

Likestillingsredegjørelse

RUSTA RETAIL AS

FY 24/25

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

HR og hovedverneombud har gått gjennom og definert følgende stillingsnivåer for Rusta Retail AS:

Nivå 1: Daglig leder

Nivå 2: HR Manager, Commercial Manager

Nivå 3: Regionsjef

Nivå 4: Øvrig stab (HR Rådgiver, Lønn- og HR koordinator, markedsansvarlig og kontoradministrator)

Nivå 5: Varehussjef

Nivå 6: Assisterende varehussjef og Lageransvarlig

Nivå 7: Varehusmedarbeider med byggeansvar, prosjektleder, ass.prosjektleder, store service staff

Nivå 8: Varehusmedarbeider og tilkallingshjelp

Nivå 9: Lærling

Ufrivillig deltid kartlegges gjennom medarbeidersamtaler, samt i årlig medarbeiderundersøkelse. Denne ble gjennomført i februar 2023 og februar 2024, ingen funn av ufrivillig deltid.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinne r	Menn	Kontante ytelser					Naturalyt ser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessig e tillegg	Bonus	Overtids- godtgjørel ser	Sum skatteplikt ige naturalytel ser
Total	926	596	103,3%	98,3%	97,9%	80,2%	106,7%	21,9%

Nivå 1		1	x	x	x	x	x	x
Nivå 2	1	1	x	x	x	x	x	X
Nivå 3	1	3	x	x	x	x	x	x
Nivå 4	4	1	x	x	x	x	x	x
Nivå 5 Varehussjef	30	25	94,8%	91%	112,8%	112,5%	68,2%	
Nivå 6 Ass.varehus sjef, lageransvar lig	39	17	0%	109,1% 114,3%	69,5% 111,4%	136,9% 62,9%	112,3%	82,8%
Nivå 7 Medarbeid er med byggeansva r	4	8	90,5%	98,3%	110%	93,7%	68,7%	0
Nivå 8 Varehusme darbeider	602	344	117,2%	111,7%	97,3%	123,7%	96,9%	0
Nivå 9 Lærling	1	5	136,4%	134,5%	58,9%	0%	402,1%	0

Det er kun fra nivå 5 og opp til 9 det er flere enn 5 per kjønn. Dermed redegjøres det ikke for de andre gruppene.

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
689	418	172	115	15,6	7,6	566	332	0%	0%

Alle stillinger under 100% er registrert som deltid. Vi har flere som jobber i både 80% og 90% stillinger.

Midlertidige stillinger innebærer også tilkallingsvikarer, da disse kontraktene er en rammeavtale med annen karakter.

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn, timelønn og ulike tillegg, bonuser og goder basert på gjennomsnittsberegninger for regnskapsåret 2024/2025.

Av gruppene som skal med i redegjørelsen (over 5 per kjønn) er det nivå 5, 6, 7, 8 og 9.

- Nivå 5: Fastlønn
- Nivå 6: Timelønn + ansvarstillegg
- Nivå 7: Fastlønn
- Nivå 8: Timelønn
- Nivå 9: Timelønn

Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. HVO har deltatt i evalueringen av lønnskartleggingen.

- Eksempel på likt arbeid: to varehussjefer i ulik avdeling
- Eksempel på arbeid av lik verdi: HR rådgiver og markedsansvarlig

Ufrivillig deltid

Vi har høy andel av deltid da det er skiftarbeid med varierende tider iht. åpningstider, det er derfor vanskelig å fylle opp 100% og samtidig passe på arbeidstid/hviletid og tilrettelegginger. Vi opplever at mange søker hos oss fordi de ønsker å jobbe deltid ved siden av studier e.l. Vi har ikke gjort funn av ufrivillig deltid.

- Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker større stillinger under *medarbeidersamtalen*, dette er en del av spørreskjemaet. Varehussjef har dialog med medarbeiderne rundt dette. Vi oppfordrer også interne til å søke på ledige stillinger.
- Vi har spurt om deltidsansatte ønsker høyere stillingsprosent i *medarbeiderundersøkelsen*. Det er ikke gjort funn av dette. Vi jobber kontinuerlig med å øke stillinger for de som ønsker, der det er mulighet for dette.

Funn

Det er ikke funnet vesentlige store forskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten. Det fremkommer at det er forskjell på lærlinger. Rusta forholder seg til oppsatte timesatser/prosentuell andel av lønnstrinn oppgitt fra opplæringskontorene.

Fra nivå 5 og nedover har organisasjonen flere kvinner enn menn. For nivå 1-4 er totalt en akseptabel balanse mellom kvinner og menn. Det er dog flere menn i de høyere stillingene, ledergruppa består av 2 kvinner og 5 menn.

