

## Likestillingsredegjørelse Biltema Norge AS

*Biltema Norge sin visjon er å gjøre det enklere økonomisk for mennesker å ha bil, båt og hus ved å kunne tilby byggevarer, verktøy og fritidsartikler av høy kvalitet til lave priser - og dermed skape en rikere fritid for alle. Vår forretningside er å tilby et bredt spekter av produkter av høy funksjonell kvalitet, til så lave priser at alle kan ha råd til å kjøpe dem. For at vi skal kunne oppfylle vår visjon og forretningside er vi avhengig av å ha med handlekraftige mennesker på laget som gjenspeiler samfunnet rundt oss. At vi er ulike og mangfoldige gjør oss bedre rustet til å finne løsninger, utvikle nye produkter og fremgangsmåter som kan drive utviklingen fremover.*

*Likestillingsarbeidet i virksomheten skal sikre alle like ansettelses-, forfremmelses- og utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller livssyn.*



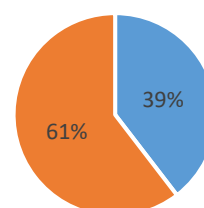
### Del 1: Status og kartlegging kjønnslikestilling i virksomheten

Biltema Norge skal være en inkluderende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. I utgangen av 2021 var det totalt 1.885 ansatte i selskapet hvorav 39 % kvinner og 61 % menn.

Styret i selskapet består av én mann og to kvinner, mens den sentrale ledergruppen består av to kvinner og fem menn. På øverste ledernivå i varehusene (Varehussjef) er fordelingen 26% kvinner og 74% menn. Sammenlagt på mellomledernivå i varehusene (Caféansvarlig og Assisterende varehussjef) er fordelingen 62% kvinner og 38% menn.

Det er ikke store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn generelt i selskapet.

Kjønnsbalanse i Biltemas varehus



■ Antall Kvinner ■ Antall Menn

## Oppsummerende tabell over kjønnsbalanse og kvinners lønn i % av menn:

Stillingsfunksjon:	Antall Kvinner:	Antall Menn:	Antall Totalt:	Andel kvinner:	Andel menn:	Kvinneres lønn i % av menn
Medarbeider	666	1042	1708	39%	61%	101%
Cafeansvarlig	19	1	20	95%	5%	100%
Assisterende varehussjef	32	30	62	52%	48%	99%
Varehussjef	17	48	65	26%	74%	99%
Regionssjef	0	5	5	0%	100%	0%
Kontormedarbeider	7	11	18	39%	61%	104%
Avdelingsansvarlig	2	4	6	33%	67%	86%
Daglig leder		1	1	0%	100%	0%
<b>Totalt</b>	<b>743</b>	<b>1142</b>	<b>1885</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>98%</b>

### Kartlegging av midlertidig ansatte, deltid og foreldrepermisjon

Som hovedregel er medarbeiderne ansatt i faste stillinger. Stillingsbrøken settes basert på det faktiske behov. Før ansettelse av nye medarbeidere har eksisterende medarbeidere fortrinnsrett til å utvide sin stilling. Vi har et antall ansatte som arbeider deltid eller sesongbasert, og gjør dette etter eget ønske for å kombinere arbeidet med utdanning, skole og etter arbeidsmiljølovens rettigheter med hensyn til alder og/eller omsorg for barn. De medarbeiderne som er ansatt i midlertidige stillinger er i hovedsak vikariater for sykdom eller foreldrepermisjon, deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av/eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, eller i forbindelse med midlertidig og forhøyet arbeidsmengde i høysesong (ferievikar).

I 2021 var det 65 midlertidige ansatte, 26% av dem var kvinner. I denne beregningen er ikke ferievikarer tatt med. Totalt antall ferievikarer i høysesong 2021 var 561 stykker. Av disse ble 283 fast ansatt etter endt ferievikarperiode.

