



Likestillings- og diskrimineringsredegjørelse 2022

AS Vinmonopolet

Innledning

Vinmonopolet skal være en attraktiv arbeidsplass med et godt og trygt arbeidsmiljø og gode utviklingsmuligheter. Vi har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering, og skal så langt som mulig speile mangfoldet i befolkningen. Vinmonopolet har som mål å oppnå en balansert sammensetning av medarbeidere når det gjelder alder, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering og kulturell bakgrunn. Likestillingsarbeidet er forankret i personalpolitikken, og hensynet til likestilling og ikke-diskriminering inngår i policyer, rutiner og retningslinjer.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Vinmonopolet har per 31.12.2022, 2014 faste ansatte, hvorav 1315 er kvinner. Vi har en høy kvinneandel med 65 % kvinner. Dette gjenspeiles også blant våre midlertidige ansatte, hvor 20 av 32 er kvinner.

Innenfor lederstillinger er 57 % kvinner. Til sammenligning var fordelingen av ledere i 2018 55 % kvinner og 45 % menn.

Fordelt på ledernivåene er andelen kvinner slik:

- Ledergruppen: 29% (43 % i 2021)
- Øvrige ledere: 54 % (53% i 2021)
- Butikksjefer: 58 % (57% i 2021)
- Styret: 44 % (uendret fra 2021)

Vinmonopolet deltar i SHE Index. SHE Index måler hvor gode norske selskaper er på kjønnsbalanse, og gjennomføres i samarbeid med rådgivnings- og revisjonsselskapet EY. Poengindeksen viser at Vinmonopolet har oppnådd gode resultater knyttet til kjønnsbalanse i selskapet.

I 2022 oppnådde vi en poengindeks på 85 av 100. Her har vi gått ned fra 91 poeng året før. Noe av årsaken kan være at det var færre kvinner i ledergruppen

sammenlignet med året før. Det er rekruttert ny kvinnelig kjededirektør, og sammensetningen av ledelsen i 2023 vil være i balanse kjønnsmessig når hun starter i mars 2023.

Foreldrepermisjon

I 2022 tok kvinner gjennomsnittlig ut 24 uker foreldrepermisjon, mens menn hadde i snitt 13 uker foreldrepermisjon. I 2021 var det i snitt 7 uker foreldrepermisjon for kvinner og 6,5 uker foreldrepermisjon for menn.

Heltid/deltid

I Vinmonopolet jobber totalt 67 % av våre medarbeidere deltid. Det er flest kvinner som jobber deltid.

Status for ufrivillig deltid ble sist kartlagt i forbindelse med medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført første kvartal 2022. Resultatene er ikke fordelt per kjønn.

Av de som jobber deltid var fordelingen slik i 2022:

- 646 var ikke fornøyd med egen stillingsprosent
- 349 var fornøyd med egen stillingsprosent
- 68 valgte å ikke svare

Mer informasjon rundt arbeidet med deltid i Vinmonopolet finnes i rapportens del 2.

Sykefravær

Sykefraværet var for 2022 totalt 6,71% hvorav 2,23% er egenmeldt og 4,48% er legemeldt fravær.

Det vises til vedlegg 1 for tabell over kjønnsbalanse innen faste/midlertidig ansatte, foreldrepermisjon og heltid/deltid.

Stillingsgrupper og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg og naturalytelser for regnskapsåret 2022. Dataene er hentet fra lønnsystemet.

Vi har satt sammen stillingsgrupper med utgangspunkt i likt arbeid. Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i hvilke stillingsgrupper. Stillingsgruppene har vært diskutert med de tillitsvalgte.

Stillingsgruppene består av følgende ansattgrupper:

- Stillingsgruppe 1: Administrerende direktør og avdelingsdirektører
- Stillingsgruppe 2: Regionledere, distriktssjefer og ledere på kjedekontoret
- Stillingsgruppe 3: Butikksjefer
- Stillingsgruppe 4: Nestledere og butikkekspeditører
- Stillingsgruppe 5: Medarbeidere ved kjedekontoret

Det vises til vedlegg 2 for oversikt over stillingsgrupper og lønnsforskjeller.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vinmonopolets retningslinjer og målsettinger for likestilling

Vi har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette er godt integrert i strategisk arbeid, utviklingsarbeid og i personalpolitikken vår. Vi arbeider for å hindre forskjellsbehandling, både når det gjelder rekruttering, forfremmelse, utviklingsmuligheter og arbeidsoppgaver. Vinmonopolets likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer, og inngår som en integrert del av våre rekrutteringsprosesser og personaloppfølging. I 2021 reviderte vi våre retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Likestilling i overenskomstene

Det er inngått en lokal likestillingsavtale mellom selskapet og HK/FKV, inntatt i overenskomstene.

