

# ARP-rapport

## Tools AS

2023

Powered by

**EQUALITY  
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Tools AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Tools AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

## Lønnskartlegging

Lønnskartlegging er ikke gjennomført i år.

## Definisjon av stillingsgrupper

Toppledelse / Direktørnivå: Konsernsjef, daglig leder, økonomidirektør, salgsdirektør, HR-direktør, markedsdirektør, kommunikasjonsdirektør, IT-direktør, Partner, Country Manager, etc.

Senior ledernivå: Avdelingsledere, rådgivere og konsulenter på seniornivå, alle som rapporterer til øverste ledelsesnivå.

Mellomledere: Seksjonsledere, gruppeledere, prosjektledere, teknisk leder, fagsjef, selger.

Ekspertisenivå: Systemeksperter, fagkonsulenter, spesialister. Hvis dette er en blanding av ulike fagkategorier, kan det være en fordel å dele dem inn i flere "jobbfamilier", slik at gjennomsnittslønnen for hvert nivå er sammenlignbar. For eksempel kan det være lurt å dele opp i ingeniører, analytikere og kommunikasjonsfolk, hvis disse ligger på helt ulike lønnsnivåer.

Selger: Selgere med egen provisjons- og/eller bonusordning.

Kundeservice / Butikkmedarbeidere / Logistikk: Startnivå.

Regnskapsmedarbeider: Økonomi

## Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

## Kjønnsbalanse

### Totalt i virksomheten

22.5% Kvinner

77.5% Menn



### Etter nivåer

## Toppledelse / Direktørnivå

42.9% Kvinner

57.1% Menn



## Senior ledernivå

9.1% Kvinner

90.9% Menn



## Mellomledere

29.6% Kvinner

70.4% Menn



## Ekspertisenivå

50% Kvinner

50% Menn



## Selger

7.5% Kvinner

92.5% Menn



## Kundeservice / Butikkmedarbeidere / Logistikk

23.8% Kvinner

76.2% Menn



## Regnskapsmedarbeider

70.6% Kvinner

29.4% Menn



## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

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

## Totalt i virksomheten

0% Kvinner

100% Menn



## Kundeservice / Butikkmedarbeidere / Logistikk

0% Kvinner

100% Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

## Deltid

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

## Totalt i virksomheten

40.6% Kvinner

59.4% Menn



## Mellomledere

0% Kvinner

100% Menn



## Ekspertisenivå

100% Kvinner

0% Menn



## Selger

33.3% Kvinner

66.7% Menn



## Kundeservice / Butikkmedarbeidere / Logistikk

40% Kvinner

60% Menn



## Regnskapsmedarbeider

50% Kvinner

50% Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.*

## Ufrivillig deltid

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

*Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.*

## Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.



## Selger

Kvinner (11)  
Menn (135)



Kvinner - 0 uker (0,0%)  
Menn - 15 uker (100%)

## Kundeservice / Butikkmedarbeidere / Logistikk

Kvinner (70)  
Menn (224)



Kvinner - 38 uker (69%)  
Menn - 17.5 uker (32%)

## Regnskapsmedarbeider

Kvinner (12)  
Menn (5)



Kvinner - 0 uker (0,0%)  
Menn - 0 uker (0,0%)

## Likestillingsredegjørelsen

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

TOOLS AS er en del av Alligo-konsernet og er Norges ledende leverandør av verktøy, maskiner, personlig verneutstyr og industrielt forbruksmateriell. 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 en bærekraftig utvikling. Bærekraftsmål 5 om likestilling mellom kjønnene er ett av målene vi har satt et spesielt fokus på.

Mangfolds- og likestillingsarbeidet er forankret i konsernets ledergruppe og inngår som en naturlig og integrert del av hele vår virksomhet. I tillegg til konsernets etiske retningslinjer og arbeidsmiljøpolicy, er det utarbeidet egne retningslinjer for mangfold og likestilling. Konsernets etiske retningslinjer 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. Policyer, retningslinjer og varslingsrutiner er beskrevet i selskapets personalhåndbok som ligger tilgjengelig for alle ansatte på virksomhetens intranett.

