

# Likestillingsredegjørelse

## TRAVEL RETAIL NORWAY AS

### 2024

#### Forord

Alle arbeidsgivere har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Del 1 av redegjørelsen beskriver den faktiske tilstanden i TRN og del 2 beskriver hvordan TRN jobber for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

#### Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn er oppgitt i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	708	308	99,7%	99,6%	101,3%	789,4%	20,8%	116,1%
Nivå 1	3	2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nivå 2	10	5	91,1%	91,1%	N/A	N/A	N/A	100%
Nivå 3	29	16	124,3%	123,7%	171,4%	N/A	N/A	144,3%
Nivå 4	27	16	94,7%	94,6%	103,6%	N/A	N/A	117,5%

Nivå 5	639	269	105,8%	108,2%	90,8%	792%	20,8%	N/A
--------	-----	-----	--------	--------	-------	------	-------	-----

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
708	308	0	1	19	8,3	371	174	8	4

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn, ulike tillegg og goder for regnskapsåret 2024. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

- Nivå 1: Ledergruppen
- Nivå 2: Butikksjefer og avdelingsledere Back Office
- Nivå 3: Sales Team Leaders
- Nivå 4: Administrativt ansatte, Butikkoordinatorer og Logistikkoordinatorer
- Nivå 5: Butikkmedarbeidere, Hovedkasserere og Lagermedarbeidere

Ufrivillig deltid ble kartlagt gjennom en spørreundersøkelse tilsendt alle deltidsansatte høsten 2024. I tillegg håndteres ufrivillig deltid fortløpende gjennom hver enkelt stillingsutlysning etter bestemmelsene i tariffavtalene og AML.

TRN har som mål å ikke har ufrivillig deltid som kan løses.

### Lønnskartleggingen viser at

- Det virker ikke til å være åpenbare diskriminerende årsaker til lønnsforskjeller mellom kjønnene, men ettersom det ikke kan utelukkes vil vi jobbe videre med å kartlegge.
- Hovedtyngden av de ansatte i TRN lønnes ut fra de gjeldene tariffene i selskapet.
- Bedriften har en kvinneandel på totalt 70%. Fordelingen mellom kjønnene i de ulike stillingsnivåene er slik:
  - Nivå 1 Ledergruppen: 60% kvinneandel
  - Nivå 2: Butikksjefer og avdelingsledere Back Office: 67% kvinneandel
  - Nivå 3: Sales Team Leaders: 64% kvinneandel
  - Nivå 4: Administrativt ansatte, Butikkoordinatorer og Logistikkoordinatorer: 63% kvinneandel

- Nivå 5: Butikkmedarbeidere, Hovedkasserere og Lagermedarbeidere: 70% kvinneandel

### **Gjennomgang av rutiner og forhold på arbeidsplassen**

- Bedriften gjennomførte en generell risikokartlegging i 2024 med tilleggskartlegging der fokus var på ergonomi etter ombyggingen av våre butikker.
- Personelhåndbok, Lederhåndbok og HMS-håndbok beskriver bedriftens rutiner på en oversiktlig og god måte, og ble sammen med våre tillitsvalgte gjennomgått og revidert i 2023.
- Revidering av livsfasepolitikken ble påbegynt sammen med BHT og fortsetter i 2025 med å lage strategier for de ulike livsfaser, herunder også seniorpolitikk.
- I 2024 startet arbeidet med å bli godkjent lærling bedrift og TRN vil fra høsten 2025 ta inn lærlinger innenfor salg og serviceyrket. I tillegg har TRN åpent for å ta inn studenter på praksisplass og de første studentene vil komme våren 2025.
- Gjennom arbeidsmiljøundersøkelser har det blitt avdekket ulike forhold som det er iverksatt tiltak med å forbedre i de ulike lokasjonene.

