

Likestillingsredegjørelse 2025

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

Vi har 249 ansatte i rapporteringsåret, 151 stk kvinner og 98 stk menn.

Vedlagte tabell viser fordeling av kjønn:

Kjønnbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner	Antall menn	Antall kvinner	Antall menn	Kvinnens uttak (gj.snitt antall uker)	Menns uttak (gj.snitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
152	98	23	24	36,5	29	81	50	0	0

Coop Klepp har dette året foretatt en systematisk lønnskartlegging. Vi har delt inn hel- og deltids ansatte inn i stillingskategorier hvor kriteriet er likt arbeid mot arbeid av lik verdi. I vårt masterdata system har vi hentet aktuelle stillingskategorier

Tillitsvalgte har deltatt både ved planlegging, gjennomførelse og ved evaluering av lønnskartleggingen.

	Stilling	Antall kvinner	Antall menn	Kvinnens kontante ytelse i % av menn
1	Butikkmedarbeider	140	90	Se kommentar
2	Butikksjef	7	6	85 %
3	Driftssjef	0	2	
4	Administrative stilling	4	0	
	TOTALT	151	98	70 %

Kommentar til tabell:

Stillingskategori 1 er avlønning i henhold til lønnstrinn/tariff. Ansatte her er omfattet av overenskomsten Virke & Handel og Kontor for butikkansatte basert på ansiennitet og differensierer ikke på kjønn. Antall ansatte i denne kategorien utgjør 92% av totalt antall ansatte i Coop Klepp SA.

Stillingskategori 2 er det individuell avlønning. Lønn til butikksjef avlønnes individuelt i tillegg etter faste grunnregler som butikkens omsetning, resultat, størrelse og antall ansatte.

I stillingskategori 3 er det kun menn og dermed ikke målbare tall.

Kategori 4 administrative stillinger er ikke administrerende direktør tatt med i beregning. Her er det heller ikke noe grunnlag for sammenligning.

Coop Klepp har ingen ansatte med ufrivillig deltidspersent. Ledelsen jobber i lag med tillitsvalgte aktivt for at flest mulig skal ha størst mulig stillingsprosent. Dette blir og et tema på i medarbeidersamtalen som den ansatte har med sin leder hvert år.

Coop Klepp har evaluert resultatene av lønnskartleggingen og finner ingen systematiske forskjeller mellom avlønning for ulike kjønn. 92% av totalt ansatte tilhører stillingskategori 1.

Coop Klepp lagte i januar 2024 et årshjul for hvordan vi skal jobbe med aktivitets- og redegjørelsepliken:

Periode	Tema	Deltakere
Januar	<p>Opprette stillingsnivå</p> <p>Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon</p> <p>Analysere årsaker til kjønnsforskjeller, risiko/tiltak</p> <p>Evaluere forårets arbeid, tiltak</p> <p>Plan/strategi for årets arbeid, vurdere umiddelbare tiltak</p> <p>Utkast til redegjørelse fra hr som behandles av ledelse/styret</p>	<p>Hr avdeling og tillitsvalgte</p> <p>Ledelse og tillitsvalgte, info til styret</p> <p>Styret, ledelse og tillitsvalgte</p> <p>Styret, ledelse og tillitsvalgte</p>
Februar/mars	<p>Undersøke risiko/tiltak på områdene tilrettelegging, arbeid/familieliv, rekruttering, utviklingsmuligheter, trakassering, seksuell trakassering gjennom medarbeidersamtale eller medarbeiderundersøkelse</p>	<p>Ledelse, hr og tillitsvalgte</p>
Oktober	<p>Gjennomgang av resultater fra lønnskartlegging,</p> <p>Gjennomgang av tiltak og eventuelt justere tiltak</p> <p>Mål for neste års rapport: Større stillingsprosent og øke andel ansatte av menn</p>	<p>Ledelse, hr og tillitsvalgte</p> <p>Ledelse, hr og tillitsvalgte</p>

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Coop Klepp sin strategi og retningslinjer samt inkludert i vår personalpolitikk. I årsmeldingen for 2024 vil vi henvise til våre nettsider hvor vi har offentliggjort vår rapport hvor vi redegjør for kjønnslikestilling og arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering etter likestillings og diskrimineringslovens §26.2.

Iverksatte tiltak:

Coop Klepp har tydeliggjort ønsket om at gjennomsnitts stillingsprosent for alle deltidsansatte skal økes. Vi vil og forsøke å høyne andelen ansatte som er menn. I vår bransje er andelen av menn relativt liten.

Det er i rapporteringsåret ikke avdekket eller iverksatt spesielle tiltak. Det er ikke registrert noen avvik.