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

En god og inkluderende arbeidsplass er en av målsetningene i bærekraftstrategien. Vi har bl.a. som mål å øke nærværet, redusere antall lave stillingskontrakter som i dag er under 7,5 timer pr uke, redusere bruk av mertid og reduksjon i antall avganger knyttet til full uførepensjon.

Alderssammensetning

Gjennomsnittsalder blant våre medarbeidere er 46,5 år, og 46 % er over 50 år. Gjennomsnittsalder og andel antall medarbeidere over 50 år har holdt seg stabilt de seneste år, med noe økning i 2021. I 2021 var gjennomsnittsalderen 46 år og 41 % var over 50 år.

Etnisitet, religion og livssyn

Ansettelse av kandidater med minoritetsbakgrunn er et uttalt mål i vår rekrutteringsprosess og kommer frem i våre stillingsutlysninger. Det er imidlertid krevende å tiltrekke seg søkere fra kulturer der rusmidler generelt, og alkohol spesielt, er imot deres religiøse overbevisning.

Det er etablert retningslinjer i Personelhåndboken som sikrer medarbeidere muligheten til fri i forbindelse med religiøse høytider.

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år

46 % av medarbeiderne våre er over 50 år, og gjennomsnittlig ansettelsestid er lang. Dette indikerer at våre medarbeidere blir ivaretatt og trives i jobben. Ved rekruttering oppfordres alle aldersgrupper til å søke, og 20 % av våre nyansatte i 2022 var over 50 år.

Personer med nedsatt funksjonsevne

Vi ønsker å bidra med å gi personer som har falt ut av arbeidslivet en mulighet for å få relevant praksis i form av arbeidstrening gjennom NAV. Vi tilbyr derfor arbeidserfaring i form av arbeidstrening hvor de får opplæring og en referanse som gjør at de lettere vil kunne komme tilbake til arbeidslivet.

Arbeid i Vinmonopolets butikker er tidvis fysisk krevende. Vi jobber for å redusere antall medarbeidere som slutter grunnet full uførepensjon og ser viktigheten av at våre medarbeidere med særskilte behov skal kunne stå lenger i jobb, med nødvendig tilrettelegging. Vi ser at små butikker har større utfordringer med tilrettelegging enn større butikker, i tillegg til at den fysiske belastningen på øvrige medarbeidere øker.

Rekruttering

Vinmonopolet har et mål om å oppnå en balansert sammensetning når det gjelder alder, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering samt kulturell bakgrunn. Vi jobber for å ansette mennesker med ulik bakgrunn og potensielle nye medarbeidere skal vite at vi setter pris på mangfold. Vinmonopolet har etablert intervjuer som sikrer likebehandling og saklighet til bruk ved rekruttering. Vi oppfordrer søkere med ulik bakgrunn til å søke på stillinger. Av hensyn til produktene vi omsetter, erfarer vi at det er søkere som kan finne det problematisk å søke jobb hos av religiøse og politiske årsaker.

Selskapets turnover var i 2022 på 9,34 %, med høyest prosentvis andel turnover blant medarbeidere mellom 20-29 år og 60-69 år. Vi ser at yngre medarbeidere oftere bytter arbeid og at flere medarbeidere over 62 år slutter i forbindelse med at de går over på avtalefestet pensjon eller alderspensjon. Til sammenligning var turnover i 2021 6,63 %.

Av våre nye medarbeidere i 2022, var 51 kvinner og 34 menn.

Lønns- og arbeidsvilkår

Vinmonopolet praktiserer lik lønn og goder for likt arbeid. På lik linje med andre virksomheter kan det forekomme individuell avlønning for enkelte områder med spesialkompetanse. Vi har fastsatt lønns- og arbeidsvilkår i overenskomster med fagforeningene som sikrer likebehandling mellom heltids- og deltidsansatte, faste, midlertidige og innleide. Overenskomstene og lønnstabellene er tilgjengelig for alle medarbeidere i Personelhåndboken. Våre medarbeidere i butikk har tarifflønn som sikrer lik lønn mellom kvinner og menn.

Deltidsmedarbeidere

Blant våre kvinnelige medarbeidere jobber 73 % deltid, mens det blant menn er 55 % som jobber deltid. Det er et mål at våre medarbeidere skal ha en stillingsprosent som i størst mulig grad er i tråd med medarbeidernes ønsker. Denne målsetningen må samtidig balanseres mot eiers forventning om effektiv drift. Butikkene har ulike bemanningsbehov, som varierer gjennom uken. Dette medfører at deltidsstillinger er nødvendig i butikk da 70 % av salget skjer fra torsdag til lørdag.

Forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere

Alle medarbeidere har mulighet for karriere og forflytninger internt, og vi har hatt flere opprykk gjennom interne rekrutteringer til stillinger med større ansvar og økte betingelser.

Vinmonopolet har et bredt kurstilbud som tilbys alle medarbeidere, uavhengig av stillingsforhold. Opplæringen er tilpasset virksomhetens stillingsnivåer og grupper. Det legges til rette for kurs- og kompetansehevede tiltak i arbeidstiden. Fysiske kurs

foregår i universelt utformede lokaler. Det er også mulig å søke om individuell støtte til ekstern utdanning.

Tilrettelegging

Vinmonopolet jobber for å forhindre frafall fra arbeidslivet hos egne medarbeidere og jobber for at restarbeidsevnen skal brukes i størst mulig grad. Arbeidet i butikk er til dels fysisk utfordrende med tunge løft, og vi arbeider aktivt og målrettet med å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Butikkene har også tilrettelagt med utstyr som blant annet avlaster tunge løft.

Vi har tilpassede oppfølgingsrutiner for sykefravær, som blant annet oppfordrer medarbeidere med tilretteleggingsbehov om å gå i dialog med sin nærmeste leder. Arbeidet tilrettelegges og tilpasses så langt det er praktisk mulig.

Vinmonopolets tekniske beskrivelse av lokaler som skal rehabiliteres eller nyetableringer ivaretar kravene om universell utforming og bidrar til at butikk- og arbeidslokalene er tilpasset ulike krav, forhold og behov. Nødvendige spesialtilpasninger av lokalene for medarbeidere med spesielle tilretteleggingsbehov vurderes ved behov.

Våre medarbeidere i butikk benytter felles antrekk. Uniformene har dame- og herremodell og man står fritt til å velge den uniform man ønsker. Det er rom for å tilpasse uniformene ved behov. Det er i tillegg mulighet for valg av tilpassede skjorter og bukser for gravide.

Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv

Vinmonopolet ønsker å tilrettelegge der det er mulig for medarbeidere som av hensyn til familieliv har behov for fleksibilitet. Butikkene tilpasser arbeidsplan så langt det praktisk lar seg gjøre, uten å forringe driften. God balanse mellom jobb og hjem er eget tema i medarbeidersamtalen. Medarbeidere ved Kjedekontoret har fleksibel arbeidstid med kjernetid.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Vinmonopolet har etablert opplæring mot seksuell trakassering og har nulltoleranse for all form for trakassering. Vi har en utfordring knyttet til trakassering av ansatte fra kunder, herunder seksuell trakassering og utagering/vold. Det er etablert avviksrapportering hvor disse forholdene er tatt inn, samt mulighet for varsling om kritikkverdige forhold. Dette er også forhold som undersøkes i medarbeiderundersøkelsen. Det er etablert egne varslingsrutiner for bl.a. trakassering og uønsket adferd. Det er et felles ansvar å bidra til å bygge lagånd og et godt arbeidsmiljø. Den enkelte forventes å vise respekt og omtanke for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold.

Varsling om kritikkverdige forhold

Vinmonopolet har etablert rutiner for varsling om kritikkverdige forhold. Medarbeidere som opplever diskriminering eller trakassering, herunder seksuell trakassering, oppfordres til å benytte varslingskanalen for å varsle om dette.

Arbeidet med å identifisere risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, årsaker og videre tiltak

Vinmonopolet gjennomførte tidlig i 2022 en workshop med tillitsvalgte, verneombud og representanter fra butikk for å kartlegge mulige risikoer knyttet til diskriminering og hindre for likestilling. Kartleggingen er basert på firestegs-modellen for aktivt likestillingsarbeid nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Arbeidet resulterte i flere fokusområder knyttet til likestillingsarbeidet. Risikovurderingen er gjennomgått og oppdatert i 2023. Følgende fokusområder er kartlagt og iverksatt.

Flere kvinnelige ledere

I ledergruppen har andelen kvinner gått ned fra 2021. Det er rekruttert ny kvinnelig kjededirektør, og sammensetningen av ledelsen i 2023 vil være i balanse kjønnsmessig når hun starter i mars 2023. For styret har vi nådd kravet om minst 40% kvinner i styret. For andelen «øvrige ledere» og «butikksjefer» er andelen kvinnelige ledere godt over 50% noe vi er veldig fornøyd med. Vi ser imidlertid at vi fortsatt har et potensiale når det gjelder andelen kvinnelige ledere sett opp mot total andel kvinnelige medarbeidere.

