



Likestillings- og diskrimineringsredegjørelse 2024

A/s VINMONOPOLET

Innledning

Vinmonopolet skal være en attraktiv arbeidsplass med et godt og trygt arbeidsmiljø og gode utviklingsmuligheter. Vi ønsker å oppnå en balansert sammensetning når det gjelder alder, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering og kulturell bakgrunn. Vi jobber for å hindre forskjellsbehandling, både når det gjelder rekruttering, lønnsforhandlinger, utviklingsmuligheter og arbeidsoppgaver.

Vinmonopolets likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer, og inngår som en del av våre rekrutteringsprosesser og personaloppfølging. Arbeidet med likestilling er en viktig del av personalpolitikken.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Vinmonopolet har per 31.12.2024, 2064 ansatte, hvorav 1315 er kvinner. Vi har en høy kvinneandel med 64% kvinner. Dette gjenspeiles også blant våre ekstrahjelpere hvor 610 er kvinner og 377 er menn.

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: 43% (67 % i 2023)
- Øvrige ledere: 46% (51% i 2023)
- Butikksjefer: 59% (uendret fra 2023)
- Styret: 44 % (uendret fra 2023)

Foreldrepermisjon

I 2024 hadde 53 personer foreldrepermisjon. Av disse var 36 kvinner (67,92%) og 17 menn (32,08%). Gjennomsnittlig uttak av permisjon var 16,32% hvorav kvinner i gjennomsnitt hadde 18,29 uker og menn 12,13 uker.

I 2023 var det i snitt 20 uker foreldrepermisjon for kvinner og 14 uker foreldrepermisjon for menn.

Heltid/deltid

I Vinmonopolet jobber totalt 64% 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 januar 2024:

- 51% er ikke tilfreds med egen kontraktstørrelse
- 35% er fornøyd med egen kontraktstørrelse
- 14% har svart vet ikke

Resultatene er ikke fordelt per kjønn eller antall.

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

Sykefravær

Sykefraværet for 2024 var totalt 6,30%. Dette er en liten oppgang fra 2023 hvor sykefraværet endte på 6,09%.

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

Alderssammensetning

Gjennomsnittsalder blant våre medarbeidere er 47 år. Øvrig aldersfordeling er slik:

Aldersgruppe	Alle ansatte	Ledergruppen
20-29	236	0
30 - 50	919	2
Over 50	909	5

Stillingsgrupper og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg og naturaltelseter for regnskapsåret 2024. Dataene er hentet fra lønssystemet.

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 butikkekspediterer
- 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

Vinmonopolets likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer, og inngår som en del av våre rekrutteringsprosesser og personaloppfølging. Arbeidet med likestilling er en viktig del av personalpolitikken.

Vi ønsker å oppnå en balansert sammensetning når det gjelder alder, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering og kulturell bakgrunn. Vi jobber for å hindre

forskjellsbehandling, både når det gjelder rekruttering, lønnsforhandlinger, utviklingsmuligheter og arbeidsoppgaver.

I 2021 reviderte vi våre retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Likestilling i overenskomstene

Det er inngått en lokal likestillingsavtale mellom selskapet og de foreninger som har tariffavtale med selskapet (Akademikerforbundet, Funksjonærklubben i Vinmonopolet og Delta).

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

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

Rekruttering

Vinmonopolet har et mål om å oppnå en balansert sammensetning når det gjelder alder, kjønn, seksuell orientering samt kulturell bakgrunn. Vi jobber for å ansette mennesker med ulik bakgrunn og mulige nye medarbeidere skal vite at vi setter pris på mangfold. Vinmonopolet har etablert intervjumaler som sikrer likebehandling og saklighet til bruk ved rekruttering. Vi oppfordrer søkere med ulik bakgrunn til å søke på stillinger.

Selskapets turnover var i 2024 på 7,3 %, 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 2023 9,64 %.

Etnisitet, religion og livssyn

Ansettelse av kandidater med ulik kulturell bakgrunn er et mål i vår rekrutteringsprosess og kommer frem i våre stillingsutlysninger. 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.

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

Tilrettelegging og nærvær

Et aktivt arbeid med nærvær har gitt positive resultater, og vi jobber videre med forsterket nærværarbeid med utvikling og implementering av forebyggende tiltak og arbeidsmiljøtiltak. 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.

Vinmonopolet jobber for å forhindre frafall fra arbeidslivet hos egne medarbeidere og jobber for at restarbeidsevnen skal brukes i størst mulig grad. 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. 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.

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.

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år

44 % 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. Vi har et ønske om at våre medarbeidere står i jobb lengst mulig og tilrettelegger for det blant annet ved å innvilge en time trening i arbeidstiden per uke for medarbeidere som er fylt 60 år, forutsatt at de jobber i en heltidsstilling. Medarbeidere som jobber i Vinmonopolet til den dagen de fyller 67 år får et seniortillegg tilsvarende to månedslønner. Medarbeidere har også mulighet til å gå over i redusert stilling i kombinasjon med delvis pensjon. Det gis en dag fri med lønn fra det året man fyller 62 og hvert år fram til man fyller 65. Til sammen 5 dager fri uten trekk i lønn fra og med det kalenderåret man har fylt 65 år. Vi arrangerer seniorkurs for medarbeidere som ønsker det fra fylte 60 år som et pensjonsforberedende tiltak.

