

ARP-rapport

Tools AS

2021 årlig rapport • Levert av Equality Check

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Tools AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Tools AS, og hvordan Tools AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av nivåer

Level 1: Ledelse: Adm.dir, salgsdirektører butikk/bearbeiding/storkunde, e-handelssjef, økonomidirektør, markedssjef, HR-sjef, logistikksjef,

Level 2: Ledere på nasjonalt og regionalt nivå: Regionssjef salg og butikk, salgssjef, nasjonal innesalgssjef, kategorisjef, regnskapssjef, leder business controlling, regnskapssjef, lease manager

Level 3: Lokale ledere og spesialistroller: Innesalgssjef, leder kundeservice, lokal salgsleder, gruppeledere, produktsjef, PIM/MD-sjef, servicesjef, logistikksjef, lagersjef, driftssjef, KMA-ansvarlig, lønnsansvarlig, controller, fagspesialist, KAM, prosjektleder

Level 4: Butikksjefer og ledere teamnivå: Butikksjef med personalansvar, plassansvarlig uten personalansvar, lagerleder, skiftleder, serviceleder

Level 5: Butikkmedarbeidere: Butikkselger, assisterende butikksjef, varepåfyller

Level 6: Salg og service: Uteselger, inneselger, kundeservice, distriktsansvarlig, teknisk selger, service-mekaniker, servicemedarbeider

Level 7: Logistikk: Lagermedarbeider, logistikkmedarbeider

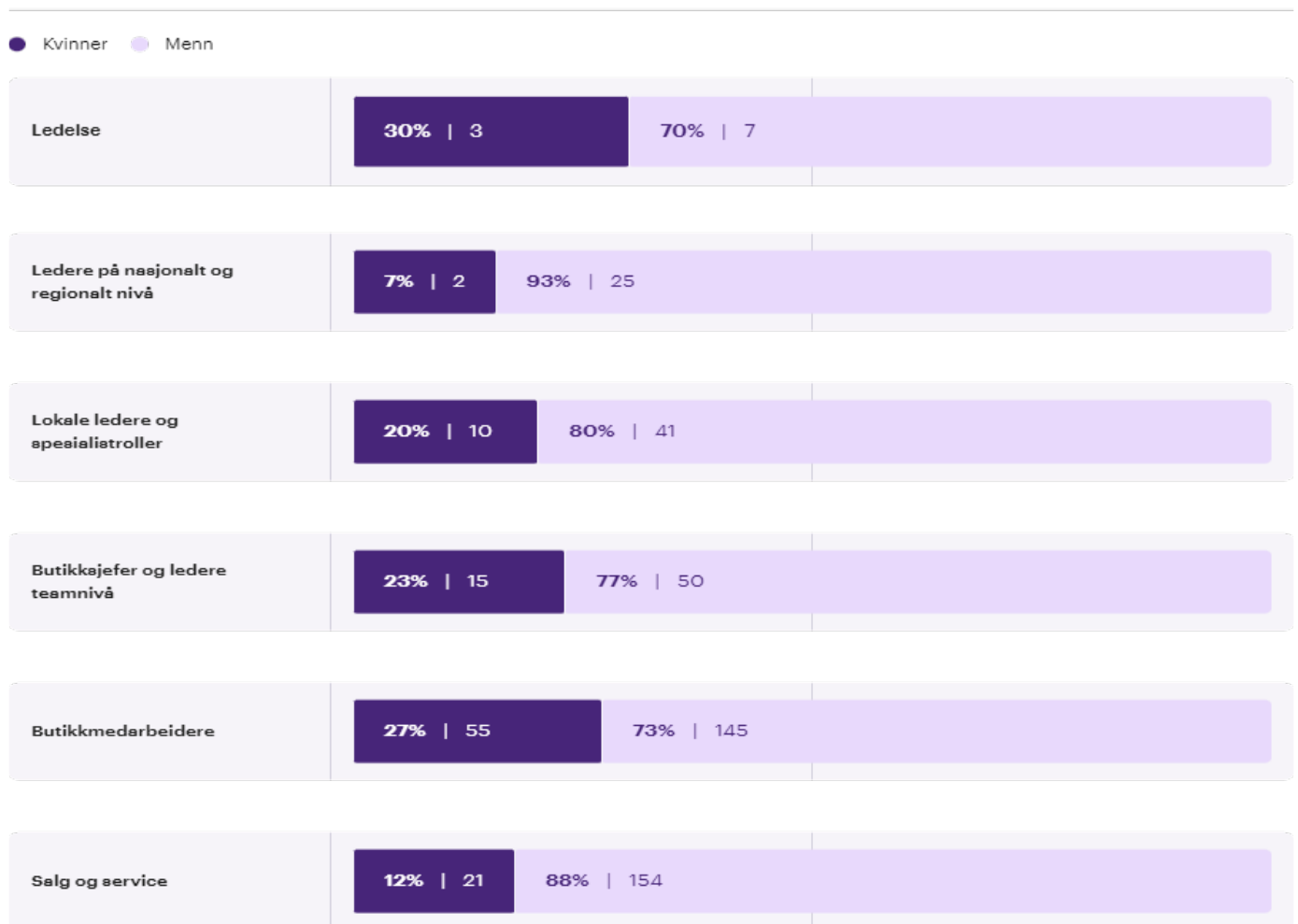
Level 8: Øvrige kontoransatte: Medarbeider på økonomi, regnskap, HR, IT, marked, logistikk support, innkjøper, planlegger, PIM/MD-spesialist, driftskonsulent, koordinator