### **Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

Bedriften har som mål å være en arbeidsplass hvor det er full likestilling mellom kjønnene og har i sine policyer og retningslinjer innarbeidet rutiner og tiltak som støtter oppunder at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling eller diskriminering. TRN skal være en god arbeidsplass for alle ansatte. Bedriften jobber for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene og andre vesentlige forhold ved en person i saker som for eksempel opplevd tilhørighet til arbeidsplassen, arbeidsmiljø, lønn, avansement og rekruttering.

### **Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.**

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har satt mangfoldsledelse høyt på agendaen og jobber med å innlemme mangfoldsledelse som en del av vårt daglige ledelse- og kulturarbeid. Mangfoldsarbeidet er blitt en del av bedriftens strategidokument etter revidering av strategihuset som er styrende for bedriftens arbeid og retning.
- Vår ledelseskodex og etiske reglement gir føringer for hvordan vi jobber for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det er på plass et tilhørende varslingsystem, både internt og eksternt, i samarbeid med eksterne advokater.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.
- Det er faste jevnligte møter i ulike fora mellom bedriften og de ansattes representanter i tillitsvalgts apparatet, AMU og vernetjenesten hvor temaene diskuteres.

### **Vi jobber på følgende områder for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

- Rekruttering
- Lønns – og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Skape muligheter gjennom ulike faser av livet
- Arbeidsmiljø og tilhørighet til arbeidsplassen
- Hindre mobbing, diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
- Lederutvikling og lederstøtte

### **Vi har identifisert følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

Bedriften er kontraktsforpliktet til å ha åpnings- og stengetider som følger flybevegelsene og dette medfører turnusarbeid for våre ansatte. For å bedre kunne kombinere turnusarbeid og familieliv/omsorgsoppgaver eller andre behov ble det tidligere innført valgfrie turnuser og dette har ført til at man ikke lenger jobber i de samme teamene som tidligere. Den nye måten å jobbe på fører til at man oftere møter kollegaer man ikke har jobbet så mye med tidligere når turnusene er individuelle og ikke lenger teambaserte. Denne endringen oppleves i hovedsak som en positiv endring, likevel savnes de rene teamene i noe grad og det tar tid å tilpasse seg endringen.

Arbeidsplassen har et stort spekter av mangfold og bedriften jobber med hvordan dette mangfoldet kan tas bedre i bruk i verdiskapingen og for å øke trivselen og opplevd tilhørighet hos den enkelte. Bedriften ønsker tilhørighet til TRN og kollegaer uavhengig av bakgrunn.

Det jobbes også aktivt med hvordan mangfoldet og ulikheter kan få bredere aksept blant våre ansatte og at ulikheter er en ressurs for selskapet, da den nye formen for å organisere arbeidet på øker spennvidden i mangfoldet man møter på jobb. Vi har et samarbeid med NAV der vi deltar på rekrutteringsdager hvor fokus er å kunne tilby arbeid til kandidater som av ulike grunner har falt utenfor arbeidslivet. Det er også et krav om plettfri vandel og siste 5 års bostedsadresse for å kunne få ID kort for å jobbe på flyplassen, noe som begrenser spennvidden i slike samarbeidsprosjekter med NAV.

### **Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre**

- Selv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering kan disse gjøres bedre kjent ut i organisasjonen. Dette har vært et tema på ledersamlinger og blir tatt opp på teammøter med de ansatte.
- Varierende digital kompetanse kan være et hinder for å være oppdatert på arbeidsplassen.
- Kravet fra Luftfartsmyndighetene om plettfri vandel og siste 5 års bostedsadresse er et ufravikelig krav alle våre eksisterende ansatte og mulige nyansatte må forholde seg til.

