



malorama

Likestillingsredegjørelse 2021 for Malorama AS

OFFENTLIG

| Versjon 1 | 1. mars 2022

1. Del 1

1.1 Virkeområde

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

1.2 Tilstand for kjønnslikestilling

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten
 - 50 kvinner
 - 150 menn
- midlertidig ansatte
 - 9 kvinner
 - 17 menn
- ansatte i deltidstillinger
 - 10 kvinner
 - 12 menn
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
 - Kvinner 15,72
 - Menn 11,1

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper

Ledergruppe:

Mellomledere (har personalansvar): Kvinner 695 634,-/år Menn 712 809,-/år

Logistikkmedarbeidere:

Butikkmedarbeidere: Kvinner 396 586,-/år Menn 415 198,-/år

Andre: Kvinner 507 692,-/år Menn 650 850,-/år

- lønnsforskjell totalt i virksomheten

Kvinner: 545 458,-/år

Menn: 593 229,-/år

- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper

Ledergruppe: Kvinner 1 Menn 4

Mellomledere (har personalansvar): Kvinner 10 Menn 23

Logistikkmedarbeidere: Kvinner 3 Menn 28

Butikkmedarbeidere: Kvinner 7 Menn 41

Andre: Kvinner 29 Menn 54

- ansatte som jobber ufrivillig deltid

Kvinner: 2 %

Menn: 1 %

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller **						
	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent						
			Kontante ytelser					Naturalytelser	
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn /snitt per kjønn	Uregelmessige tillegg total	Bonuser opparbeidet i 2021	Overtids-godtgjørelser totalt	Sum skattepliktige naturalytelser	
Total	50	150	122 675 099	118 128 045	62 007	3 414 816	1 984 901	4 184 875	
Ledergruppe	1	4	9 881 734	-	-	-	-	492 322	
Mellomleder (personalsvar)	10	23	24 562 994	K:695 634/M:712 809	-	K:354 299/M:857 748	-	891 830	
Logistikkmedarbeidere	3	28	16 390 514	-	-	-	-	150 585	
Butikkmedarbeidere	7	41	20 227 600	K:396 586/M:415 198	K:49 493/M:12 513	-	K:32 220/M:334 154	220 047	
Andre (kontor og admin)	29	54	51 612 257	K:507 692/M:650 850	-	K:221 493/M:1 474 773	K:14 326/M:32 697	2 430 091	
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
50	150	9	17	15,72	11,1	10	12	2 %	1 %

1.3 Beskrivelse stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2021. 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. Grunnlag for utregningen er uttrekk fra Visma lønn.

Vi har kartlagt ufrivillig deltid på bakgrunn av forespørsel fra ansatte om å øke stillingsprosent og gjennom medarbeidersamtaler.

2. Del 2

2.1 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- I 2021 ble Malorama kjøpt av Mestergruppen og vi implementerte deres policies og digitale varslingsystem.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

- Hvem er involvert i arbeidet
AMU og HR
- Hvor ofte møtes de?
4 ganger per år
- Hvilke ulike fora eller utvalg behandles likestillingsarbeidet? Hvor ofte?
Konsernledergruppen en gang per måned og arbeidsmiljøutvalget fire ganger per år.
- AMU har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene fra 2016 og frem til i dag.
- Gjennomgang av fysiske forhold i virksomheten blir utført i vernerunder to ganger per år i hele selskapet, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.
- HR i samarbeid med lønn gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling i denne rapporten.

2.3 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har implementert Winningtemp, som et dynamisk system for å måle medarbeidertilfredshet i sanntid. Følgende risikoer er observert gjennom systemet:

- Lønnsforskjeller mellom kjønn der hvor årslønn er høyere enn tariff
- Sjargong/språk og kommentarer som kan virke nedsettende for kvinner og ansatte med annen etnisitet enn norsk



Malorama

01 Jan - 31 Des, 2021

Winningtemp

1. Nøkkelverdier

TOTALT
7,0
Indeks: 7,4

ENPS
-6
Indeks: 11

SVARDELTAELSE
93%

2. Positive trender

Disse spørsmålskategorier har de mest positive endringene siden forrige måned. Koblet til disse spørsmålskategoriene er de problemene dine medarbeidere har gitt de mest positive svarene på.

ARBEIDSSITUASJON
+ 1%

Nåværende temperatur: 6,9

9,0

Vi har ikke mobbing i min avdeling i Malorama.

3. Negative trender

Disse spørsmålene har de mest negative endringene siden forrige måned. Sammen med disse spørrekategoriene er de spørsmålene dine medarbeidere gitt de minst positive svarene på.

SELVSTENDIGHET

-1%

Nåværende temperatur: 7,2

TEAMFØLELSE

-1%

Nåværende temperatur: 7,4

4. Oversikt

Sammanställning av alla kommentarer mellan {0}



5. Innsikt

Dette er dine viktigste innsikt akkurat nå.

STERKE SIDER

ARBEIDSGLEDE

Medarbeidere i **Farveringen** hadde en positiv trend på +14 % i forrige måned i **Arbeidsglede**.

ENGASJEMENT

Medarbeidere i **Mal Proff Brobekk** hadde en positiv trend på +12 % i forrige måned i **Engasjement**.

FORBEDRINGER

STRESS

1 medarbeider i **Mal Proff Salg Midt Norge** svarte negativt på spørsmål om **stress**.

ARBEIDSGLEDE

Medarbeidere i **Kjedekontor/Kulør** hadde en negativ trend på -11 % i forrige måned i **Arbeidsglede**.

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

Tillitsvalgte og HR 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.
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse der hvor man ikke benytter tariffavtale, er en viktig årsak til risiko for diskriminering knyttet til alle grunnlag.
- Vi jobber i en mannsdominert bransje og dermed er det flere menn som søker på utlyste stillinger.

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Vi stiller krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser internt og til rekrutteringsbyrået vårt.

Tiltak vi planlegger i året 2022 er:

- Vi vil fra og med 2022 følge Mestergruppens sentrale føringer for tiltak.

2.5 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

- Vi kan gjennom Winningtemp følge negative trender og det finnes også der muligheter for å melde fra anonymt dersom ansatte blir utsatt for eller observerer ikke-mangfold eller trakassering på arbeidsplassen. I tillegg vil Malorama delta i Mestergruppen medarbeiderundersøkelser som gjennomføres to ganger per år. I Mestergruppen har vi en større HR avdeling med HR direktør, som vil støtte og lede oss i arbeidet med mangfold og inkludering.



Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
	<ul style="list-style-type: none">•Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger.•Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse der hvor man ikke benytter tariffavtale, er en viktig årsak til risiko for diskriminering knyttet til alle grunnlag.•Vi jobber i en mannsdominert bransje og dermed er det flere menn som søker på utlyste stillinger.	Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt. Utarbeide retningslinjer for lønnsfastsettelse der hvor ikke en tariffavtale benyttes eller er gjeldende.	Bidra til at en større andel kvinner søker jobb i selskapet og at gjennomsnittslønn per stillingsnivå/grupper er lik for kvinner og menn	Konsernledergruppen	31.12.2021 Ferdig	Har resultert i flere kvinner som søker, men andelen kvinner totalt er ikke så høy som ønsket.
Rekruttering	x	x	x			
Forfremmelse og utviklingsmuligheter						
Lønns- og arbeidsvilkår	x	x	x			
Tilrettelegging						
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	x	x	x			
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold						
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

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