

## Likestillingsredegjørelse BIT AS 2022

BIT AS har som mål å jobbe for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi skal jobbe for å være en attraktiv og inkluderende arbeidsplass hvor det er gode muligheter for alle å lykkes. Vi ønsker å ha en arbeidsplass som oppmuntrer til arbeidsglede, godt samhold og godt samarbeid på alle nivåer i vår virksomhet.

BIT AS driver ni avdelinger og et produksjonsareal som til sammen utgjør vår virksomhet. Vi er i dag lokalisert og driver i Oslo, Sandvika, Strømmen, Gardermoen og i Bergen.

BIT AS er et familiedrevet firma med en sentral ledelse som jobber tett med hver butikk og vår interne produksjon. Det er viktig for ledelsen i BIT AS å være tilgjengelige for alle ansatte samt å gå foran som en god støttespiller og yte god service overfor våre kollegaer i det daglige arbeidet.

BIT AS har utarbeidet et felles verdigrunnlag som skal være vår ledestjerne når vi tar beslutninger og som skal prege oss i arbeidet som vi gjør. Vi tror at å være en virksomhet med tydelige verdier er viktig på mange områder, deriblant i arbeidet med å jobbe for likestilling og mot diskriminering.

Våre verdier er:

- Inkluderende
- Entusiastisk
- Kvalitetsbevisst
- Serviceinnstilt

Informasjon til ansatte ligger i vår personalhåndbok som ligger tilgjengelig digitalt via nettsiden til vår leverandør av bedriftshelsetjeneste, Avonova. I denne portalen har alle våre ansatte også tilgang til vårt HMS-system og våre målsettinger og retningslinjer i forbindelse med vårt arbeid.

Her får alle ansatte blant annet informasjon om våre etiske retningslinjer samt vår nulltoleranse for diskriminering og rutine for håndtering. Ledelsen, hovedverneombud og AMU er inkludert i arbeidet med blant annet utarbeidelse av våre retningslinjer og risikovurderinger.

Våre mål:

- Mål om å øke antallet mannlige ansatte i vår avdelinger
- Flere menn i stillinger som skiftleder og butikksjef
- Mål om å ansette flere med minoritetsbakgrunn
- Mål om å legge til rette for ansatte med minoritetsbakgrunn
- I størst mulig grad tilrettelegge for at våre ansatte skal kunne kombinere arbeid og familieliv

### Tilstand for kjønnslikestilling

Videre følger en kartlegging redegjørelse for BIT AS sin tilstand med hensyn til kjønnslikestilling for følgende punkter:

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten: 246 kvinner / 16 menn

Kommentar: Butikkene til BIT AS har et stort flertall av kvinnelige ansatte, noe som gjenspeiler at vi har et stort flertall av kvinner som søker på våre stillinger. Vi jobber aktivt for å ansette flere menn i butikkene for å få en mer lik fordeling av kjønn. Vi har de siste par årene sett en økning i mannlige søkere. Selskapet har en bevisst holdning til kjønnsfordeling ved nyansettelser samtidig som vi også er opptatt av å få på plass riktig kandidat fra det utvalget av søkere som vi får inn ved utlysning av stillinger.

- Midlertidig ansatte (vikarer): 9 kvinner / 0 menn

Kommentar: BIT AS ansetter ikke i midlertidige stillinger som ringehjelp, men har noen vikariater i sesonger som for eksempel sommer og jul. I BIT AS har vi flere tidligere ansatte som på eget initiativ tar kontakt og tilbyr seg å være vikar i sesonger som sommer, jul og lignende når de er mye ferieavvikling eller høyere omsetning. Dette er

medarbeidere som selv uttrykker et ønske om å tiltre i et vikariat over en avgrenset periode. Disse utgjør de aller fleste vikariatene i vårt selskap.

- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 188 kvinner / 11 menn

Kommentar: Som følge av våre åpningstider har vi mange deltidsansatte i våre avdelinger. Alle de deltidsansatte får de samme godene som heltidsansatte. Våre deltidsansatte er i hovedsak studenter som har et ønske om å jobbe deltid ved siden av studiene.

- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn: 31 uker kvinner / 0 uker menn

Kommentar: BIT AS hadde ingen menn i foreldrepermisjon i 2022.

Annet: BIT AS praktiserer lik lønn for likt arbeid mellom kjønn.

## Ufrivillig deltid

Vi har et overordnet mål om å ikke ha noen ansatte i vårt selskap med ufrivillig deltid

- Alle medarbeidere som jobber deltid og som har fremmet ønsker om å øke stillingsprosent, får tilbud om dette når det er ledig plass og før vi starter prosessen om å besette stillingen med nyansettelser.
- Butikksjef har jevnlig dialog med alle medarbeidere på sin avdeling for å avdekke ønske om å jobbe mer når vaktlisten planlegges.