Vi har et periodevis høyt antall midlertidige kontrakter hos oss. Hovedårsakene til dette er sesongbetont arbeid og ferieavvikling. I tillegg har vi et høyt sykefravær, en del medarbeidere får da en midlertidig stilling i tillegg til sin faste stilling for å vikariere eller dekke opp et midlertidig behov. Det er ikke skilt på midlertidige og midlertidige som også har en fast avtale.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- *Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Disse går vi jevnlig over, våren 2023 oppdaterte vi og oversatte den globale policyen for trakassering og diskriminering.*
- *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

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

HR, hovedverneombud (HVO) og ledelsen er involvert i dette arbeidet

Møtene er lagt sammen med arbeidsmiljøutvalget (AMU), og treffes 4 ganger i året. Her diskuteres likestillingsarbeidet.

Slik arbeider vi for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Årlig medarbeiderundersøkelse hvor alle virksomhetens medarbeidere får mulighet til å delta og svare anonymt på forholdene. Der blir det kartlagt om de ansatte har vært vitne til verbal eller fysisk trakassering, mobbing eller seksuell trakassering i jobbsammenheng.
- Vi har tidligere gjennomgått fysiske forhold i virksomheten, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.
- Vi har nylig tatt en gjennomgang på ergonomi i varehusene, hvor vi f.eks. har gjennomgått kvinners grense for vekt over skulderhøyde og satt inn tiltak for dette.
- Vi har også gjennomgått praksisen for gravide og tilrettelegging, slik at disse kan ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og jobbe så lenge som mulig/ønsket.
- Involvert i arbeidet er HR, HVO og ledergruppa. Det er AMU kvartalsvis og møte med ledergruppa månedlig. Vi har ingen fast syklus på når likestillingsspørsmål og tiltak tas opp.
- Vi har regionsamlinger hvor diskriminering spesielt i rekrutteringsprosesser er tatt opp og vi har forsøkt å tydeliggjøre tematikken og vektlagt hvordan vi som selskap forventer at man opptrer.
- Diskriminering er en stor del av fokuset når vi nå skal finne nytt rekrutteringssystem og test-verktøy for kandidater. Vi ser da på løsninger hvor prosessen valideres via system, slik at kandidatene får en rangering basert på kvalifikasjoner og

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Virksomheten er sentrert rundt driften av varehus, og arbeidstid styres av åpningstidene. Det er derfor begrensede muligheter for å tilrettelegge slik at alle opplever det enkelt å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver. Virksomheten er tydelig på dette i rekrutteringen, slik at de som arbeider hos oss i stor grad er klar over den begrensede muligheten for individuell tilpasning. Det er stor grad av mangfold på arbeidsplassen ift. etnisitet, religion og livssyn. Virksomheten forsøker så langt det er mulig å tilrettelegge for personer med nedsatt funksjonsevner. Utforming av butikk, kasser og arbeidsoppgaver, gjør det likevel vanskelig og vi er bevisst denne problematikken. Det er også noen grupper som har et livssyn/religion hvor man trenger fri faste dager/timer, dette er det vanskelig for oss å tilrettelegge for. Det ble ikke avdekket store forskjeller mellom kvinners og menns lønn som helhet, men enkelte nivåer kan vise en viss forskjell både på lønnsnivå og kjønnsbalanse. Når det gjelder foreldrepermisjon har kvinner gjennomsnittlig tatt ut dobbelt så mye som menn. Ettersom vi behandler alle likt, påvirker ikke dette lønn.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Årsaker til risikoer og hindre

Vi har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger, eksempelvis er det kun to av syv som er kvinner i ledergruppa.
- Høy grad av reisevirksomhet kan være en årsak til det lave antallet kvinner i ledelsen.
- Kan være lav kunnskap rundt om i organisasjonen, selv om vi har tydelige retningslinjer mot trakassering og diskriminering.
- Den største andelen av arbeidsplasser i virksomheten er i varehus, denne jobben innebærer skiftarbeid, høyt tempo og mye bevegelse og løft. Dette begrenser våre muligheter for tilrettelegging for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne.
- Vi har hatt én varslingsak knyttet til trakassering. Etter grundige undersøkelser ble det konkludert med at det hadde utviklet seg en uheldig sjargong i varehuset over tid. Denne ble vurdert som upassende, men ikke som trakassering i juridisk eller arbeidsmiljømessig forstand. Dette blir videre fulgt opp med ledertrening og kompetanseøkning på ledelse og arbeidsmiljø.

