



LIKESTILLINGS- MANGFOLDSRAPPORT 2025
COOP ØKONOM SA

Likestillings- og mangfoldsrapport 2025

Coop Økonom SA

1. Om virksomheten

Coop Økonom SA driver virksomhet innen dagligvare- og byggevarehandel, hovedsakelig gjennom kjedekonseptene Obs, Extra, Coop Prix, Coop Mega, Coop Marked og Obs! Bygg. Virksomheten omfatter også en betydelig eiendomsportefølje med utleie til egne butikker. Konsernet inkluderer i tillegg Coop Økonom Eiendom AS, Langflåtveien 31–33 AS og Eikunda Eiendom AS.

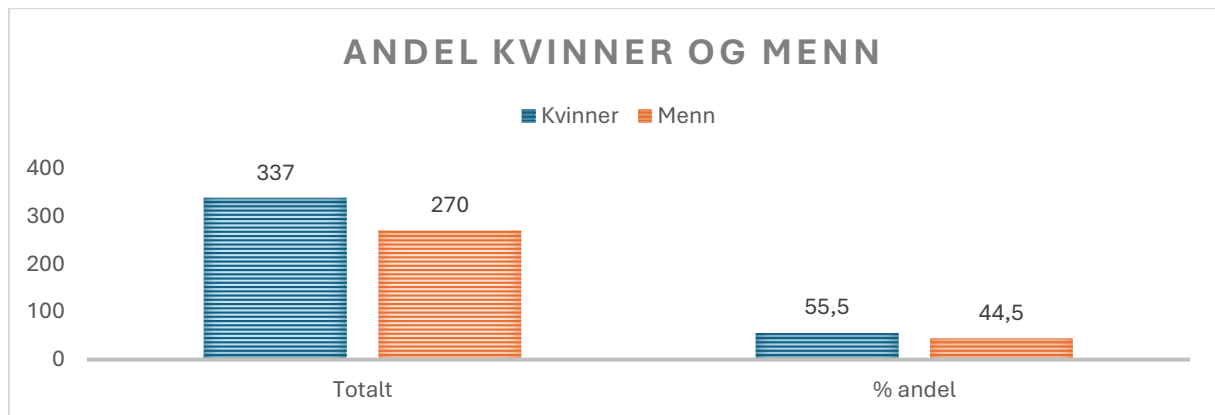
Virksomheten opererer i Rogaland, med butikker i Stavanger, Sandnes, Sola, Eigersund, Sokndal, Kvitsøy, Strand, Hjelmeland og Suldal. Hovedkontoret ligger i Stavanger.

2. Tilstand for kjønnsbalanse og bemanning

Fast ansatte

Totalt antall fast ansatte i 2025: **607**

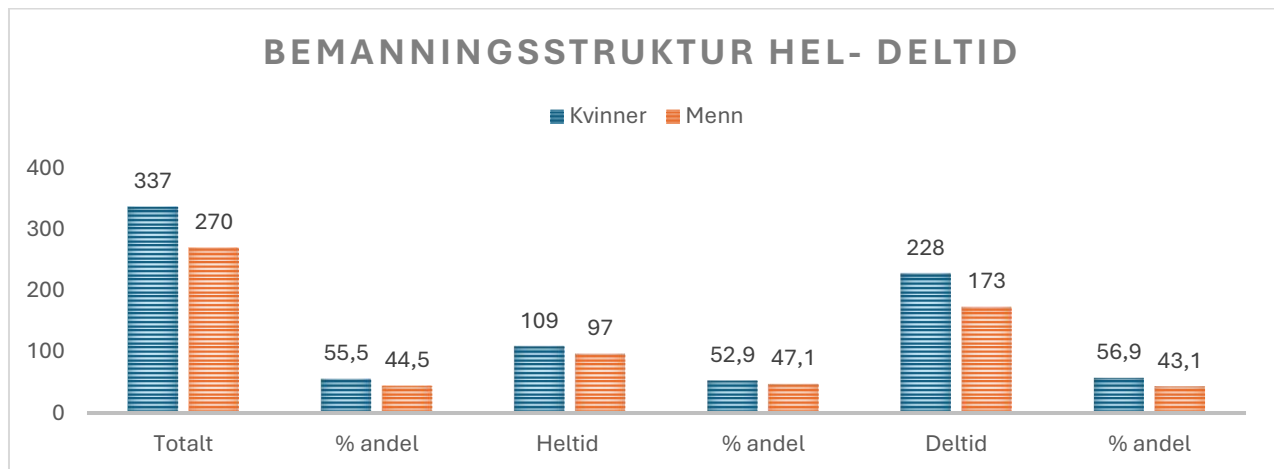
- Kvinner: 337 (55,5 %)
- Menn: 270 (44,5 %)