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 2023 lanserte vi et nytt e-læringskurs i etiske retningslinjer, og kurset er obligatorisk for alle ansatte. Vi har et mål om å øke andelen kvinnelige ledere i selskapet. I alle stillingsannonser understreker vi at vi tror på merverdien av mangfold og likestilling, og ønsker søknader fra personer med ulik bakgrunn.

Virksomheten gjennomfører månedlige pulsundersøkelser, hvor bl.a spørsmål om krenkende særbehandling inngår. Pulsundersøkelsene har høyt medarbeiderdeltakelse, tett opp under 80%. Gjennom hele 2023 har vi scoret høyt på inkludering (ca 80 av 100 poeng).

Virksomheten har utarbeidet en kjønnsdelt lønnsstatistikk fordelt på relevante stillingsnivåer (2022), inkludert en vurdering av bonus og andre goder. Virksomhetens tillitsvalgte var involvert i arbeidet med å dele inn i stillingsnivåer, og skal inkluderes i det videre likestillings- og mangfoldsarbeidet,

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

**Kjønnsbalanse:** Vår største risikofaktor er lav kvinneandel på ulike nivåer, og særlig i stillinger med lederansvar og i uteselgerstillinger.

**Kulturelt mangfold:** Bortsett fra i vår logistikkavdeling, hvor mange nasjonaliteter er representert, er våre ansatte i all hovedsak etnisk norske. Krav om å snakke og skrive norsk i alle salgsrelaterte stillinger kan være en av årsakene til dette.

**Alder:** Vi har en høy gjennomsnittsalder i selskapet, spesielt i noen av våre avdelinger. I våre rekrutteringsprosesser må vi jobbe aktivt for å skape en mer balansert alderssammensetning.

**Legning:** Som arbeidsgiver verdsetter vi alle ansattes legninger og familiesammensetninger, og gir alle ansatte like muligheter. Men fordi virksomheten på mange områder er mannsdominert, er dette et risikoområde vi skal følge nøye med på.

**Kjønns mangfold:** Vi opererer med juridisk kjønn for lønnsstatistikk, da dette er lovpålagt. I vårt rekrutteringssystem ber vi søkere om å oppgi kjønn eller kjønnsidentitet, som grunnlag for statistikk i arbeidet med mangfoldsspørsmål i rekruttering. Her er det mulig å huke av for Annet. Vi har ingen indikasjon på at dette er en utpreget risikofaktor per i dag.

**Lønn:** Vi har en overvekt av menn i selskapet, og det er også flest menn i de best betalte stillingene. Men de største lønnsforskjellene internt skyldes framfor alt historiske årsaker på grunn av oppkjøp, enn på grunn av kjønn. Vi jobber bevisst med å utjevne lønnsforskjeller i den årlige lønnsvurderingen av alle ansatte.

**Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid:** De som jobber deltid hos oss er først og fremst butikkansatte som går på skolen ved siden av jobbing. Vi jobber hovedsakelig med hele stillingsbrøker, og ser ingen tendens til at midlertidige stillinger og ufrivillig deltid er en risiko for diskriminering hos oss.

**Foreldrepermisjon:** Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon de har krav på.

**Ansatte med nedsatt funksjonsevne:** Selv om fremkommelighet med rullestol er mulig i de fleste av våre lokaler, erkjenner vi at det er utfordrende for bevegelseshemmede i våre butikker på grunn av varehåndtering- og plassering. Lokalene til hovedkontoret er mer tilrettelagt for rullestol, blant annet med heis.

**Arbeidsmiljø:** Vi registrerer eventuelle varslingsaker, men har ikke hatt store utfordringer med seksuell trakassering i vår virksomhet. Vi vet likevel at det lett kan forekomme i mannsdominerte miljøer, og har fokus på temaet blant annet i opplæring av ledere og verneombud. Virksomheten har nulltoleranse for mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Våre rutiner for varslingsaker er publisert på intranettet. Varsleren skal alltid ha flere kanaler enn nærmeste leder å henvende seg til.

