. opplæring innenfor ulike arbeidsoppgaver.
- Innføring av valgfrie turnuser.

Planlagte tiltak

- Fortsette med tiltakene over (flere sertifiseringer som mangfoldsleder, flere fordypende lederworkshops, enda bredere involvering og inkludering av medarbeiderne, likestilling og mangfold som fast del i lederutviklingen)
- Potensialstudie for kartlegging av mangfold og mangfolds kompetanse i TRN.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Tilbakemeldingene fra de ansatte er at de føler seg godt ivaretatt gjennom pandemien selv om permitterings situasjonen har vært tung å stå i. Introduksjonen av valgfrie turnusplaner har også blitt godt mottatt og arbeidet med en mer inkluderende organisasjonskultur hvor mangfolds kompetansen til den enkelte tas mer i bruk anerkjennes høyt. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsene viser en positiv økning på de fleste parameterne. Når pandemien nå ikke lenger ser ut til å påvirke bedriften i så stort omfang fremover skal det jobbes mer strukturert med ARP.

Arbeidsmetodikk for ARP fremover

Januar

HR og tillitsvalgte

- Sette sammen stillingsnivåer og kartlegge kjønnsbalanse og lønn.
- Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon.
- Sende ut spørreundersøkelse om ufrivillig deltid.
- Undersøke risiko og hindre i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag.
- Analysere årsaker til kjønnsforskjeller, risikoer og hindre, og foreslå tiltak.

Styre, ledelse, HR og tillitsvalgte

- Evaluere fjorårets arbeid, bestemme hvilke tiltak som skal forlenges.
- Legge plan for årets arbeid.
- Diskutere resultater fra kartleggingen og undersøkelsen, og vurdere behov for umiddelbare tiltak.

- HR skriver utkast til redegjørelse, som behandles av ledelse/styre før den publiseres.

Februar

HR og tillitsvalgte

- Undersøke risiko, hindre og årsaker på områdene rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter, og foreslå tiltak.

Mars

HR, tillitsvalgte (evt. også arbeidsmiljøutvalg og verneombud)

- Undersøke risiko, hindre og årsaker på områdene tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, og trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- Foreslå nye tiltak.

Ledelse, styre, HR og tillitsvalgte:

- Bli enige om nye tiltak og tiltak som skal forlenges.
- Lage handlingsplan (med frister og ansvar for praktisk gjennomføring).

September/oktober

Arbeidsgiver og tillitsvalgte

- Gjennomgå resultatene fra lønnskartleggingen i forkant av lokale lønnsforhandlinger.
- Gå igjennom status for tiltak og evt. justere tiltak.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personalområde	Bakgrunnen for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Ingen rekruttering i 2021 pga pandemien og permitteringer	Revidering og sikring av rekrutteringspolicy og språkbruk gjennomføres i 2022	Økt forståelse for de krav som stilles formelt og som bidrar til å sikre økt mangfold i organisasjonen	Butikksjefen og HR	Utsatt pga pandemien	N/A

Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Gi mulighet til å ta mangfoldet og kompetansen som finnes i bruk. Både for å øke trivsel og utvikling blant medarbeidere, samt økt verdiskaping	Bred involvering av alle som ønsker i ulike utviklingsprosjekter.	Gi mulighet for utvikling i områder man ønsker	Ansvarlige i de ulike fagavdelingene og butikksjefene	Ongoing, Varierte ift. prosjekter og formål	Veldig bra, medarbeiderne viser stort engasjement, prosessene, tjenester resulterer bedre kvalitet og implementering
Mangfold	Behov for å forankre felles forståelse og praksis for viktigheten av arbeidet med mangfold og likestilling og implementering av en inkluderende organisasjonskultur Øke verdiskaping	Sertifiseringer av toppledere som mangfoldsledere og kursing av alle ledere i TRN (med og uten personalansvar) gjennom digitale kurs og workshops	Kompetanseheving innen mangfold og likestilling hos alle lederne Implementering av en inkluderende organisasjonskultur	HR og toppledelsen	Påbegynt	Vi er i oppstartsfasen, ikke målbare resultater enda
Lønns- og arbeidsvilkår	Sikre rettferdig lønnspolitikk	Detaljert gjennomgang av lønnsinformasjon	Ingen forskjeller på grunn av diskrimineringen de årsaker	HR og tillitsvalgte	Før lokale lønnsforhandlinger	N/A
Ufrivillig deltid	Kartlegge ufrivillig deltid	Sende ut spørreundersøkelse	Få riktig fagtagrunnlag for å finne riktige tiltak	HR og tillitsvalgte	Q4	N/A
Retningslinjer, rutiner og policyer	Oppdatering og revisjon av styrende dokumenter	Gjennomgang av håndbøker	Sikre riktige rutiner	Ledelsen og tillitsvalgte	Q4	N/A
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Turnusarbeid påvirker de ulike livsfasene forskjellig	Valgfrie turnusplaner. Flere valgmuligheter gir større rom for å kombinere arbeid og familieliv	Større rom for å påvirke egen arbeidstid ut fra egen livssituasjon	Ledelsen og tillitsvalgte	Kontinuerlig forbedringsarbeid – turnusplanene revideres ut fra flytidens sesongvariasjoner	Økt medarbeidertilfredshet gjennom økt påvirkning på egen arbeidstid
Psykisk helse	Medarbeidere har hatt det psykisk tøft under pandemien	Ivareta ansattes psykiske helse gjennom BHT og The Human Aspect	Åpne rommet for å snakke om og få hjelp med psykisk helse	HR og vernetjenesten	The Human Aspect er gjennomført og BHT er pågående prosesser	Positive tilbakemeldinger og flere medarbeidere i ulike behandlingsløp.

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