Vi opplever større grad av forespørsler fra medarbeidere om muligheten til å bli ansatt i en lavere stillingsprosent, ofte i forbindelse med overgang til studier.

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

BIT AS har utarbeidet en oppdatert strategi for likestilling. Denne ble vedtatt av ledelsen i 2022 og blir gjort kjent for alle ansatte på personalmøtene. Målet med strategien er at vi skal ivareta hensynet til likestilling i all vår virksomhet, og at vårt arbeid bidrar til økt likestilling innenfor vårt fagfelt. I tillegg har vi iverksatt en rekke tiltak for å sikre at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering ivaretas i alt vårt løpende arbeid.

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- I 2022 utarbeidet vi nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.
- Vi skal gjøre det vi kan for å tilrettelegge arbeidstiden slik at det er mulig å kombinere arbeid og familieliv
- Vi skal ha likestilling og ikke-diskriminering på agendaen på flere interne møter
- Ledelsen skal møtes minst en gang hvert år med likestilling og ikke-diskriminering som møtetema
- Vi har et mål om at de som handler hos oss skal få et likeverdig tilbud. Vi har lokaler som er fysisk tilrettelagt for synshemmede og personer i rullestol. Vi har fokus på kommunikasjon som ikke fremmer stereotyper, og vi sørger for god opplæring blant våre ansatte i holdninger og diskriminering.

### Kompetanse på likestilling, diskriminering og stereotyper:

- Vi sørger for å gi våre ledere og ansatte opplæring for å øke bevisstheten rundt mulige konsekvenser for likestilling og risiko for diskriminering i arbeidet de gjør. Dette gjør vi ved å ta opp slike problemstillinger jevnlig på interne møter og gjennom egen lederopplæring.
- Det siste året har vi samarbeidet tett med bedriftshelsetjenesten (Avonova) for å øke vår kompetanse på problemstillinger knyttet til diskriminering.

## **Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

### **Strukturen for likestillingsarbeidet:**

- Ledelse, hovedverneombud og AMU er involvert i likestillingsarbeidet
- Møter med de ovennevnte gjennomføres en gang hvert kvartal
- Likestilling er satt på agendaen til hvert AMU møte, ut over dette gjennomføres møter etter behov for eksempel i forbindelse med utarbeidelse eller revidering av rutiner.

### **Vi har avdekket følgende risikoer for diskriminering og eller hindre for likestilling**

I BIT AS jobber vi målrettet for å fremme likestilling og på den måten hindre diskriminering. Alle kjønn har de samme mulighetene i vår virksomhet og alle får opplæring på lik linje. Vi har som mål å planlegge våre digitale vaktlister i god tid slik at arbeidstiden skal være forutsigbar. Vi ønsker også å besvare søknader om fri og ferie så raskt som mulig.

Til tross for vårt arbeid for og vårt ønske om å være et selskap uten diskriminering og med likebehandling så har vi identifisert at noen faktorer kan bidra til en større risiko når det gjelder diskriminering og ikke-likestilling:

- Kjønnfordelingen mellom ansatte i de ulike stillingene
- Mulighet for å kunne kombinere arbeid og familieliv
- Balanse mellom arbeid og privatliv i butikksjefstillinger
- Mobbing/trakassering
- Religion, livssyn og kulturell bakgrunn
- Etnisk opprinnelse
- Funksjonshemming
- Alkoholservering

Disse faktorene er til stede i virksomheten og kan være objekt for diskriminering og ikke-likestilling, bevisst eller ubevisst, internt eller i møte med utenforstående.

Ledelsen har en aktiv tilnærming til disse problemstillingene og retningslinjer for håndtering er nedfelt i nevnte personalhåndbok og HMS håndbok. Vi har i tillegg et tett samarbeid med fagpersoner i bedriftshelsetjenesten som bistår oss med faglig kompetanse på områdene.

### **Årsaker til de identifiserte risikoene**

- BIT AS har per i dag ingen mannlige butikksjefer. Vi har flere kvinnelige søkere enn menn og vi opplever at det derfor også er flere kvinner som stiger i gradene da det er større andel av disse.
- Det kan være utfordrende å legge opp vaktlisten etter alle ønsker da vi samtidig må ta hensyn til åpningstider og at det skal være tilstrekkelig med bemanning på ulike skift.
- Som følge av at vi har drift i våre avdelinger ut over kontortid så medfører dette at det er et behov for tilgjengelighet og tilstedeværelse fra våre ledere på tider utenom normal arbeidstid.
- Ansatte kan ha holdninger som ikke er forenelige med bedriftens holdninger.  
Holdninger kan ikke kartlegges ved ansettelse.  
Ansatte kan møte på utenforstående i arbeidstiden som utøver uakseptabel adferd.  
Stor grad av unge medarbeidere som ikke har erfaring med hva som er sømmelig oppførsel på en arbeidsplass og manglende kunnskap om dette.  
For liten grad av formidling av interne retningslinjer til hver enkelt medarbeider.
- Ansatte kan ha forutinntatte oppfatninger som kan føre til mobbing/trakassering/diskriminering.
- Arbeidsspråket er norsk, og det meste av våre interne instruksjoner og dokumentasjon er skrevet på norsk. For de som betjener kunder er vi avhengige av at man behersker norsk i tilstrekkelig grad for å kunne utføre arbeidet.
- I avdelingene og på lager er det vanskelig å tilrettelegge for ansatte med funksjonsnedsettelse.
- I avdeling hvor det serveres alkohol kan det være økt risiko for trakassering og seksuell trakassering som følge av berusede gjester.

