

# Likestillingsredegjørelse TRAVEL RETAIL NORWAY AS 2022

## Forord

Covid-19 pandemien fortsatte å prege bedriften sterkt gjennom første kvartal i 2022 med færre reisende, redusert omsetning for bedriften og bortfall av arbeidsoppgaver som førte til at flere medarbeidere var permittert frem til våren 2022. Tallene for 2022 er derfor ikke representative for et normalår og må ses i lys av permitteringssituasjonen til bedriften.

## Tilstand for kjønnslikestilling

	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	701	328	93,8%	93,1%	94,8%	1441%	91,4%	70%
Nivå / gruppe 1	3	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nivå / gruppe 2	12	5	100%	100%	100,1%	N/A	N/A	108%
Nivå / gruppe 3	30	7	93%	94,2%	72,3%	N/A	100%	77,5%
Nivå / gruppe 4	29	18	105%	105%	90,2%	N/A	N/A	109,8%
Nivå / gruppe 5	627	247	98,9%	99,2%	93,3%	1423%	89,2%	N/A

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
701	280	0	0	35,75	10,68	457	167	35	15

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn, ulike tillegg og goder for regnskapsåret 2022. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

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

Ufrivillig deltid ble kartlagt gjennom en spørreundersøkelse tilsendt alle deltidsansatte høsten 2022.

#### 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 2022 forklares ut fra permitteringssituasjonen og ansiennitet.
- Bedriften har en kvinneandel på 71%, bortsett fra Ledergruppen hvor kvinneandelen er 60% ved utgangen av 2022.

#### 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, arbeidet med å revidere og oppdatere disse håndbøkene pågår.

## **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 eller diskriminering. Bedriften jobber for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene 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 mangfoldsledelse høyt opp på agendaen og jobber med å innlemme mangfoldsledelse som en del av vårt daglige ledelse- og kulturarbeid.
- Vår ledelseskodeks og etiske reglement gir føringer for hvordan vi jobber for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det er på plass et tilhørende varslingsystem, både internt og eksternt, i samarbeid med eksterne advokater.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

## **Vi jobber på følgende områder for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

- Rekruttering
- Lønns – og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

## **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. Det er også et krav om plettfri vandel og siste 5 års bostedsadresse for å kunne få ID kort for å jobbe på flyplassen, noe som begrenser spennvidden i slike samarbeidsprosjekter med NAV.

## **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.
- Varierende digital kompetanse kan være et hinder for å være oppdatert på arbeidsplassen.

## Beskrivelse av tiltak

For året 2022 har vi hatt særlig fokus på å hente alle permitterte tilbake på jobb og ivaretagelse av de ansatte, kompetansebygging, lederutvikling gjennom økt kompetanse på mangfoldsledelse og implementering av en inkluderende organisasjonskultur. Kartleggingen av ufrivillige deltiderte førte i etterkant av kartleggingen til økning av stillingsprosenten for mange av våre ufrivillige deltiderte.

Vi har startet arbeidet med følgende tiltak

- Innholdet i stillingsannonser har blitt revidert og vi har blitt mer bevisste på at 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.
- Valgfrie turnuser har blitt videreutviklet og forsøkt satt opp slik at både bedriftens behov for bemanning og den enkelte ansattes mulighet for å bedre kombinere arbeid og familieliv blir ivare tatt.
- Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført høsten 2022 og resultatet viste at ca 8% av de deltidsansatte definerte seg som ufrivillige deltiderte. Bedriften løste dette gjennom å øke sin faste grunnbemanning ved at 63 ansatte gikk fra deltid til heltidsstilling og 51 ansatte fikk større deltidsstilling i etterkant av kartleggingen.
- Forankring av mangfolds kompetanse og mangfoldsledelse i toppledergruppen gjennom sertifisering av toppledergruppen som mangfoldsledere. Ved utgangen av 2022 er 5 av 5 medlemmer sertifisert, samt nøkkelpersoner i HR og flere butikksjefer har startet sertifiseringsprogrammet.
- Kursing og trening av alle ledere i TRN for å øke kunnskap og kompetanse innen mangfold, likestilling og mangfoldsledelse. Alle ledere med personalansvar har gjennomført tre av totalt fire moduler i et opplæringsløp som handler om systematisk arbeid med mangfold og mangfoldsledelse i praksis. I TRN har vi ca 60 ulike nasjonaliteter, stor variasjon i alderssammensetningen og stor bredde i erfaringer og utdanningsbakgrunn.
- For å ta ut potensialet som ligger i dette brede mangfoldet må lederne ha god kunnskap og forståelse for hva mangfoldet er, hva egen og medarbeiderens mangfolds kompetanse innebærer og hvordan den kompetansen kan brukes for verdiskaping.
- Vi har stort fokus på å skape en involverende organisasjonskultur der systematisk involvering av medarbeiderne i ulike oppgaveløsninger som utvikling av tjenester, interne arbeidsmetodikker, iverksetting av aktiviteter og forbedring av kundeopplevelser. Dette gjøres gjennom blant annet ulike workshops, åpne diskusjoner og idesamlinger på Workplace samt prosjektorganisering på tvers av roller og avdelinger.
- Kontinuerlig tematisering av likestilling og mangfold i ulike ledermøter og webinarer.
- For dette arbeidet ble TRN kåret til årets mangfoldsledelsesbedrift for 2022 av SEEMA som er den ledende aktøren innenfor mangfoldsledelse i Norge.