Heltid og deltid

- **Heltid totalt: 206**
 - Kvinner: 109 (52,9 %)
 - Menn: 97 (47,1 %)

- **Deltid totalt: 401**
 - Kvinner: 228 (56,9 %)
 - Menn: 173 (43,1 %)



Lederfordeling

Virksomheten har 71 ledere ute i avdelingene:

- Kvinner: 44 (62 %)
- Menn: 27 (38 %)

Ledergruppen består av 2 kvinner og 3 menn.

Styret har 37,5 % kvinner og 62,5 % menn.

3. Lønn og stillingsnivå

Lønns- og stillingsnivåer kartlegges annethvert år, sist i 2025.

Kartleggingen viser:

LOK uten personalansvar

Kvinner tjener noe bedre enn menn. Årsaker:

- høy kvinneandel i gruppen
- lengre ansiennitet blant kvinner
- flere kvinner har fagbrev
- kvinner jobber mer overtid

LOK med personalansvar

- små avvik mellom kjønn
- timetillegg gis etter lokalt forhandlet lønssystem

Butikksjefer og varehussjefer

- Butikksjefer lønnes etter butikkens omsetningsklasse
- Varehussjefer har individuell avlønning
- Coop Økonom har fire varehussjefer – alle menn

Lederlønn på servicekontoret

Kvinnelige ledere har noe høyere lønn, hovedsakelig fordi administrerende direktør er kvinne og har høyere lønnplassering.

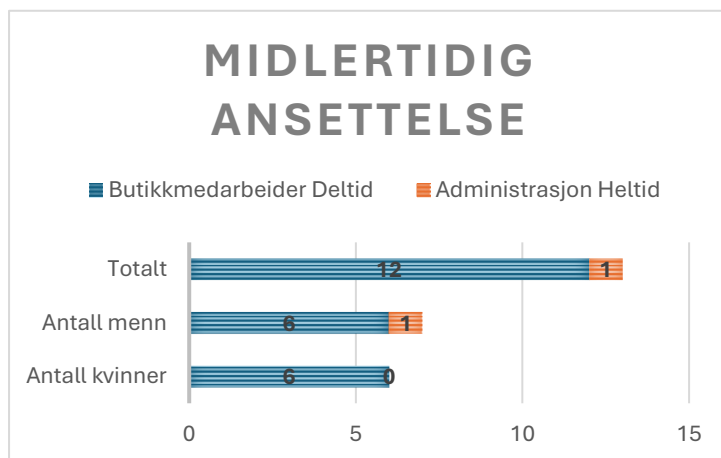
4. Ufrivillig deltid – midlertidig ansettelse

Virksomheten gjennomførte i 2025 en egen kartlegging av ufrivillig deltid.

Funnene viser:

- En betydelig andel deltidsansatte ønsker økt stillingsprosent
- Flertallet ønsker å øke stillingen ved sin nåværende avdeling
- Ansatte trekker fram trivsel og god gruppetilhørighet som årsak
- Barrierer er særlig knyttet til lite forutsigbar arbeidstid, små stillinger og begrensede utlysninger internt

Dette har viktig likestillingsmessig betydning, siden deltid primært berører kvinner.