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

- BIT AS har ingen systemer eller retningslinjer som diskriminerer i forhold til kjønn eller annet mangfold. Vi er også opptatte av at våre stillingsannonser skal være kjønnsnøytrale.
- Butikksjef har dialog med medarbeidere som har særskilte ønsker eller behov med tanke på tilpasning av vaktliste slik at denne kan løses på best mulig måte.
- Vi har et støtteapparat rundt våre butikksjefer med ledere som kan steppe inn og bistå samt overta noe av arbeidsmengden når det er behov for det.
- Vi har på interne møter snakket om og gjort våre medarbeidere oppmerksomme på situasjoner hvor det kan være særlig høy risiko for å bli utsatt for trakassering og/eller seksuell trakassering. Vi har på interne møter på en tydelig måte kommunisert vår nulltoleranse for diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Uønskede hendelser skal rapporteres og følges opp i henhold til rutinen. Kritikkverdige forhold skal varsles. Vi har et avvikssystem for alle avvik, og det er mulig å registrere avvik anonymt. Uønskede hendelser skal rapporteres og følges opp i henhold til rutinen. Kritikkverdige forhold skal varsles. Vi har et avvikssystem for alle avvik, og det er mulig å registrere avvik anonymt.
- I BIT AS skal vi legge til rette for god kommunikasjon mellom alle medarbeidere på alle nivåer i bedriften. Vi skal fremme en serviceinnstilt holdning hvor vi har som mål å ha et godt samarbeid uavhengig av teamsammensetningen. Vi skal støtte hverandre, være raus og inkluderende.
- Vi har lært opp våre ansatte i hvordan bistå kunder som ikke når opp til disken eller kortterminaler som følge av f.eks rullestol. Vi har utarbeidet en plan for endring av plassering av kortterminaler for å gjøre disse tilgjengelige for alle kunder
- På avdeling/er med alkoholserving skal alle ansatte være kjent med at det er en økt risiko for å møte utilbørlig opptreden fra gjester og kjenne til rutinen for hvordan slike situasjoner kan håndteres
- Innført tiltak med tilkallingsalarm for vektere på alle avdelinger
- Etter initiativ fra våre verneombud er det satt opp låste postkasser i hver avdeling hvor man kan skrive beskjeder til ledelsen anonymt eller med navn. Dette for å tilby enda en kanal hvor man kan komme med tilbakemeldinger eller informere om forhold som bør følges opp.

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

Ledelsen i BIT AS skal fremme en inkluderende adferd og være et godt eksempel for andre ledere og medarbeidere i virksomheten. Vi har i dag en bevisst holdning til vår nulltoleranse for diskriminering, ikke-likestilling og forebygging av dette. Vi er også bevisst at vi må fortsette å jobbe systematisk mot diskriminering og ikke-likestilling for å kunne ivareta vårt fokus på mangfold. I BIT er alle velkomne og vi er opptatte av at alle medarbeidere skal kunne lykkes.

Vi ser i arbeidet med å kartlegge risiko at det er enkelte områder hvor det var enklere å avdekke risiko enn andre. Vi ser derfor et behov for kompetanseheving i arbeidet med risikovurderingen for å bedre kunne kartlegge og legge en plan for alle aktuelle risikoforhold.

I BIT AS har et tydelig ønske om hva vi vil oppnå og vi ser at vi må fortsette arbeidet for å komme dit vi vil. I tiden og årene fremover kommer vi til å fortsette med å utvikle skriftligheten som beskriver våre interne retningslinjer, rutiner, målsettinger og handlingsplaner for å bli enda mer robuste i vårt arbeid for å fremme likestilling, inkludering og forebygging av diskriminering. Framover vil vi også jobbe mer med å implementere rutiner som ivaretar et systematisk arbeid med kartlegging og tiltak i forbindelse med likestilling og ikke-diskriminering. Dette for å i større grad avdekke hva som fungerer godt i vår virksomhet og om det er områder som kan forbedres. Vi skal i tillegg ha et økt fokus på å ha temaet på agendaen på interne møter for å i større grad muliggjøre innspill og å sørge for at alle i virksomheten spiller på samme lag hva gjelder våre verdier og målsettinger.