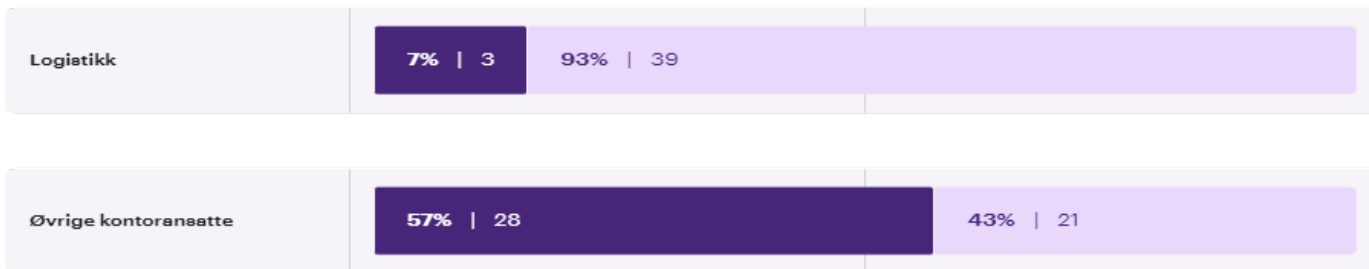
Sjekkliste

Ledelsen har gått gjennom stillingsbetegnelsene med ansattrepresentanter og inngått felles avtaler om hvordan stillingsbetegnelsene er delt på de forskjellige nivåene, for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