### **Beskrivelse av tiltak**

Arbeidet med organisasjonskulturen og etterlevelse av bedriftens verdier gjorde at vi tok i

bruk måleinstrumentet Winningtemp tidlig i 2023 og vi måler ukentlig medarbeidertilfredsheten, arbeidsmiljøet og opplevd diskriminering og likestilling. Vi har gjennom 2024 sammenlignbare måltall fra 2023 som viser en positiv utvikling på de fleste utviklingsområdene. Tilbakemeldingene vi får bidrar til å heve kvaliteten og at fokus rettes mot det som opptar våre ansatte i hverdagen. Kompetansebygging på tvers av avdelinger og butikker og involvering av medarbeiderne i oppgaveløsningen i større grad har økt medarbeidertilfredsheten og turnover i selskapet er lavt. Vi har gjennom 2024 fortsatt med kompetansebygging, lederutvikling gjennom økt kompetanse på mangfoldsledelse og implementering av en inkluderende organisasjonskultur. Gjennom en egen kartlegging av bedriftens mangfold gjennom Diversity Index har TRN identifisert fokusområder som det jobbes videre med. Resultatene fra målingen er gjennomgått med medarbeiderne i mindre grupper for å skape forståelse og aksept for hverandres forskjeller og verdien av mangfoldet blant de ansatte.

Vi arbeider med følgende tiltak

- Innholdet i stillingsannonser har blitt revidert og vi har blitt mer bevisste på at ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til alle som skal gjennomføre ansettelsesprosesser i de ulike avdelingene. I forbindelse med rekruttering av sommervikarer blir engasjerte medarbeidere involvert i intervjuene og i beslutningen av hvem som får tilbud om sommerjobb.
- Gjennom 2024 har vi fortsatt arbeidet med å øke kompetansen innen mangfoldsledelse på alle ledernivå i organisasjonen og jobbet med å forankre mangfoldsledelse som en del av vår daglige ledelses - og kulturarbeid.
- For å jobbe enda mer systematisk og målrettet med bevisstgjøring og kompetansebygging innen temaer som mangfold og et inkluderende arbeidsmiljø, og for å nå ut til enda flere medarbeidere, har vi i slutten av 2024 anskaffet en ny LMS med fokus på digitalisert opplæring.
- Forankring av mangfoldskompetanse og mangfoldsledelse i toppledergruppen gjennom sertifisering av toppledergruppen som mangfoldsledere. Ved utgangen av 2024 er 4 av 5 medlemmer i ledergruppen sertifisert, samt flere ansatte i HR og flere i butikksjefsgruppen. Målsettingen er at alle i ledergruppen, hele butikksjefsgruppen og flere administrative avdelingsledere skal gjennomføre sertifiseringsprogrammet i løpet av 2025.
- Ledere som gjennomførte sertifiseringsprogrammet mellom 2018 og 2022 har gått igjennom en resertifisering i 2024 for å ivareta og utvide den tilegnete kompetansen.
- Kursing og trening av alle ledere i TRN for å øke kunnskap og kompetanse innen mangfold, likestilling og mangfoldsledelse. Alle ledere med personalansvar og ulike nøkkelroller har startet et opplæringsløp på fire moduler som handler om systematisk arbeid med mangfold og mangfoldsledelse i praksis. Kurset avsluttes i mars 2025.
- I TRN har vi ca 60 ulike nasjonaliteter, stor variasjon i alderssammensetningen og stor bredde i erfaringer og utdanningsbakgrunn.
- De ansatte har sammen med bedriften utarbeidet bedriftens strategi for mangfoldsarbeidet høsten 2024.

