

Mangfold og likestilling 2022/23

Vi skal være en arbeidsplass hvor ingen opplever noen form for diskriminering. Vi tror at mangfold vil gjøre Flügger til en sterk markedsaktør og det skal ikke forekomme noen form for forskjellsbehandling ved rekruttering, forfremmelser, kompetanseutvikling, ved lønn- og arbeidsvilkår eller avslutning av arbeidsforhold.

Under vises oversikt over andel kvinner og menn innenfor ulike stillingskategorier, samt lønnsforhold fordelt mellom kjønn. Vi har tatt utgangspunkt i de stillingskategoriene som lar seg sammenligne, med tanke på arbeid av lik verdi, hvor dette hos oss har fordelt seg på butikker og salg. Øvrige ansatte inneholder medarbeidere med ulike arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Ved sammenligning av lønn har vi delt butikker opp i to stillingskategorier; butikksjef og butikkselger.

Oversikt over andel kvinner og menn hos alle medarbeidere

Kvinner	Menn
51%	49%

Avdeling	Kvinner	Menn
Butikker	80	63
Salg	1	8
Øvrige ansatte	3	9

Oversikt over andel kvinner og menn i lederroller

Kvinner	Menn
58%	42%

Avdeling	Kvinner	Menn
Mellomleder (butikksjef + ass. butikksjef)	21	14
Andre lederroller (inkl fagleder)	4	4

Oversikt over kvinner og menn i deltidsstilling av totalt 164 medarbeidere

Avdeling	Kvinner	Menn
Alle medarbeidere	35	34

For å få bemanningssituasjonen til å gå opp i hver enkelt butikk, også ved fravær, er vi avhengig av deltidsstillinger. Vi har lavsessong store deler av høst og vinterhalvåret hvor vi har et lavere behov for årsverk enn i høysesong. Vi er derfor avhengig av deltidsstillinger for å ha en fleksibel driftssituasjon, men vurderer til enhver tid muligheten for å øke stillingsprosenten der det er mulig.

Oversikt over kvinner og menn med midlertidig ansettelse

Gender Share Contract Type

Kvinner	Menn
50%	50%

Lønnsforhold fordelt mellom kjønn

Tallene beregnes på grunnlønn på årsbasis for alle ansatte i henholdsvis FLN, Store Managers og Store Assistants. Det er timearbeiderne som trekker opp de kvinnelige store assistentene.

	Kvinner	Menn
Alle medarbeidere	423 068	450 774
Mellomledere (butikksjef)	452 494	460 611
Butikkselger	392 618	376 204

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon

Kvinner	17,1
Menn	11,6

Arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

I Flügger fortsetter vi å jobbe med tiltak innen likestilling, mangfold og mangfold. I tillegg til de regelmessige initiativene prøver vi å utfordre hverandre og spesielt våre ledere på for eksempel unconscious bias, slik at vi kontinuerlig gir våre beslutninger, handlinger og prioriteringer en overhaling.

Det siste året har vi utviklet en mangfoldspolitik som finnes på www.flugger.com.

I Code of Conduct har vi beskrevet hvordan vi ønsker at våre medarbeidere skal ha respekt for individet og at vi skal fremme forskjellighet og likestilling. I Flügger har vi tatt et aktivt standpunkt til at vi utelukkende ser på kompetanse og kvalifikasjoner når vi vurderer kandidaters egnethet i rekrutteringssituasjoner. Forhold som kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, seksuell legning eller handicap betraktes som irrelevante når vi vurderer om en kandidat er egnet til rollen, noe vi også har nedfelt i personalhåndboken. Trakassering og seksuell trakassering, samt våre varslingsrutiner, er nedfelt i HMS håndboken som er tilgjengelig via vårt HMS system.