Kjønnsbalanse

Vises som prosent og tall i grafen



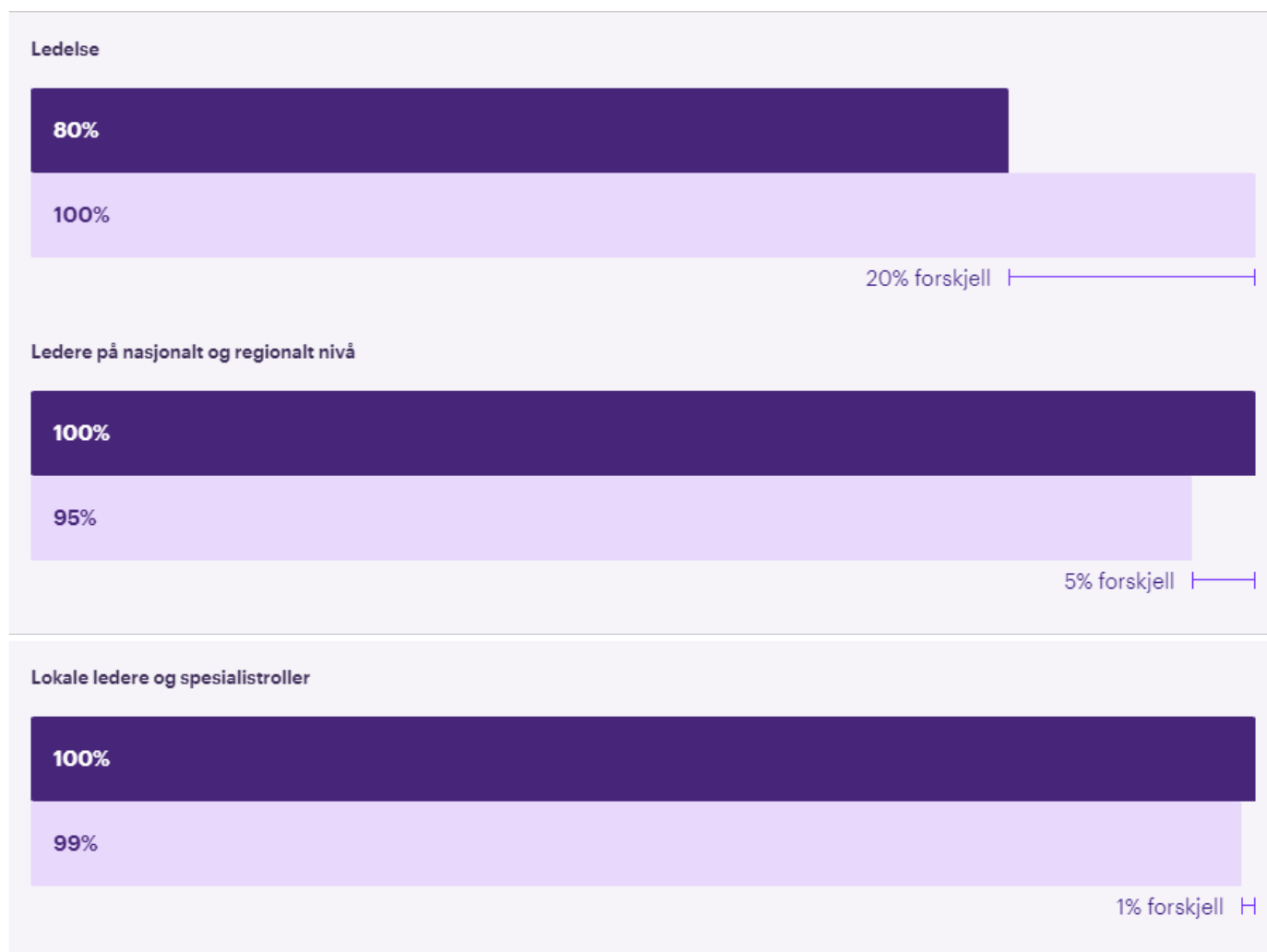


Lønn

Grunnlønn

Vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Butikksjefer og ledere teamnivå

