

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.



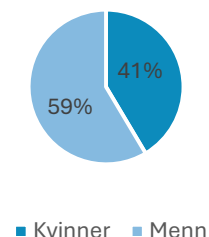
Del 1: Status og kartlegging kjønnslikestilling i virksomheten

Biltema Norge skal være en inkluderende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. I utgangen av 2024 var det totalt 1867 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 1 kvinne og 3 menn. På øverste ledernivå i varehusene (Varehussjef) er fordelingen 25% kvinner og 75% menn. På mellomledernivå i varehusene er fordelingen på Caféansvarlig 76% kvinner og 24% menn og på Assisterende varehussjef er fordelingen 54% kvinner og 46% menn.

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

Kjønnsbalanse i ledende roller i Biltema Norge



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

	Antall kvinner	Antall menn	Antall totalt	Andel kvinner	Kvinneres lønn i % av menn
Medarbeider	633	1061	1694	37 %	100 %
Cafeansvarlig	13	4	17	76 %	100 %
Assisterende VHS	32	27	59	54 %	100 %
Varehussjef	16	48	64	25 %	106 %
Regionsjef	0	6	6	0 %	0 %
Renholder	10	7	17	59 %	96 %
Kontormedarbeider	7	10	17	41 %	99 %
Avdelingsansvarlig	2	3	5	40 %	75 %
Daglig leder	0	1	1	0 %	0 %
Totalt	713	1167	1880	38 %	97 %

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 2024 var det 78 midlertidige ansatte, 43% av dem var kvinner. I denne beregningen er ikke ferievikarer tatt med. Totalt antall ferievikarer i høysesong 2024 var ca 450 stykker.

Biltema Norge hadde ved utgangen av 2024 totalt 1319 ansatte i deltidsstilling. Av dem var det 537 kvinner og 782 menn.

Totalt i 2024 var det gjennomsnittlige antallet uker med foreldrepermisjon fordelt til 7 for kvinner og 3 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 tariff lønn, 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 jobber for å synliggjøre og øke kjennskapen til Biltema som arbeidsplass for kvinner. I 2024 var 43 % av våre følgere på sosiale medier kvinner, mot 57 % menn. Målet for 2025 er å oppnå en 50/50-fordeling, og arbeidet vil fortsette med å vekke interessen hos kvinner ved å markedsføre en bredere del av vår produktlinje. Forhåpentligvis vil dette bidra til økt 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 valg 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 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 internt og/eller eksternt. 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. Vi merker at våre varehus tiltrekker seg mer mannlige søkere enn kvinnelige, noe som kan ha sammenheng med at menn kan assosiere seg mer med våre produkter enn kvinner. I de siste tre varehussjef utlysningene våre var fordelingen av søkerne 28% kvinner og 72% menn.

Tilrettelegging: Biltema har fokus på å legge til rette for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får problemer med å utføre sitt vanlig arbeid på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende slik at de kan stå i arbeid. Mange av våre varehus har et tett og godt samarbeid med Nav og andre tiltaksarrangører om arbeidspraksis og varige lønnede ordninger for å bistå arbeidstakere som har vanskeligheter med å søke seg inn i et ordinært arbeidsforhold. I utgangen av 2024 hadde vi 48 personer hos oss gjennom Nav. For å bidra til unges utdanning tilbyr Biltema ved flere av våre varehus lærlingplasser innen servicefaget. I utgangen av 2024 hadde vi 19 lærlinger hos oss. Samtlige av våre lærlinger får tilbud om fast jobb etter endt lærlingtid med få unntak.

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 2024 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 2025:

- I alle stillingsutlysninger vil vi oppfordre kvinner/minoriteter/mennesker med funksjonsnedsettelse til å søke, og gi de et fortrinn om lik/riktig kompetanse.
- Vurdere ny leverandør/nytt varslingsystem hvor varsel går til nærmeste leder/varehussjef og hvor det blir generelt lettere for selskapet å følge opp varslene, føre statistikk på lokasjoner, type varsler osv.
- Ha med spørsmål om likestilling i fremtidige medarbeiderundersøkelser.
- Sørge for at retningslinjer og prosedyrer knyttet til inkludering, mangfold og arbeid mot diskriminering og trakassering i det daglige arbeidet blir kjent i alle Biltema Norge sine varehus.

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