Biltema Norge hadde ved utgangen av 2021 totalt 1305 ansatte i deltidsstilling. Av dem var det 518 kvinner og 787 menn.

### Oppsummerende tabell over midlertidig ansatte og deltidsstilling fordelt på kjønn:

Midlertidig ansatte		Deltidsstillinger:	
Andel kvinner:	Andel menn:	Andel kvinner:	Andel menn:
26%	74%	40%	60%

Totalt i 2021 var det gjennomsnittlige antallet uker med foreldrepermisjon fordelt til 11,10 for kvinner og 8,14 for menn.

## Del 2: Vårt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten

I Biltema er det et stort fokus på at vi skal være en arbeidsplass som strever for likestilling. Vi ønsker mangfold blant våre ansatte, og alle skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Likestilling og mangfold skal gjelde alle sider av arbeidsforholdet.

### Verdier, rutiner og standard for likestilling og mot diskriminering

Våre ledere skal aktivt arbeide for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold i sitt arbeid, forankret i våre håndbøker. Og disse lederne er videre ansvarlig for å påse at alle ansatte er kjent med våre holdninger til likestilling og mangfold. Disse holdningene er forankret i Biltemas håndbøker.

Virksomheten skal alltid lyse ut ledige stillinger som alle ansatte skal ha muligheten til å søke på. Det skal legges like krav til grunn for ansettelse, omplassering og forfremmelse. Og alle ansatte skal få opplæring i sine arbeidsoppgaver, og kompetanseutvikling der dette er nødvendig eller påkrevd for å utøve stillingen sin. Videre følger Biltema Norge tarifflønn, slik at lønn skal være likt for alle basert på tydelige krav i henhold til lønnsfastsettelse og ansiennitetsopprykk jf. overenskomsten vi følger.

Mobbing og trakassering er skadelig for arbeidsplassen og arbeidsmiljøet og påvirker den daglige trivselen negativt. I Biltema har alle rett til å bli behandlet med respekt. Dette innebærer at man aksepterer at man er forskjellig, og ser verdien av mangfold, og videre at man snakker til hverandre med respekt. Krenkende atferd som for eksempel mobbing eller seksuell trakassering aksepteres ikke, og selskapets holdninger og definisjoner på dette er ført i beredskapsplan.

### Organisering av arbeidet, kartlegging og oppfølging

Ettersom bransjen, henholdsvis varehandel, er mannsdominert og kantine/café i større grad er kvinnedominert, har vi tilsvarende fordelinger og en markant skjevfordeling i søkermasse og rekrutteringsgrunnlag. Vi arbeider imidlertid med å stimulere flere kvinner til å søke på ledende stillinger, og ved ansettelser generelt har vi fokus på å rekruttere for å oppnå balanse med hensyn til kjønn, alder og annen bakgrunn.

Markedsavdelingen vår har de siste årene jobbet for å synliggjøre og øke kjennskapen til Biltema som bedrift for kvinner. I 2021 var det 58,7 % kvinner mot 41,3 % menn som besøkte våre nettsider. Forhåpentligvis vil dette være med på å skape en bevissthet og interesse hos kvinner for Biltema som en potensiell arbeidsplass og karrierevei.

Vi ser at likestillingsarbeidet er en kontinuerlig prosess som må jobbes målrettet med. Det vil være tilfeller og eksempler på diskriminering i arbeidslivet, men vi må aktivt jobbe preventivt med gode rutiner og oppfølging for å motarbeide og unngå dette. På den måten kan vi sikre våre ansattes arbeidshverdag og jobbe for å være en inkluderende arbeidsplass.

## Utvalg og rutiner i arbeid med likestilling og mot diskriminering

Selskapet har etablerte utvalg og andre rutiner for å fange opp eventuelle brudd på selskapets likestillingsarbeid.

