

# Likestillingsredegjørelse 2025

## Coop Vestviken SA

---

*Vi 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.*



## Likestillingsredegjørelse

- Virksomheten følger gjeldende lover og forskrifter innenfor arbeidslivet, herunder:
  - Arbeidsmiljøloven
  - Diskrimineringsloven
- Vi jobber aktivt med likestilling og mot diskriminering knyttet til alle sider av arbeidsforholdet, herunder:
  - Stillingsutlysning
  - Ansettelse
  - Omplussing
  - Forfremmelser
  - Opplæring
  - Kompetanseutvikling
  - Lønns- og arbeidsvilkår
  - Opphør av arbeidsforhold
- Vi kartlegger og redegjør for:
  - Kjønnbalansen i virksomheten totalt og for ledere
  - Midlertidig ansatte
  - Deltids ansatte
- Minimum annethvert år skal vi kartlegge
  - Lønnsforskjeller (rapportert sist 2024)
  - Ufrivillig deltid (rapportert sist 2023)

# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tall for 2025					
Coop Vestviken SA					
	Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn	Kvinner %	Menn %
<i>Kjønnsbalansen for alle ansatte</i>	448	203	268	43%	57%
<i>Kjønnsbalansen for midlertidige ansatte</i>	15	3	12	20%	80%
<i>Kjønnsbalansen for deltidsstillinger</i>	216	95	121	44%	56%
<i>Kjønnsbalanse ledere</i>	34	16	18	47%	53%
<i>Ufrivillig deltid (149 av 216 har svart)</i>					
- <i>Ja, jeg ønsker en fulltidsstilling: 39</i>					
- <i>Nei, jeg er fornøyd med en deltidsstilling: 97</i>					

- *Ledere defineres her som butikksjefer og ansatte på servicekontoret.*
- *Lønn til butikkmedarbeidere er ikke kartlagt fordi lønn fastsettes i sentrale forhandlinger mellom Virke og LO og gjelder for alle ansatte i virksomheten uavhengig av kjønn.*

## Revisjon 2025

Likestillingsrapporten for 2025 viser følgende:

- o Det er god kjønnsbalanse både blant butikkmedarbeidere og på ledernivå.
- o Det er godt system for at alle skal ha arbeidskontrakt med tariff festet/avtalt lønn. Lønn til butikksjefer diskriminerer ikke mellom kvinner og menn.
- o Det var 216 deltidsansatte av totalt 448 ansatte pr 31.12.2025.
- o Det er gjort en kartlegging på sms til alle deltidsansatte. 149 deltidsansatte av 216 har svar på sms. Av disse svarte 39 personer at de ønsket heltid og 97 personer at de var fornøyd med deltidsstilling.
- o De fleste heltidsansatte ønsker å jobbe dagtid. Det er derfor nødvendig å ha en del deltidsansatte, ofte studenter, som tar vakter i helgene og kvelder. Noen av de deltidsansatte dekker også ekstraordinære arbeidsbehov, eksempel ved sykdom. Ledelsen og tillitsvalgte er enige om at balansen mellom heltid og deltid må ivaretas og at nivået i dag i hovedsak er tilfredsstillende.

