

Likestillingsredegjørelse ARK Bokhandel AS

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall		Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1108	168	108	20	51	15	576	73	-	-

Ufrivillig deltid er ikke kartlagt per 2021. Kartleggingsarbeidet igangsettes i løpet av Q1 2022. Dette vil hovedsakelig kartlegges gjennom medarbeiderundersøkelser og samtaler mellom medarbeider og leder via faste utviklingsamtaler.

Kjønnsfordeling og forskjeller totalt i ARK

	Kjønnsfordeling totalt		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total ARK	87 %	13 %	85 %	86 %	82 %	73 %	59 %	67 %

Kjønnsfordeling og forskjeller på stillingskategorier og stillingstitler

På hovedkontoret (heretter kalt Servicekontoret) jobber det kun 13 (19 %) menn av totalt 69 medarbeidere. Vi har et bredt spekter av stillinger med 29 unike stillingstitler. For å kunne rapportere på lønnsforskjeller må det være minimum 5 menn og 5 kvinner i hver stillingskategori. Med dette som forutsetning blir kategoriseringen for Servicekontoret utfordrende.

For å definere stillingskategorier for stillinger på Servicekontoret har vi vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi. Stillingskategoriene er basert på eksisterende stillinger i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. For å kunne rapportere på lønnsforskjeller (5 menn og 5 kvinner i hver kategori) har vi valgt å inkludere en større bredde av stillinger i stillingskategoriene, som påvirker gjennomsnittslønnen.

Vi har brukt et skåringssystem bestående av fire parametere som er likt vektet (kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold), for å definere hvilken kategori hver stilling på Servicekontoret hører til. Tillitsvalgt er hvert år delaktig med å drøfte lønningsnivået på

Servicekontoret. Stillingskategorier som ikke oppfyller kravet om minst 5 kvinner og 5 menn er ekskludert, derfor fremkommer det ingen tall i disse stillingskategoriene.

	Kjønnfordeling på stillingskategorier		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Stillingskategori 1* Servicekontoret (9 medarbeidere)								
Stillingskategori 2* Servicekontoret (18 medarbeidere)								
Stillingskategori 3 Servicekontoret (20 medarbeidere)	75 %	25 %	91 %	91 %	0	0	0	82 %
Stillingskategori 4* Servicekontoret (19 medarbeidere)								
Ekstrahjelp (butikk) (328 medarbeidere)	86 %	14 %	80 %	80 %	703 %	0	86 %	42 %
Butikkmedarbeider (729 medarbeidere)	84 %	16 %	80 %	80 %	83 %	0	56 %	76 %
Butikksjef (154 medarbeidere)	91 %	9 %	99 %	98 %	0	122 %	0	131 %

* Stillingskategorier som ikke oppfyller kravet om minst 5 kvinner og 5 menn er ekskludert.

Kommentarer til lønnskartleggingen

Kvinner har i snitt 9 % lavere lønn enn menn i stillingskategori 3. Vi mener lønnsforskjellen skyldes inndelingen i stillingskategorier, og at tallene dermed er noe misvisende. HR vil se nærmere på inndelingen for å gjøre utvalget så representativt som mulig.

I stillingskategoriene ekstrahjelp og butikkmedarbeider følger alle medarbeidere Handel og Kontor sitt tariff lønnsystem. Dette innebærer at den enkelte lønnes ut fra gjennomført utdanning, ansiennitet og relevant arbeidserfaring. Vår tolkning av lønnsforskjellene innenfor disse kategoriene er at mannlige medarbeidere gjennomgående ligger på et høyere lønnstrinn enn kvinner grunnet de nevnte kriteriene.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I ARK arbeider vi for et trygt og utviklende arbeidsmiljø. Vi etterstreber en inkluderende bedriftskultur der medarbeidere og ledere skal tørre å kunne utfordre det etablerte ved å søke forandring og utvikling. Vi skal møte hverandre med respekt, likeverd og et ønske om å gjøre hverandre gode for å nå felles mål.