**Balanse mellom arbeid og fritid:** TOOLS AS er opptatt av at ansatte skal ha en god balanse mellom arbeid og fritid. Vi har generelt lite bruk av overtid, og vi forsøker å legge til rette for ordninger med fleksibel arbeidstid, hjemmekontor og ferie utenfor fellesferie der det er mulig. Vi har imidlertid en rekke stillinger i butikk og logistikk hvor hjemmekontor og delvis også fleksibel arbeidstid ikke er mulig. Vi følger derfor opp at alle ansatte tar ut all lovpålagt ferie, fordi vi mener det er viktig at alle skal ha en lengre periode med fri hvert år.

Vi har et mål om at alle ansatte skal ha en årlig medarbeidersamtale med sin leder, og vi oppfordrer i tillegg ledere å gjennomføre jevnlig oppfølgingssamtaler. Vi fokuserer på betydningen av god kommunikasjon og dialog mellom ledere og ansatte, slik vi klarer å fange opp for eksempel høyt arbeidspress. Vi legger vekt på tillit mellom leder og ansatt, slik at man selv kan styre sin egen arbeidshverdag i perioder hvor det er mindre å gjøre opp mot de periodene det er mye å gjøre.

## Årsaker til de identifiserte risikoene

**Årsaker: Kjønnsbalanse** Vår lave kvinneandel i enkelte roller skyldes først og fremst at bransjen vi opererer i, appellerer mest til menn. Det ser vi spesielt fordelingen av menn og kvinner som søker ledige stillinger hos oss. Vi erkjenner at det også kan skyldes at vi legger for lite vekt på å finne kvinnelige kandidater ved rekruttering til ledige stillinger. Selv om vi har endret praksis noe i rekrutteringsprosessene våre, har vi mer å hente i å systematisere tiltak rundt rekruttering.

**Årsaker: Rekruttering** Vi jobber i en mannsdominert bransje som tradisjonelt sett har slitt med å tiltrekke seg kvinner. Mange av våre butikker ligger i små lokalsamfunn hvor det er et begrenset utvalg av kandidater. I noen rekrutteringsprosesser har vi svært få kandidater å velge mellom, og ingen kvinner. Vi har god tradisjon for intern rekruttering. Men siden vi i utgangspunktet har en overvekt av menn i virksomheten, begrenser det vår mulighet til å øke antall kvinner i arbeidsstokken.

**Årsaker: Kulturelt mangfold** Lokale ledere styrer i stor grad sine egne rekrutteringsprosesser, noe som kan medføre at selektering av kandidater har en tendens til å basere seg mer på anbefalinger og tidligere kjennskap enn på kompetanse. I tillegg er trolig krav om å snakke og skrive flytende norsk i alle salgsrelaterte stillinger en medvirkende årsak til at vi ikke har fått større mangfold i virksomheten.

**Årsaker: Alder** Alderssammensetningen i virksomheten skyldes at vi generelt har hatt lav utskiftning av ansatte. Mange medarbeidere har blitt i selskapet til de har gått av med pensjon, og det har begrenset mulighetene for å utjevne alderssammensetningen.

## Vi har satt følgende mål

- Alle ansatte skal gjennomføre e-læringskurs i etiske retningslinjer
- Vi skal øke andelen kvinnelige ledere. Andelen kvinnelige ledere minst være like stor som kvinneandelen i virksomheten for øvrig.
- Alle medarbeidere skal ha en årlig medarbeidersamtale med sin nærmeste leder
- Vi skal ha kvinnelige kandidater i alle rekrutteringsprosesser, og minst én kvinne skal innkalles til intervju i hver prosess
- Virksomheten har satt et mål for de månedlige pulsundersøkelsene. Målet er at pulsindeks skal være 72 (av 100). Vi har en ambisjon om å opprettholde en høy score på tilhørighet i organisasjonen (for tiden 80 av 100).



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

Våre tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling henger sammen med det vi anser som våre største risikoområder: kjønnsbalanse, kulturelt mangfold og alder. **Tiltaksliste**

- Ha tydelige likestillings- og mangfoldsmål som inngår i måloppnåelsen ledere vurderes på
- Øke ledernes mangfoldskompetanse i hele rekrutteringsprosessen fra stillingsannonse til intervjuprosess og ansettelse
- Bruke inkluderende og kjønnsnøytralt språk og ordbruk i stillingsannonser
- Inkludere krav om kandidater fra begge kjønn i rekrutteringsoppdrag til eksterne rekrutteringsselskaper
- Opplæringsmaterieell skal ha inkluderende og kjønnsnøytralt språk, samt et variert utvalg bilder og illustrasjoner av mennesker
- Gi muligheter for arbeidstrening for kandidater fra NAV og andre arbeidsinkluderingsressurser.