- Mangfoldsledelse er innlemmet i våre interne lederutviklingstiltak gjennom ukentlige webinarer, workshops, lokale ledersamlinger og individuell coaching av ledere og ansatte.
- For å ta ut potensialet som ligger i bedriftens brede mangfold må lederne ha god kunnskap og forståelse for hva mangfoldet er, hva egen og medarbeiderens mangfolds kompetanse innebærer og hvordan den kompetansen kan brukes for verdiskaping.
- Det ble i 2024 gjennomført to ledersamlinger for alle ledere i TRN. Fokuset i samlingene har blant annet vært mangfoldsledelse og hvordan videreutvikle sitt lederskap i et mangfoldsperspektiv på et faglig og personlig plan. Resultatene fra Diversity Index målingen ble også presentert på ledersamlingene og forankret hos alle ledere i TRN.
- Vi har stort fokus på å skape en involverende organisasjonskultur der systematisk involvering av medarbeiderne i ulike oppgaveløsninger som utvikling av tjenester, interne arbeidsmetodikker, iverksetting av aktiviteter og forbedring av kundeopplevelser. Dette gjøres gjennom blant annet ulike workshops, åpne diskusjoner og idesamlinger på Workplace samt prosjektorganisering på tvers av roller og avdelinger. Bedriften har også involvert ansatte i ulike rekrutteringsprosesser og onboarding av nyansatte.
- Det gjennomføres ukentlige medarbeiderundersøkelser gjennom Winningtemp som har gitt bedriften økt innsikt i medarbeidernes opplevelser av arbeidsmiljøet. Gjennom denne løpende arbeidsmiljøkartleggingen får vi konkrete tilbakemeldinger om hva som kan forbedres. Opplevelsen av arbeidet med mangold, likestilling og diskriminering er egne spørsmålskategorier i undersøkelsen.
- Det er på plass en policy og rutine for hjemmekontor / hybride løsninger for de som har en funksjon hvor dette er gjennomførbart.
- Det tas hensyn til ulike livsfaser og tilrettelegges gjennom tekniske hjelpemidler, tilpasning av møbler, endring i rutiner, arbeidsoppgaver og arbeidstider der dette er mulig.
- Sammen med BHT revideres bedriftens livsfasepolicy i 2025.
- Bedriften har i større grad enn tidligere blitt bevisst ulike tiltak i forbindelse med sosiale tilstelninger gjennom å ivareta forskjellige behov omkring mat og ulike religiøse høytider.
- Alle nye ledere i 2024 har gjennomført 40 timers HMS kurs for ledere og nye kurs er satt opp for nye ledere i 2025.
- Det ble satt i gang et sykefraværsprosjekt for parfyme og kasse avdelingen i Oslo sammen med vernetjenesten, tillitsvalgte og ledere.
- Arbeidet med sykefraværet gjøres i samarbeid med BHT, NAV og en ekstern leverandør av ekspertbistand.

#### Planlagte tiltak

- Fortsette med tiltakene over da dette er gjentakende og pågående prosesser i vår daglige drift.
- Øke antall sertifiserte mangfoldsledere, flere fordypende lederworkshops, enda bredere involvering og inkludering av medarbeiderne, likestilling og mangfold som fast del i lederutviklingen og forankre mangfoldsarbeidet i de ulike ansattgruppene.

- Medarbeiderundersøkelser gjennom programmet Winningtemp gjør bedriften raskere i stand til å plukke opp tilbakemeldinger fra medarbeidere på hva som bør forbedres i organisasjonen.
- Digitalisering av en stor del av opplæringen. Både digitale onboardingsløp for nye medarbeidere og nivåbaserte og kompetansetilpassete kurs for medarbeidere med TRN erfaring.

### **Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover**

Tilbakemeldingene fra de ansatte er at de opplever en økende grad av tilhørighet på arbeidsplassen og gjennom de ukentlige målingene ser vi en positiv økning i medarbeidertilfredsheten på de ulike temaene som måles. Arbeidet med en mer inkluderende organisasjonskultur hvor mangfoldskompetansen til den enkelte tas mer i bruk anerkjennes høyt og man ser i større grad effektene av arbeidet man gjør innenfor kulturarbeidet. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsene viser en positiv økning på de fleste parameterne.

### **Arbeidsmetodikk for ARP**

#### **Januar / Februar / Mars**

HR og tillitsvalgte

- Sette sammen stillingsnivåer og kartlegge kjønnsbalanse og lønn.
- Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon.
- Undersøke risiko og hindre i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag.
- Analysere årsaker til kjønnsforskjeller, risikoer og hindre, og foreslå tiltak.
- Gå igjennom status for tiltak og evt. justere tiltak.
- Undersøke risiko, hindre og årsaker på områdene rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter, og foreslå tiltak.
- HR skriver utkast til redegjørelse, som behandles av ledelse/styre før den publiseres.