Det er et større mangfold i befolkningen enn tidligere og for at vi skal kunne levere på vår samfunnsoppgave må organisasjonen reflektere mangfoldet i samfunnet vi er en del av. At vi jobber systematisk for å tiltrekke oss medarbeidere, kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere som utvider vår diversitet og speiler mangfoldet i samfunnet er en viktig del av dette.

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering er forankret i ARKs strategi med tilhørende personalpolitikk og retningslinjer nedfelt i håndbøker (Personalhåndbok, Lederhåndbok og HMS-håndbok) tilgjengelig via intranett.

ARKs etiske retningslinjer er tydelige på at vi ikke tolererer noen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kollegaer eller andre vi møter som representanter for ARK.

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

ARK arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme Diskrimineringslovens formål. Aktuelle saker behandles i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Bedriftsklubben/HK og i ARK sitt styre.

Alle i ARK skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Et slikt arbeidsmiljø bidrar til at vi oppfyller våre mål og strategier.

Våre HMS-mål er:

- medarbeidere og ledere skal ha et trygt, inkluderende og stimulerende arbeidsmiljø
- sykefravær skal i minst mulig grad være forårsaket av forhold i virksomheten
- vi skal sikre en helsefremmende arbeidsplass og unngå skader
- vi skal prioritere arbeidet med HMS på lik linje med strategi og planer for drift, markedsføring, økonomi og administrasjon

Gjennom vårt systematiske HMS-arbeid kan vi overvåke utviklingen på området, samt foreslå og iverksette aktuelle tiltak for å nå målene. Behov for eventuell revisjon eller bredere diskusjoner/refleksjon om våre rutiners effekt vurderes i AMU.

Vi har som rutine å påminne medarbeiderne våre om de etiske retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold med jevne mellomrom via intranett. I tillegg informerer vi alle nye medarbeidere om vår e-læringsplattform, ARK-skolen, der disse retningslinjene mfl. ligger tilgjengelig.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av kjønn, legning, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. I ARK arbeider vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål. For å systematisere, dokumentere og prioritere dette arbeidet har vi gått til anskaffelse av et verktøy kalt «Equality and Diversity Assessment Tool» via EY. Aktivitetene omfatter blant annet

rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt kartlegging av ufrivillig deltid.

Rekruttering

Etablerte rutiner i ARK som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Det utarbeides intervjuguider for standardisering av gjennomføringen av intervjuene
- Vi tilstreber å ha minst to representanter fra arbeidsgiver for å redusere graden av subjektivitet
- HR skal delta i minst en av intervjurundene i alle rekrutteringsprosjekter
- Vi tilstreber et nøytralt språk (mtp. kjønn og generelt mangfold) i våre stillingsannonser
- Vi er i dialog med Testhub AS – «Equality as a standard», vedrørende et verktøy som skal hjelpe oss å forhindre utilsiktet diskriminering i screening av kandidater
- De tillitsvalgte involveres i rekrutteringsprosjekter
- Ved anledning tar vi inn personer for arbeidstrening, i tilrettelagt arbeid, for å hjelpe de tilbake i arbeidslivet. Vi har samarbeid med OsloKollega og NAV.

Lønn- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår til medarbeiderne i ARK reguleres av til enhver tid gjeldende avtaleverk som virksomheten omfattes av. Dette inkluderer Hovedavtalen, Handel og kontor / Landsoverenskomsten (tariffavtale), Bok- og papiravtalen og Særavtalen.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Medarbeidere som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) behandles som om de var i aktiv stilling
- Medarbeidere som arbeider deltid prioriteres, når det av driftsmessige hensyn er mulig å utvide stillingsbrøken, før nye stillinger utlyses internt
- Midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppgjør på lik linje med faste
- Retningslinjer for lønnsrevisjon er fastsatt i tariffavtalen HK/LO
- Medarbeidere som av helsemessige årsaker e.l. må gå over i en lavere lønnet stilling, beholder sin opprinnelige lønn