Vi har også de siste årene jobbet aktivt med å øke kunnskap og skape gode holdninger rundt trakassering og seksuell trakassering, gjennom opplæring på alle ledernivåer. Det kan være en røff sjargong i bransjen og vi har ønsket å skape en bevissthet rundt hvordan vi kommuniserer internt og også hvordan vi møter kunder som har en røff sjargong. Dette for å bygge god kunnskap hos våre ledere om hvordan de skal jobbe med og forebygge trakassering, samt håndtere eventuelle varslingsaker som kommer direkte til dem. Vi ønsker at terskelen for å si ifra om kritikkverdige forhold skal være lav og våre medarbeidere får regelmessig informasjon om hvordan de skal forholde seg til kritikkverdige forhold og våre varslingsprosesser gjennom e-læringskurs. Vi har årlig sendt ut informasjon til medarbeidere om hvordan våre medarbeidere skal forholde seg til trakassering/seksuell trakassering i hverdagen ovenfor kunder, leverandører og kolleger. Vår varslingskanal er lett tilgjengelig gjennom våre hjemmesider, HMS system og intranett hvor det er mulig å varsle anonymt, for at terskelen skal være så lav som mulig. Vi har sett at arbeidet vårt med å skape kunnskap rundt trakassering/seksuell trakassering har skapt resultater ved at flere har meldt i fra om opplevelser når vi har hatt informasjonskampanjer.

Flügger

I mai 2022 introduserte vi et nytt format for medarbeiderundersøkelse, der vi spør om ansattes trivsel og engasjement på månedlig basis. En gang i året – i desember eller januar – gjennomføres en utvidet spørsmål og svar med særlig fokus på mangfold & inkludering og helse & trivsel.

Alle med mulighet for hjemmekontor har tilbud om dette, for å skape fleksibilitet mellom jobb- og familieliv. Vi har også to lederstillinger med personalansvar som strekker seg over hele landet. Her har vi valgt å dele østlandsområdet i 2 for å sikre at begge roller kan sikre en god balanse med tanke på reise kombinert med familieliv. Dette for å legge til rette for at stillingen skal være attraktiv for ansatte med barn.

Vi har som utgangspunkt en godt balansert likestilling i organisasjonen. Et unntak er salgsavdelingen som i dag kun har en kvinnelig medarbeider. Hvis vi ser dette opp mot bransjen, er dette en bransje som er sterkt dominert av menn, og dette preger også rekrutteringsprosessene hvor svært få kvinner søker. Vi har stort fokus på balanse mellom kjønnene og vi har derfor særlig fokus på dette ved rekruttering til disse stillingene.

Vi avdekket også under undersøkelsen at vi kan ha et større fokus i våre rekrutteringsprosesser på mangfold gjennom tydeligere stillingsannonser og også god kunnskap hos ledere ved rekruttering for å bygge gode holdninger. Ved å se nærmere på ordbruk i stillingsannonsene håper vi å nå bedre ut til bredden av kandidater. Dette vil derfor bli et fokusområde neste år sammen med kunnskap rundt likestilling/ikke-diskriminering.

Vi har satt opp følgende tiltak for neste år

Område	Beskrivelse av tiltaket	Bakgrunn for tiltaket	Mål for tiltaket	Frist/ Status	Ansvarlig for gjennomføring og frist	Langsiktig resultat
Likestilling	Skape bedre kjønnsbalanse i rollene Store Manager og Sales Representativ ved rekruttering	På salg er det lik fordeling av mannlige og kvinner medarbeidere.	Ha minst en representant fra hvert kjønn med i sluttrunden av intervjuer.	Løpende kontinuerlig	Leder/HR	Lik fordeling av kjønn
Rekruttering	Tilpasse annonsene og bli bevisst ordvalg og bildebruk. Øke fokus på mangfold i annonsene. Utvikle en god intervjuguide som ivaretar alle aspekter rundt likestilling/diskriminering i rekrutteringsprosesser med en introduksjonstekst som informerer ledere om hvordan de skal forholde seg i disse situasjonene.	Skjev likestilling innenfor to stillingskategorier.	Øke kvinne-/mannsandel i enkelte stillingskategorier. Øke vårt fokus på likestilling og diskriminering i våre annonser for å øke mangfoldet. Kunnskap om likestilling og diskriminering i rekrutteringsprosesser, får å unngå diskriminering.	Løpende kontinuerlig	HR	Økt mangfold i organisasjonen
Undersøkelse	Lage undersøkelse som kartlegger mobbing, trakassering, kjønnsbasert vold og andre aktuelle områder.	Manglende data til arbeidet med redegjørelse og aktivitetsplikten.	Gode data hvor vi kan måle årlig om vi når de tiltakene vi setter oss.	Løpende kontinuerlig	HR	Gode måleverktøy som følger til målrettet arbeid.