94%

100%

6% forskjell

Butikkmedarbeidere

99%

100%

1% forskjell

Salg og service

93%

100%

7% forskjell

Logistikk

100%

96%

4% forskjell

Øvrige kontoransatte

96%

100%

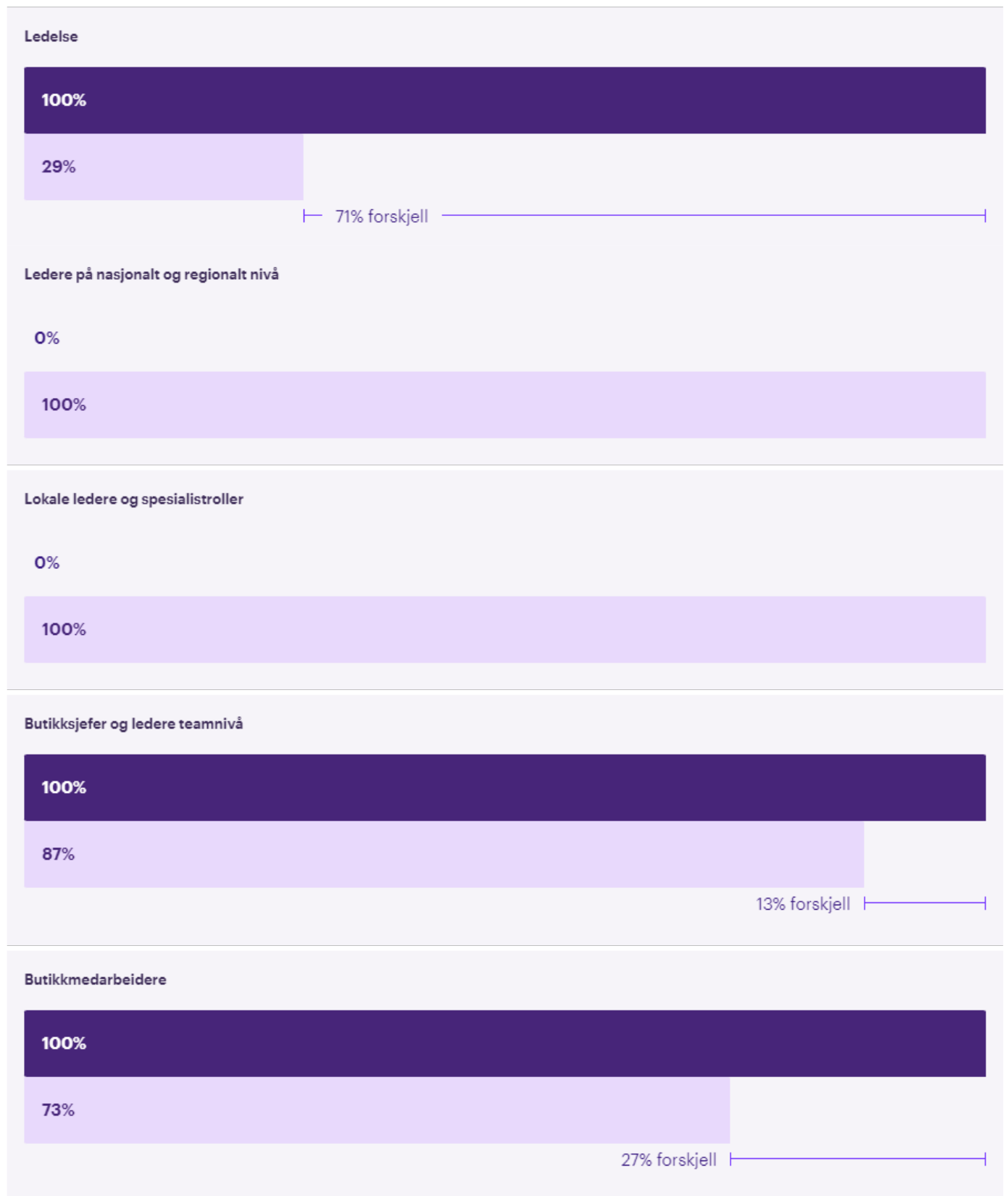
4% forskjell

Lønn

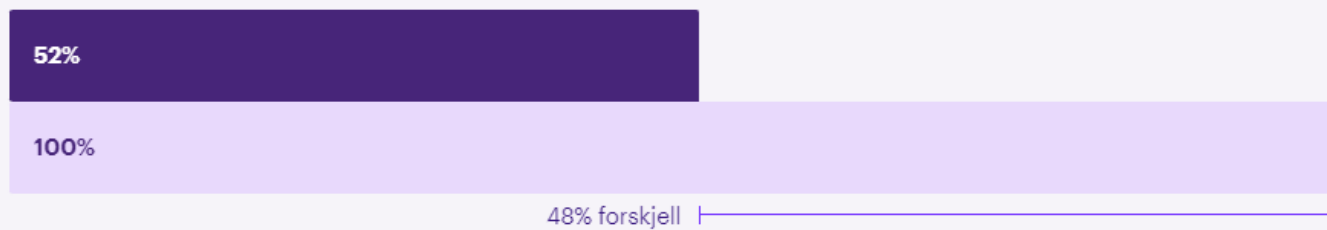
Bonus og overtid

Vises som kvinners bonus- eller overtidstillegg sammenlignet med menns på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Salg og service



Logistikk

no data

Øvrige kontoransatte



Lønn

Andre goder

Vises som kvinners goder sammenlignet med menn på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under. Andre goder inkluderer fordeler den ansatte mottar som ikke er i form av kontanter. Dette kan omfatte pensjon, bil, bærbare datamaskiner og andre goder.