## Del 2: Coop Vestviken sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

- Stillingsutlysning
  - Alle stillinger lyses ut internt og dokumenteres i rekrutteringssystemet Reachme
  - Reachme er tilrettelagt slik at alle søkere får de samme kvalifiserings spørsmål. Dette gjøres blant annet for å unngå diskriminering på grunn av etnisitet (navn).
- Ansettelser
  - Det er utarbeidet intervjuguider som sikrer likt utgangspunkt i intervjuet.
- Opplæring/kompetanseutvikling
  - Teoretisk grunnopplæring er satt i system (E-læring) felles for alle. Alle medarbeidere har muligheter til å ta E-læringskurs som er beregnet for stillinger med større ansvar. Dette gir alle like muligheter til personlig utvikling gjennom kompetanseheving.
- Lønns- og arbeidsvilkår
  - HR systemet sikrer at ingen ansatte får lønn uten at det foreligger en signert kontrakt.
  - Sentral HR funksjon kontrollerer at kontrakter er utfylt i henhold til tariffavtale før den godkjennes for utbetaling av lønn. På denne måten sikrer virksomheten at lønn for butikkmedarbeidere blir rettferdig og uten diskriminering.
  - Assisterende butikksjefer har grunnlønn som følger tariff og et månedlig ansvars tillegg. Ansvarstillegget er beskrevet i personalhåndbok, noe som bidrar til likebehandling.
  - Låseansvarlige har grunnlønn som følger tariff og et tillegg pr time for de vaktene de har ansvar. Ansvarstillegget er beskrevet i personalhåndbok, noe som bidrar til likebehandling.
  - Lønnsfastsettelse for øvrige ansatte, hovedsakelig ledere med personalansvar, er individuell og vurderes årlig individuelt. Ledere har også bonusavtale hvor prinsippene fastsettes likt pr konsept i dialog med ledernes fagforening.
- Opphør av arbeidsforhold
  - Virksomhetens HR funksjon sørger for at ledere følger lover og retningslinjer ved oppsigelser. Butikksjefer har ikke fullmakt til å si opp ansatte uten at HR er involvert. Unntak fra dette er ved tyveri hvor driftssjef også har fullmakt til å signere oppsigelsen. Alle oppsigelser er skriftlige og dokumenteres i HR systemet. Denne prosedyren sikrer både likebehandling og gode prosesser.
- Varsling
  - Virksomheten har varslingsrutine for kritikkverdige forhold og varslingsadressen henger som oppslag på spiserommene. Varslingene behandles av HR.
- Kartlegging av arbeidsmiljø
  - Det gjennomføres kartlegging av arbeidsmiljø. Resultatene behandles i ledergruppen og utvalgte butikker får hjelp fra HR avdelingen.
  - Undersøkelsen inkluderer kartlegging av uønskede hendelser som mobbing, seksuell trakassering, vold og diskriminering. Eventuelle hendelser følges opp.
- Samarbeid ledelse/fagforening
  - God dialog med fagforening bidrar til likestilling. Virksomheten bruker aktivt arenaer for samarbeid med fagforeninger.
- Verneombud
  - Virksomheten sørger for at butikkene har verneombud, at verneombud har lovpålagt kurs og at HMS systemet blir brukt lokalt.

## Risikovurdering

Risikovurderingen knyttet til 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 viser:

- Lav risiko for kjønnsdiskriminering (pga. kjønnsbalanse og tariffavtale)
- Lav risiko for diskriminering gravide/adopsjon (godt ivaretatt i tariffavtale og personalhåndbok)
- Lav risiko for diskriminering på grunn av etnisitet/religion/livssyn/seksuell orientering (pga. mangfold blant ansatte i dag og gode rekrutteringsrutiner).

## Handlingsplan likestilling 2026

Ingen nye tiltak for 2026.

# PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

## SVEIN ARNE LILLELØKKEN

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5990-4-3267037  
IP: 82.146.xxx.xxx  
2026-03-30 11:45:46 UTC



QES



## Merethe Caspersen

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5995-4-107178  
IP: 62.92.xxx.xxx  
2026-03-30 12:27:22 UTC



QES



## Kenneth Waage

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5998-4-1002940  
IP: 51.175.xxx.xxx  
2026-03-30 16:11:13 UTC



QES



## Irene Anita Wara

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5998-4-1508096  
IP: 104.28.xxx.xxx  
2026-03-31 06:15:12 UTC



QES



## Inge Hilde Kitterød

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5999-4-876722  
IP: 195.1.xxx.xxx  
2026-03-31 10:15:13 UTC



QES



## Dag Morten Iversen

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5999-4-939795  
IP: 46.46.xxx.xxx  
2026-03-31 10:22:43 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

### Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

# PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

## Jon Norvald Evensen

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5999-4-1387396

IP: 77.16.xxx.xxx

2026-04-02 10:01:15 UTC



QES



## Svein Eigil Løkås

### Underskriver

Serienummer: bankid.no no\_bankid:9578-5997-4-408203

IP: 62.92.xxx.xxx

2026-04-07 06:03:17 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

### Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.