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

ARK er opptatt av å gi alle i selskapet like utviklingsmuligheter. Dette gjøres bl.a. gjennom en rekke felles motivasjons- og kompetanseutviklingstiltak, tett dialog mellom leder og medarbeider, utviklingssamtaler med et lengre perspektiv, utstrakt bruk av prosjekt- og teamarbeid. ARK har fokus på internrekruttering. Av alle nyansatte butikksjefer og på Servicekontoret var 59 % internt rekruttert i 2021.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Alle ledige stillinger lyses ut internt i egen virksomhet
- Utviklingssamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving
- Det legges til rette for kurs og kompetansehevede tiltak
- Mulighet for støtte til viderevidereutdanning

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv og arbeid

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Mulighet for å jobbe i redusert stilling i perioder
- Vi legger til rette for en hybrid arbeidshverdag der det er mulig
- Ved turnusplanlegging tas det hensyn til den enkeltes familiesituasjon der det er driftsmessig mulig
- Gode ordninger for velferdspermisjon og sykt barn (inntil 14 år)
- Servicekontoret har heis og flere handikoptoalett
- De fleste av våre butikker ligger på et kjøpesenter som tilrettelegger for mennesker med funksjonsnedsettelse

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre likestilling

I ARK kartlegger vi risiko gjennom følgende metoder:

- Vernerunder
- Samtaler med medarbeidere
- Utviklingssamtaler
- Oppfølging i prøvetid
- Sluttsamtaler
- Nøkkeltall (sykefravær, overtid og turnover)
- Varslingsportal i samarbeid med uavhengig tredjepart
- Medarbeiderundersøkelse hvert år
- Pulsundersøkelser hver måned

Gjennom medarbeiderundersøkelsen identifiseres risiko for diskriminering og hindre likestilling. Deltakerne får blant annet spørsmål om observert eller opplevd trakassering og diskriminering, og dersom dette forekommer blir saken fulgt opp av HR og ledelsen.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennom arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling fant vi følgende:

Rekruttering:

- Manglende fokus på mangfold i annonsering (både i ordlyd og bildeutvalg).
- I ARK er det ca. 170 ledere med personalansvar som jobber med rekruttering i større eller mindre grad. En desentralisert rekrutteringsprosess kan medføre at kartleggingen av rekrutteringsbehovet ikke sikres godt nok ift. faktiske behov.
- Der rekrutteringsprosessen ikke følges fra A-Å øker sannsynligheten for ansettelser preget av subjektivitet og likhetseffekt i tillegg til at kandidaters opplevelse av ARKs profesjonalitet knyttet til rekruttering kan variere.

Lønns- og arbeidsvilkår

- Ubalanse i kjønnsfordelingen i ARK
- Lønnplassering av nye typer stillinger som ikke allerede er omfattet av en lønnstabell eller tariff

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Manglende kjennskap til medarbeideres videre karriere- og/eller utviklingsmål
- Utviklingsmuligheter, internrekruttering sett opp mot bedriftens økende behov for ny spesialistkompetanse
- Ulik praksis i avdelingene rundt søknad og tildeling av midler til kompetansehevende tiltak

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv og arbeid

Medarbeidere med skift- og turnusordninger må i større grad forholde seg til gitte arbeidstider av driftsmessige årsaker. En stor andel av ARK sine medarbeidere jobber i butikk eller lager, noe som kan påvirke mulighetene til fleksibilitet og tilrettelegging for balanse mellom familieliv og arbeid.

Videre planer med arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i ARK sin utøvende personalpolitikk. I løpet av 2022 vil vi tilstrebe at arbeidet blir enda mer strukturert og synliggjort i større grad. Blant annet vil det overordnede ansvaret for dette arbeidet tildeles en bestemt ressurs i HR, som skal sikre fremdrift og videreutvikling i samråd med kolleger i HR og alle ledere.

Vårt nyanskaffede verktøy «Equality and Diversity Assessment Tool» skal bidra til å systematisere, dokumentere og prioritere det videre arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering. Som en del av vår handlingsplan skal vi vurdere om det er behov for revisjon av våre interne retningslinjer for å forhindre diskriminering og seksuell trakassering.

For å styrke mangfoldsarbeidet vårt har ARK gjennom Gyldendal ASA innledet et samarbeid med senter for mangfoldsledelse, Seema, der kompetanseutvikling innenfor mangfoldsledelse vil være et viktig initiativ i 2022.