● Kvinner ● Menn

Ledelse



Ledere på nasjonalt og regionalt nivå

23%

100%

77% forskjell

Lokale ledere og spesialistroller

14%

100%

86% forskjell

Butikksjefer og ledere teamnivå

100%

58%

42% forskjell

Butikkmedarbeidere

73%

100%

27% forskjell

Salg og service

49%

100%

51% forskjell

Logistikk

100%

78%

22% forskjell

Øvrige kontoransatte

59%

100%

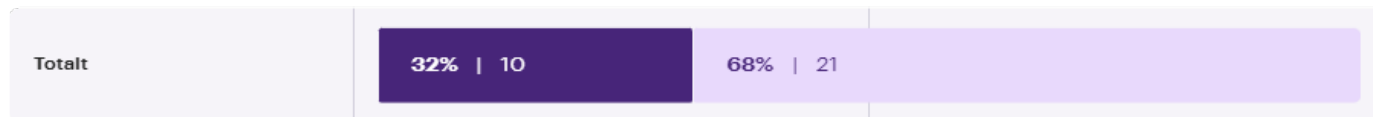
41% forskjell

Arbeidsforhold

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Arbeidsforhold

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Arbeidsforhold

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn

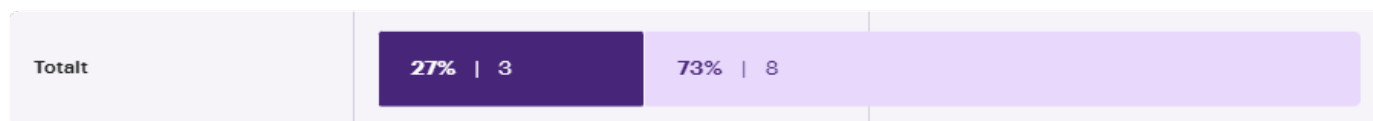


Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon

Vises som antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon i absolutte tall, og gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon (gj.sn. antall uker)

Vises som gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Likestillingsredegjørelsen

Denne uttalelsen beskriver hvordan organisasjonen har jobbet med likestilling.

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå:

TOOLS AS sin virksomhet drives på et forretningsmessig grunnlag og i henhold til konsernets etiske regelverk. Gjennom vårt strategiske målarbeid og strukturerte bærekraftsarbeid vil vi bidra til FNs globale mål for bærekraftig utvikling. Bærekraftsmål 5 om likestilling mellom kjønnene er ett av de globale målene vi har satt et spesielt fokus på. Mangfolds- og likestillingsarbeidet er forankret i konsernets ledergruppe, og skal inngå som en naturlig og integrert del av hele vår virksomhet. I tillegg til virksomhetens etiske retningslinjer og arbeidsmiljøpolicy, er det utarbeidet egne retningslinjer for mangfold og likestilling. Virksomhetens etiske regelverk slår fast at alle medarbeidere har et ansvar for å bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø, og at ledere har et utvidet ansvar på området.

Ut fra vår visjon om å være USLÅELIG, blant annet som arbeidsgiver for våre ansatte, har vi utledet en strategisk målsetting om å skape den arbeidsplassen hvor de beste folkene ønsker å jobbe. En av strategiene for å nå dette målet er å arbeide aktivt for øke likeverd og mangfold i vår organisasjon. I forretningsplanen for 2022 har vi satt som mål at alle ansatte skal gjennomføre en opplæring i våre etiske retningslinjer, og vi har et mål om å øke andelen kvinnelige ledere i selskapet. Virksomheten gjennomfører kvartalsvise pulsundersøkelser og en årlig medarbeiderundersøkelse for å følge opp arbeidsmiljøet. På lokalt nivå utarbeider virksomhetens ulike avdelinger egne mål og tiltak basert på resultatene fra medarbeiderundersøkelsen.

Virksomheten har utarbeidet en kjønnsdelt lønnsstatistikk fordelt på relevante stillingsnivåer, inkludert en vurdering av bonus og andre goder. Virksomhetens tillitsvalgte har vært involvert i inndelingen i stillingsnivåer, og skal inkluderes i det videre likestillings- og mangfoldsarbeidet.

Våre mål:

- Øke andelen kvinnelige ledere i 2022 (sammenlignet med 2021)
- Motarbeide mobbing, trakassering og krenkende særbehandling
- Tiltrekke flere kvinnelige søkere i rekrutteringsprosesser

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling:

- Vår bransje appellerer sterkere til menn enn til kvinner. Bilder, språk og kompetansekrav i utlysninger

kan forsterke denne skjevfordelingen.