### **Arbeidsmiljøutvalg (AMU):**

Selskapet har et utvalg bestående av verneombud, tillitsvalgt, driftssjef og daglig leder. Utvalget diskuterer årlig arbeidsmiljøspørsmål som f.eks. risikoer og forebyggende tiltak. I arbeidsmiljøutvalget behandles også spørsmål som; bedriftshelsetjeneste, handlingsplaner, opplæring, endringer av ulik art, arbeidstilpasning og rehabiliteringsvirksomhet.

### **Medarbeidersamtaler:**

Individuell oppfølging gjennomføres ved årlige medarbeidersamtaler hvor målet blant annet er å fange opp hvordan den enkelte medarbeider opplever sitt fysiske og psykososiale arbeidsmiljø, og undersøke om det er muligheter for utvikling i virksomheten. Den enkelte medarbeider og leder snakke sammen om selskapets mål, arbeidssituasjon, hva som gir arbeidsglede, utvikling og trivsel. Blir man enig om en felles handlingsplan eller andre målsetninger skal dette følges opp innen avtalte frister i en egen Handlingsplan. I forkant av samtalen skal den ansatte blant annet reflektere over egen arbeidssituasjon og arbeidsmiljø, egen kompetanse / behov for kompetanseutvikling, og arbeidsoppgaver.

### **Rapportering av hendelser/avvik:**

Rapportering av hendelser ved avvik, som for eksempel sikkerhetsmangler, misnøye ved arbeidssituasjon, diskriminering og trakassering etc. kan rapporteres enten til HR- eller driftsavdelingen via vårt varslingsystem. Alle ansatte har tilgang på dette, og man kan her velge å være anonym. Avvik/varslinger behandles i tråd med selskapets rutiner og eventuelle tiltak iverksettes basert på hendelse/utfordring. Videre kan hendelser og avvik også rapporteres til tillitsvalgte, ledere og/eller andre ressurspersoner.

### **Lønnsregulering:**

Alle våre butikkmedarbeidere blir justert i henhold til tariff. Biltema Norge følger landsoverenskomsten 'Handel og Kontor/Virke' som setter premisser for hva som gir lønnsansiennitet, når man skal justeres, og hvilke krav som legges til grunn ved lønnsfastsettelse. Ved utsendelse av kontrakt oppfordres alle ansatte via e-post til å sende inn dokumentasjon som kan påvirke lønnsfastsettelsen. Videre gjennomfører lønnsavdelingen ansiennitets- og trinnjustering hvert år for alle ansatte i firmaet, og dersom nåværende ansatte har gjennomgått utdanning eller annet som gir høyere lønn så behandles disse sakene fortløpende.

### **Rekruttering:**

I Biltema Norge blir ledige stillinger utlyst eksternt og/eller internt. Alle ansatte har rett til å søke på stillinger, og/eller søke om å utvide sin stillingsprosent fremfor at det foretas nyansettelser uavhengig av kjønn eller alder.

## Videre arbeid for å hindre diskriminering og oppnå likestilling

For å oppnå likestilling og hindre diskriminering må alle ansatte i selskapet, fra medarbeider til leder, bidra. Det er ledelsen som legger premisser for, og evaluerer arbeidet, men alle ansatte må bidra i prosessen.

Vi har gjort en evaluering av vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering for året 2021 og ser at vi har punkter som kan forbedres, og at det vil være hensiktsmessig å jobbe enda mer strukturert og planmessig i årene fremover.

Tiltak som vil planlegges og evalueres for året 2022:

- I alle stillingsutlysninger vil vi oppfordre kvinner/minoriteter/mennesker med funksjonsnedsettelse til å søke
- Gjennomgang av retningslinjer og prosedyrer for ledere knyttet til inkludering, mangfold og arbeid mot diskriminering og trakassering i det daglige arbeidet
- Muligheter for anonymitet av søknader og/eller bruk av teknologi i 1.gangsintervjuer (videointervjuer med algoritmer / sertifiserte testverktøy i utvelgelse)
- Interne kursopplegg for de grupper som er underrepresentert i de ulike nivåene