For virksomhetsåret 2024/2025 har vi fortsatt vårt fokus på kompetanseøkning hos linjeledere, mht. hvordan ivareta medarbeiderne på en god måte, sykefravær og medarbeideroppfølging. Vårt største fokusområde iht. likestilling har vært å fortsatt utvikle rekrutteringsprosessen for å sikre at det ikke skjer bevisst eller ubevisst diskriminering.

Tiltak vi jobber med:

- Sikre at alle medarbeidere i virksomheten kjenner til og føler seg trygg på følgende policyer;
 - Nulltoleranse for støtende forskjellsbehandling, trakassering, mobbing o.l.
 - Lønnsfastsettelse

- Nære relasjoner på arbeidsplassen
- Varsling
- Kontinuerlig jobbe med holdninger hos lederne, samt et generelt løft hos alle medarbeidere.
- Videreutvikling av informativ lederhåndbok
- Arbeide videre med rekrutteringsprosessen ved å finne nytt rekrutteringssystem, gode test-verktøy og en AI-løsning på screening av kandidater. Kandidatene vil bli rangert iht. sin kompetanse og besvarelse på screening (holdning, tilgjengelighet, etc).
- Vi undersøker å se på muligheten for å innføre faste kontordager, slik at det kan bli mer forutsigbart når kollegaene tar hjemmekontor (gjelder hovedkontoret), samt trening i arbeidstid, slik at man frigjør noe tid til å være sammen med familien.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Rusta har fokus på inkluderende arbeidsmiljø og fordomsfri rekruttering. Dette gjenspeiles i gode resultater i medarbeiderundersøkelsen, en god kjønnsfordeling og minimale forskjeller på lønnsnivå. Medarbeiderundersøkelsen viste gode resultater mht. diskriminering.

Videre er vi nøye med å sende ut rekruttering internt før vi gå eksternt, vi drøfter behovet for deltid med verneombud i hvert varehus og vi forsøker å øke deltider der det er mulig, i stedet for å rekruttere inn.

Vi skaper mye bevissthet gjennom en fordomsfri rekruttering. Dette er noe vi kommer til å fortsette å fokusere på fremover.

Vi har jobbet med ufrivillig deltidsarbeid gjennom medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelsen og vi forsøker å gi deltider som ønsker høyere stilling mer så langt det går.

Beskrivelse av suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Av de foreslåtte tiltakene fra 2023/2024 er flere blitt jobbet med, men det gjenstår fortsatt en god del jobb. Vi vurderer det slik at Rusta med fordel kan arbeide enda grundigere med tematikken generelt i fremtiden.
- Ettersom arbeidet i varehus i stor grad er av fysisk karakter, er det utfordrende å gå utenom dette i rekrutteringer. Som nevnt er det tilrettelegginger vi kan gjøre, som vi gjør, men det begrenses av varehusets virke. Vi kan likevel jobbe enda mer med mulige tilrettelegginger for grupper med særskilte behov.
- Når det gjelder lønnsfastsettelse følger vi en struktur for hvordan dette skal gjøres, denne tar stilling, ansiennitet og størrelse på varehuset i betraktning, andre forhold som f.eks. kjønn vektlegges ikke. Vi ser likevel at det kan forekomme ulik håndtering hos de forskjellige lederne i noen grad, men dette håndteres og justeres av HR.
- Generelt ser vi et behov for mer opplæringsmateriell rundt tematikken for å skape en økt generell bevissthet.

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Prosesen er sårbar med mye manuell håndtering. Ubevisst diskriminering kan forekomme, men det er ikke meldt om dette.	Kompetanseøkning via ledertrening. Det undersøkes også flere ulike systemer for screening av varehusmedarbeidere for å kunne ta valide valg. For ledere har vi benyttet personlighetstester, slik at det også er med å styrke valg.	Varehussjefene vil få støtte via system/verktøy med forslag til hvem som skal kalles inn til intervju, basert på kriterier vi setter opp i forkant.	HR Manager	1.juli 2026.	
Lønns- og arbeidsvilkår	Rusta er nå 10 år i Norge, og vi har ansatte som har jobbet her siden oppstart.	Sikre at de som har jobbet i over 10 og 15 år ligger på et akseptabelt nivå mtp. lønn.	Sikre at vi har rettferdig lønn og følger lovkrav.	HR Manager	1.juli 2026	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Uprofesjonell tone i arbeidsmiljøet.	Kompetanseheving for alle ansatte på området.	Sikre at alle har god forståelse for hva som er akseptabel språkbruk, samt hva man kan spøke om.	HR Manager	1.juli 2026	
Generelt mangfolds arbeid	Vekst i antall ansatte	Bevisstgjøring og informasjon, via kampanjer og kurs.	Trinn i å unngå diskriminering, trakassering og annet.	HR Manager	1.juli 2026	
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						