Personer med nedsatt funksjonsevne

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.

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. Dette styres lokalt av den enkelte butikk/avdeling.

Lønns- og arbeidsvilkår

Vinmonopolet praktiserer lik lønn og goder for likt arbeid. 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 Vinmonopolet. Våre medarbeidere i butikk har tarifflønn som sikrer lik lønn mellom kvinner og menn. På lik linje med andre virksomheter kan det forekomme individuell avlønning for enkelte områder med spesialkompetanse spesielt på Kjedekontoret.

Deltidsmedarbeidere

Blant våre kvinnelige medarbeidere jobber 70% deltid, mens det blant menn er 30% som jobber deltid. Vinmonopolet arbeider for å fremme en heltidskultur i selskapet, og har et mål for Vinmonopolet at medarbeiderne skal ha kontraktstørrelser som i størst mulig grad er i tråd med medarbeiders ønsker, balansert mot eiers forventning om effektiv drift. Ujevn kundestrøm er hovedårsak til at Vinmonopolet har mange som arbeider deltid.

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 kompetansehevende tiltak i arbeidstiden. Fysiske kurs foregår i universelt utformede lokaler. Det er også mulig å søke om individuell støtte til ekstern utdanning.

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 blant annet 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 etablerte 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. Varslingskanalen kan også benyttes av eksterne og er tilgjengelig på nettsiden vår.

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 2024. Følgende fokusområder er kartlagt og iverksatt:

Flere kvinnelige ledere

I ledergruppen har andelen kvinner i 2024 gått ned til 43 % fra 67% i 2023. For styret har vi nådd kravet om minst 40 % kvinner i styret. For andelen «øvrige ledere» har andelen gått ned fra 51 til 46 %, mens «butikksjefer» er kvinneandelen stabil på 59 %.

Nærværsarbeid

Vinmonopolet ønsker å ha et jobbnærvær på nivå med sammenlignbare virksomheter. Sykefraværet var for 2024 totalt 6,30 prosent. Fokuset fra 2023 ble videreført:

- HMS i alle relevante arbeidsprosesser, og følge opp at vi jobber forebyggende
- Sikre god dialog og tett oppfølging for å redusere lengden på sykefraværet
- Sikre at ledere benytter tilgjengelige verktøy i nærværsarbeidet

Trakassering

Vinmonopolet har etablert retningslinjer og opplæring mot seksuell trakassering. Vi er opptatt av at opplevelsen av sikkerhet i butikk skal føles høy både for kunder og medarbeidere.

Deltidsmedarbeidere

Vinmonopolet har nedsatt et eget partssammensatt utvalg deltid (PUD) som jobber med hvordan vi kan øke størrelsen på deltidskontrakter kombinert med opprettholdelse av effektiv drift. I 2024 ble det gjennomført en kartlegging gjennom medarbeiderundersøkelsen. Flere av de som jobber deltid har uttrykt ønske om å øke størrelsen på deltidskontraktene. PUD tester og piloterer ulike løsninger for å øke stillingsbrøker og redusere ufrivillig deltid. I 2024 har vi jobbet med flere piloter på heltid som norm, satt i gang en pilot på bemanningsPOL og jobbet med robust grunnbemanning i butikkene.

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 ansatte og ekstrahjelper, foreldrepermisjon og heltid/deltid

Kjønnsbalanse

	FASTE ANSATTE	EKSTRAHJELPER
KVINNER	1315	610
MENN	749	377

Tall oppgitt i antall ansatte. Kilde: M7

Foreldrepermisjon

	GJENNOMSnittlig ANTALL UKER
KVINNER	18,29
MENN	12,13

Tall oppgitt i gjennomsnittlig antall uker. Kilde: M7

Deltid

	FAKTISK DELTID	UFRIVILLIG DELTID
KVINNER	919	Ukjent
MENN	392	Ukjent
TOTALT	1311	51%

Tall oppgitt i antall ansatte. Kilde: M7

Vedlegg 2: Stillingsgrupper og 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	64%	36%	94%	95%	99%	Ikke aktuelt	80%	82%
GRUPPE 1	43%	57%	128%	128%	-	Ikke aktuelt	-	107%
GRUPPE 2	45%	55%	89%	90%	-	Ikke aktuelt	-	56%
GRUPPE 3	59%	41%	96%	96%	171%	Ikke aktuelt	105%	96%
GRUPPE 4	67%	33%	100%	100%	86%	Ikke aktuelt	73%	110%
GRUPPE 5	48%	52%	90%	90%	91%	Ikke aktuelt	76%	93%

Kilde: Lønns- og personalsystemet per 31.12.2024. Prosent angir kvinners andel sett opp mot menns andel.