Nærværsarbeid

Siden 2017 har vi jobbet aktivt med å redusere sykefraværet og øke nærværet. I perioden 2016 – 2019 ble sykefraværet betydelig redusert og vi ser at systematisk nærværsarbeid har effekt. I 2020 ble det derfor iverksatt et forsterket nærværsarbeid for å motvirke eventuelle konsekvenser av den ekstra arbeidsbelastningen som følge av pandemien gjennom perioden 2020 – 2022. En egen arbeidsgruppe for nærvær ble etablert og den jobber med utvikling og implementering av forebyggende tiltak på sykefravær og andre arbeidsmiljøtiltak. I tillegg har vi ansatt en person i et engasjement på 12 måneder for å jobbe med tiltak innenfor nærvær. Tilbakemeldingen fra drift på dette er meget positiv. Det er fokus på inkludering av arbeidstakere som har fått redusert sin arbeidsevne, men vi har et potensiale når det gjelder rekruttering av personer som allerede har nedsatt funksjonsevne, men som likevel kan utføre alle arbeidsoppgaver.

Praksisplass og arbeidstrening

Vinmonopolet ønsker å bidra med å gi personer som har falt ut av arbeidslivet en mulighet for å få relevant praksis i form av arbeidstrening gjennom NAV. Vi gir de derfor arbeidserfaring i form av arbeidstrening hvor de får opplæring og en referanse som gjør at de lettere vil kunne komme tilbake til arbeidslivet.

Trakassering

Vinmonopolet har etablert retningslinjer og opplæring mot seksuell trakassering. Vi har en utfordring knyttet til trakassering av ansatte fra kunder, herunder seksuell trakassering og utagering/vold. I 2022 har det blitt gjennomført egne risikovurderinger for våre kategori 1 butikker, hvor det kun er en person på jobb. Det er også gjort enkeltstående risikovurderinger på spesielt utsatte, større butikker i de store byene, og da spesielt i Oslo. Det er etablert avviksrapportering hvor disse forholdene er tatt

inn, samt mulighet for varsling av kritikkverdige forhold. Dette er også forhold som undersøkes i medarbeiderundersøkelsen.

Deltidsmedarbeidere

Flere av de som jobber deltid har uttrykt ønske om å øke sin stillingsprosent. I 2018 ble et partssammensatt utvalg deltid (PUD) nedsatt for å se på hvordan vi kan øke stillingsprosenten på deltidstillinger kombinert med opprettholdelse av effektiv drift. Dette arbeidet fortsetter i 2023. Midlertidige stillinger og deltid benyttes i all hovedsak i butikkene, og har sin årsak i butikkenes bemanningsbehov da ca. 70 prosent av salget skjer fra torsdag til lørdag.

Vinmonopolet har god erfaring med tverrfaglige og partssammensatte arbeidsgrupper. Dette er også en arbeidsform som vil bli benyttet innen likestillings- og diskrimineringsområdet. Arbeidet gjennomgås og likestillingsarbeidet oppdateres ved behov.

Vedlegg 1: Tabell over kjønnsbalanse innen faste/midlertidig ansatte, foreldrepermisjon og heltid/deltid

Kjønnsbalanse

	FASTE ANSATTE	MIDLERTIDIG ANSATTE
KVINNER	1315	20
MENN	699	12

Tall oppgitt i antall ansatte. Kilde: M7

Foreldrepermisjon

	GJENNOMSNISSLIG ANTALL UKER
KVINNER	24,28
MENN	12,99

Tall oppgitt i gjennomsnittlig antall uker. Kilde: M7

Deltid

	FAKTISK DELTID	UFRIVILLIG DELTID
KVINNER	657	Ukjent
MENN	389	Ukjent
TOTALT	1046	646

Tall oppgitt i antall ansatte. Kilde: M7

Vedlegg 2: Stillingsgrupper og lønnsforskjeller

KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅER

LØNNSFORSKJELLER

	KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅER		LØNNSFORSKJELLER					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Naturalytelser	
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
TOTALT	65%	35%	92,6%	92,8%	106,1%	Ikke aktuelt	76,1%	92,8%
GRUPPE 1	33%	67%	128,9%	128,9%	-	Ikke aktuelt	-	125,1%
GRUPPE 2	53%	47%	94,8%	94,6%	-	Ikke aktuelt	-	124,9%
GRUPPE 3	59%	41%	95,3%	94,9%	197,4%	Ikke aktuelt	119,9%	95,2%
GRUPPE 4	69%	31%	98,0%	99,2%	89,2%	Ikke aktuelt	66,6%	88,5%
GRUPPE 5	45%	55%	88,1%	88,1%	211,1%	Ikke aktuelt	76,7%	94,5%

Kilde: Lønns- og personalsystemet per 31.12.2022.