### Eksterne partnerskap

- Vi benytter verktøyet til Equality Check som en del av vårt arbeid for å sikre en mer systematisk tilnærming til vårt likestillingsarbeid fremover.
- Vi markerer Pride i kommunikasjonen med våre kunder og ansatte

### TOOLS AS som samfunnsaktør

- Da vi anerkjenner at vi opererer i en mannsdominert bransje, bruker vi tid og ressurser hvert år på å inspirere og motivere jenter til å velge yrkesfag på skolen.
- Vi fremsnakker kvinner i håndverksfaget i sosiale medier
- Arbeidstøy har tradisjonelt sett vært designet for menn. Vi markedsfører og tilbyr arbeidstøy som er spesialdesignet for kvinner.

### Vår plan for å gjennomføre arbeidet

TOOLS AS følger normalt kalenderår, og virksomhetens planer går fra januar til desember.

- Implementere mangfoldsmål for virksomhetens ledere. Målene publiseres i virksomhetens forretningsplan i løpet av Q1, og HR følger opp og rapporterer kvartalsvis om fremdrift til konsern.
- Obligatorisk e-læring skal i løpet av Q1 inkluderes i virksomhetens onboarding-program. Hver leder skal følge opp at ansatte gjennomfører opplæringen.
- HR skal løpende følge opp at nytt kursmaterieell har et inkluderende og kjønnsnøytralt språk, og at bilder og illustrasjoner uttrykker kulturelt mangfold.
- HR og avdelingsledere skal gjennomgå alle stillingsutlysninger i forkant av publisering for å sikre et inkluderende og kjønnsnøytralt språk.
- Ved nye oppdrag skal eksterne rekrutteringsselskaper pålegges krav om å fremskaffe kvinnelige kandidater i alle rekrutteringsprosesser
- Ledere skal sikre at vi har minst én kandidat av hvert kjønn innkalles til intervju i hver rekrutteringsprosess

- Hver leder har ansvar for å gjennomgå resultatene fra de månedlige pulsundersøkelsene med sine ansatte. Virksomhetens mål for pulsindeks er 72, og alle ledere må jobbe aktivt for å bidra til at virksomheten når sitt mål.

## **Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå**

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er etablert for et mer inkluderende arbeidsmiljø.

Vi har policyer og retningslinjer på plass. I løpet av 2023 oppdaterte vi virksomhetens etiske retningslinjer, slik at disse nå er enda klarere og tydeligere. Et nytt e-læringskurs for alle ansatte ble lansert. Gjennom nye bilder og illustrasjoner i både brosjyre og i opplæringen viser vi mangfold og inkludering.

Vi har egne retningslinjer for bruk av hjemmekontor, og en avtalemal som sikrer at ansatte blir behandlet likt i praktisering av hjemmekontor.

Virksomheten har videreført sitt samarbeid med Equality Check, som verktøy for å oppfylle lovens krav til lønnskartlegging og redegjørelse for virksomhetens mangfolds- og likestillingsarbeid.

Virksomheten har en helseforsikring, inkludert et tilbud om psykologtjenester.

Virksomheten har en rabattavtale med en treningskjede, samt et årlig tilskudd til alle ansatte for dekning av treningsutgifter.

Virksomheten har en årlig samling for alle ansatte. I 2023 ble den for første gang gjennomført som en hybrid av fysiske samlinger rundt omkring i landet, kombinert med live streaming av et fysisk arrangement i Oslo.

Virksomheten fortsetter å markere seg som en samfunnsaktør ved å promotere yrkesfag for jenter og tilby arbeidsklær spesialdesignet for kvinner.

Vi kan fortsatt bli enda bedre på flere områder innenfor mangfold og likestilling, og vil fortsette å legge både tid og ressurser i å nå målene våre, og gjøre mangfoldsarbeidet til en integrert del av virksomheten vår.