Styre, ledelse, HR og tillitsvalgte

- Evaluere fjorårets arbeid, bestemme nye tiltak og hvilke tiltak som skal forlenges.
- Legge plan for årets arbeid.

#### **Mai / Juni**

Arbeidsgiver og tillitsvalgte

- Gjennomgå resultatene fra lønnskartleggingen i forkant av lokale lønnsforhandlinger.

#### **November**

- Sende ut spørreundersøkelse om ufrivillig deltid annethvert år.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Språk og bildebruk kan ha gitt begrensinger på hvem som velger å søke på jobb hos oss	Revidering og sikring av rekrutteringspolicy og språkbruk er gjennomført. Involvere medarbeidere i rekruttering av sommervikarer	Økt bredde i rekrutteringsgrunnlaget. Økt forståelse for de krav som stilles formelt og som bidrar til å sikre økt mangfold i organisasjonen	Butikksjefer og HR	Påbegynt og i prosess	Gode søkertall og bra kvalitet på søkerne
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Gi mulighet til å ta mangfoldet og kompetansen som finnes i bruk. Både for å øke trivsel og utvikling blant medarbeidere, samt økt verdiskaping	Bred involvering av de som ønsker å delta i ulike utviklingsprosjekter.	Gi mulighet for utvikling i områder man ønsker	Ansvarlige i de ulike fagavdelingene og butikksjefer	Pågående i ulike prosjekter	Veldig bra, medarbeiderne viser stort engasjement og resultatene blir bedre der vi involverer medarbeiderne i oppgaveløsningen
Mangfold	Behov for å forankre felles forståelse og praksis for viktigheten av arbeidet med mangfold og likestilling og implementering av en inkluderende organisasjonskultur. Økte verdiskaping	Sertifiseringer av toppledere som mangfoldsledere og kursing av alle ledere i TRN (med og uten personalansvar) gjennom digitale kurs og workshops. Øke aksepten hos medarbeiderne omkring mangfold gjennom teammøter basert på Diversity Index.	Kompetanseheving innen mangfold og likestilling hos alle lederne  Implementering av en inkluderende organisasjonskultur, hvor mangfold respekteres og forstås som styrke.	HR og ledelsen	Påbegynt / pågående.	Gode resultater som måles ukentlig gjennom Winningtemp. Scorer gjennomgående høyere enn snittet av alle Winningtemp brukere.
Lønns- og arbeidsvilkår	Sikre rettferdig lønnspolitikk	Gjennomgang av lønnsinformasjon	Ingen forskjeller på grunn av diskriminerende årsaker	HR og tillitsvalgte	Før lokale lønnsforhandlinger	Vi følger tariff
Ufrivillig deltid	Kartlagt ufrivillig deltid	Økt grunnbemanningen	Ansatte har den stillingsprosenten som de selv ønsker ut fra sine forutsetninger	HR og tillitsvalgte	Vurderes fortløpende i alle stillingsutlysninger	Økt tilhørighet til arbeidsplassen
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Turnusarbeid påvirker de ulike livsfasene forskjellig	Flere valgmuligheter gir større rom for å kombinere arbeid og familieliv	Større rom for å påvirke egen arbeidstid ut fra egen livssituasjon	Ledelsen, BHT og ansattrepresentanter	Kontinuerlig forbedringsarbeid – turnusplanene revideres ut fra flytidenes sesongvariasjoner	Økt medarbeidertilfredshet gjennom økt påvirkning på egen arbeidstid

Sykefravær og livsfasepolicy	Øke jobbnærværet. Følge opp medarbeidere med hyppig/langvarig fravær. Ekspertbistand i samarbeid med NAV.	Oppfølging satt i system, eget prosjekt i parfyme og kasse avdelingene	Avklare funksjonsevne og øke nærværet til medarbeider	HR, BHT, ansattrepresentanter og leder	Pågående prosesser	Økt nærvær
------------------------------	---	--	---	--	--------------------	------------