- For lite fokus på å få med kvinnelige kandidater i rekrutteringsprosesser
- Teknisk kompetanse og bakgrunn vektet tyngre enn andre kvalifikasjoner ved lønnsfastsettelse
- Manglende rammeverk for oppstartslønn kan favorisere menn
- Et mannsdominert arbeidsmiljø kan virke lite inkluderende for kvinner og andre minoritetsgrupper (språkbruk, humor)

- Generelle opplæringsplaner ivaretar ikke ulike nivå av teknisk kompetanse og bakgrunn

- Vurdering av trakassering som risikofaktor
- Manglende kunnskap om hva som oppleves som trakassering og krenkende atferd

Av de nevnte risikofaktorene ansees spesielt rekruttering og ulike former for trakassering som et potensielt hinder for likestilling.

Årsaker til de identifiserte risikoene:

- Manglende retningslinjer for hvordan vi positivt kan påvirke flere kvinner til å søke jobb hos oss
- Manglende opplæring i forebyggende arbeid mot mobbing, trakassering og krenkende særbehandling

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering:

- Virksomhetens etiske retningslinjer er oppdatert og opplæring gjennomført for alle ledere
- Et nytt verktøy for varsling er lansert

- Egne retningslinjer for mangfold og likestilling er utarbeidet og publisert
- Kjønnsdelt lønnsstatistikk og kartlegging av ufrivillig deltid er gjennomført
- Nye retningslinjer for hjemmekontor ble innført, noe som kan gjøre det enklere å kombinere arbeid og

familieliv

- Virksomheten har inngått et samarbeid med Equality Check for systemstøtte og kompetanseheving i

arbeidet med mangfold og likestilling

- Virksomheten har satt som mål om å øke andelen kvinnelige i ledere i 2022 sammenlignet med året

før

- Virksomheten har en helseforsikring for alle ansatte, hvor også psykologtilbud inngår
- Virksomheten har rabattavtale med en treningssenterkjede, samt et årlig tilskudd til å dekke personlige

treningstinggifter for alle ansatte

- Virksomheten har en årlig samling for alle ansatte fra hele landet, gjennomført digitalt siste to år som

følge av pandemi

- Virksomheten har markert seg som en samfunnsaktør ved å promotere yrkesfag for jenter
- Virksomheten har i sitt varesortiment inkludert arbeidstøy designet for kvinner, noe som ikke er en

selvfølge i vår bransje

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå:

TOOLS AS opererer i en bransje som appellerer til menn og med stor skjevfordeling mellom kjønn både blant ansatte og kunder. Derfor er vi stolte av at 3 av 8 medlemmer i ledergruppen er kvinner, og at andelen kvinnelige butikksjefer og andre ledere har hatt en positiv utvikling de siste årene. Vi tror vi kan påvirke denne utviklingen ytterligere ved å sette oss et mål om at andelen kvinner skal bli enda høyere.

Den kjønnsdelte lønnsstatistikken for virksomheten tyder på at forskjellbehandling knyttet til lønn eller bonus ikke er en avgjørende forklaring på hvorfor færre kvinner enn menn jobber hos oss. I noen av stillingsgruppene kommer kvinner bedre ut enn menn. De store utslagene som er registrert for "andre goder" kan forklares med at verdien av virksomhetens firmabilordning slår sterkt ut i noen stillingsgrupper. Tilgang på godet firmabil er regulert i henhold til rolle, og innebærer ingen forskjellsbehandling på kjønn. I vårt videre arbeid vil vi derfor i større grad fokusere på andre faktorer enn lønn for å fremme likestilling og mangfold. Vi har fortsatt en jobb å gjøre i forbindelse med rekruttering, spesielt for å tiltrekke oss kvinnelige kandidater til ledige stillinger. Vi må også jobbe med arbeidsmiljøet vårt og måter å fremme et inkluderende og trygt arbeidsmiljø for begge kjønn og minoritetsgrupper blant våre ansatte.

Virksomheten har fått på plass en god basis for et målrettet og utviklende mangfolds- og likestillingsarbeid. Klare målsettinger for veien videre er en forutsetning for fortsatt utvikling og fremgang i dette arbeidet.