Planlagte tiltak

- Fortsette med tiltakene over da dette er gjentakende og pågående prosesser i vår daglige drift.

- Øke antall sertifiserte mangfoldsledere, flere fordypende lederworkshops, enda bredere involvering og inkludering av medarbeiderne, likestilling og mangfold som fast del i lederutviklingen og gjennomføre modul 4 av opplæringsløpet.
- Vurdere medarbeiderundersøkelse om likestilling, inkludering og mangfold samt kartlegging av vårt mangfoldsarbeid gjennom Diversity Index. Dette er en kartlegging av mangfoldskompetansen blant medarbeidere hvor formålet er å kunne utvikle og iverksette enda mer målrettede tiltak og få på plass et måleinstrument innenfor mangfoldsarbeidet.
- Bedriften jobber med å innføre arbeidsmiljøkartlegginger gjennom ukentlige pulsmålinger, dette er forventet å komme på plass i Q1 2023. Medarbeiderundersøkelser gjennom programmet Winningtemp vil gjøre bedriften raskere i stand til å plukke opp tilbakemeldinger fra medarbeidere på hva som bør forbedres i organisasjonen.

### **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. Videreutviklingen av valgfrie turnusplaner har blitt godt mottatt og arbeidet med en mer inkluderende organisasjonskultur hvor mangfoldskompetansen til den enkelte tas mer i bruk anerkjennes høyt. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsene viser en positiv økning på de fleste parameterne.

### **Arbeidsmetodikk for ARP fremover**

#### **Januar / Februar / Mars**

HR og tillitsvalgte

- Sette sammen stillingsnivåer og kartlegge kjønnsbalanse og lønn.
- Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon.
- Undersøke risiko og hindre i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag.
- Analysere årsaker til kjønnsforskjeller, risikoer og hindre, og foreslå tiltak.
- Gå igjennom status for tiltak og evt. justere tiltak.
- Undersøke risiko, hindre og årsaker på områdene rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter, og foreslå tiltak.
- HR skriver utkast til redegjørelse, som behandles av ledelse/styre før den publiseres.

Styre, ledelse, HR og tillitsvalgte

- Evaluere fjorårets arbeid, bestemme nye tiltak og hvilke tiltak som skal forlenges.
- Legge plan for årets arbeid.

#### **Mai / Juni**

Arbeidsgiver og tillitsvalgte

- Gjennomgå resultatene fra lønnskartleggingen i forkant av lokale lønnsforhandlinger.

#### **Oktober**

- Sende ut spørreundersøkelse om ufrivillig deltid annethvert år.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personalområde	Bakgrunnen for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
	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	Språk og bildebruk kan ha gitt begrensinger på hvem som velger å søke på jobb hos oss	Revidering og sikring av rekrutteringspolicy og språkbruk ble gjennomført i 2022	Økt bredde i rekrutteringsgrunnlaget. Økt forståelse for de krav som stilles formelt og som bidrar til å sikre økt mangfold i organisasjonen	Butikksjefer og HR	Påbegynt og i prosess	For tidlig å kunne si noe om resultatet
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 butikksjefer	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 ledere  Implementering av en inkluderende organisasjonskultur	HR og toppledelsen	Påbegynt	Vi er i oppstartsfasen, ikke målbare resultater enda, det vurderes å innføre måling gjennom Diversity Index.
Lønns- og arbeidsvilkår	Sikre rettferdig lønnspolitikk	Gjennomgang av lønnsinformasjonen	Ingen forskjeller på grunn av diskriminerende årsaker	HR og tillitsvalgte	Før lokale lønnsforhandlinger	Vi følger tariff
Ufrivillig deltid	Kartlagt ufrivillig deltid	Økt grunnbemanningen	Ansatte har den stillingsprosenten som de selv ønsker ut fra sine forutsetninger	HR og tillitsvalgte	Gjennomført i Q4 2022	For tidlig å kunne si noe om resultatet
Retningslinjer, rutiner og policyer	Oppdatering og revisjon av styrende dokumenter	Gjennomgang av håndbøker	Sikre riktige rutiner	Ledelsen og tillitsvalgte	Q2	Under arbeid

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 flytidenes sesongvariasjoner	Økt medarbeidertilfredshet gjennom økt påvirkning på egen arbeidstid
Sykefravær / Møteplassen	Medarbeidere med hyppig/langvarig fravær blir fulgt opp av leder og BHT	Oppfølging satt i system	Avklare funksjonsevne og få øke nærværet til medarbeider	HR og leder	Pågående prosesser	Økt nærvær

**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