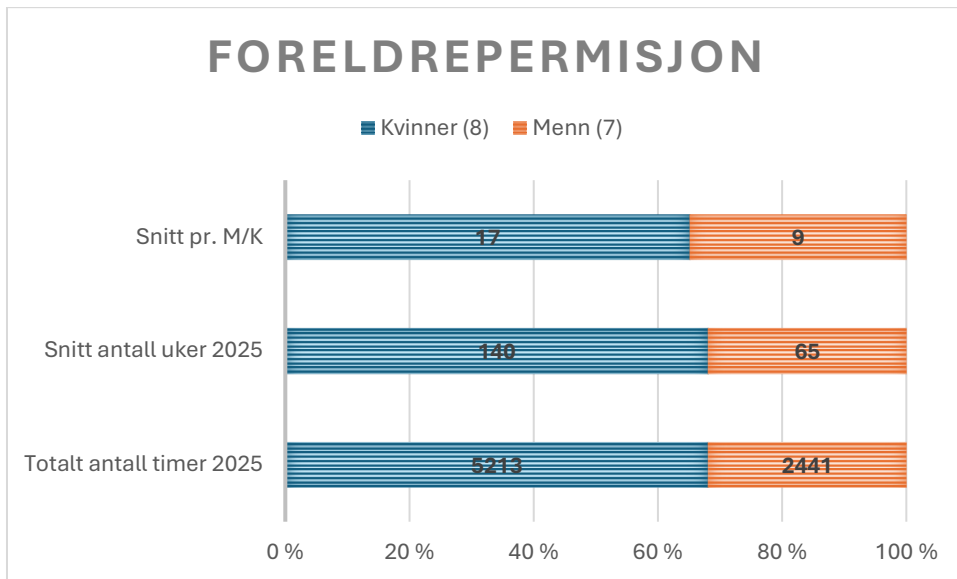


Midlertidige ansettelse

Ved utgangen av 2025 hadde Coop Økonom totalt 13 medarbeidere i midlertidige stillinger. Av disse var 7 menn og 6 kvinner. Fordelingen etter stillingsprosent viser at én medarbeider var ansatt i hel stilling, mens 12 medarbeidere hadde deltidsstillinger. De midlertidige ansettelsene var begrunnet i lovlige og tidsavgrensede behov, herunder militærtjeneste, foreldrepermisjon og sykefravær. Disse forholdene medførte et behov for vikarer for å sikre kontinuitet i driften og riktig bemanning.

5. Foreldrepermisjon

8 kvinner og 7 menn tok ut foreldrepermisjon i 2025. Til sammen 205 uker, kvinner 140 uker og menn 65 uker.



6. Arbeidsgivers aktivitetsplikt (§ 26)

Dokumentene viser at Coop Økonom gjennomfører flere lovpålagte aktiviteter, men også har identifiserte forbedringsområder.

Det virksomheten gjør

- Medarbeiderundersøkelser, pulsundersøkelser og samtaler
- Lønnskartlegging gjennomføres (minst annethvert år)
- Kartlegging av ufrivillig deltid
- Aktiv innsats i rekruttering via NAV og inkluderingsordninger
- Markering av Pride

Områder som må styrkes

- Systematisk risikokartlegging for diskriminering
- Analyse av årsaker til funn innen alle lovpålagte områder
- Dokumenterte og målbare tiltak innen rekruttering, tilrettelegging og mangfold
- Evaluering av tiltak (ikke etablert i dag)

Tiltak gjennomført 2024–2025

Basert på dokumentene inkluderer tiltakene:

- Talentprogram og lederutvikling
 - Interne karrieremuligheter
 - Gode rutiner for sykefraværsoppfølging og tilrettelegging
 - Lønssystemer i henhold til tariff
 - Systematisk arbeid med heltidsnormen og omgjøring av små stillinger
 - Inkluderings tiltak gjennom NAV og andre aktører
 - Kulturfremmende arbeid (Pride, mangfoldskommunikasjon)
-

7. Nye tiltak for 2026

UNDERSØKE – Årlige kartlegginger

- Innføre egen årlig likestillings- og diskrimineringsundersøkelse
- Kartlegge barrierer for ansatte med funksjonsnedsettelse
- Gjennomføre lønnskartlegging årlig
- Kartlegge ufrivillig deltid hver høst
- Registrere kjønnsfordeling i alle stillingskategorier

ANALYSERE – Årsaker og mønstre

- Årsaksanalyse av lønnsforskjeller
- Analyse av skjevheter i lederrekruttering
- Analyse av søkerstrøm og vurdering av mangfold i rekruttering
- Analyse av hvorfor arbeidstakere ikke kan få økt stilling på tross av ønske

IVERKSETTE – Konkrete tiltak

Mot ufrivillig deltid:

- Systematisk forespørsel til deltidsansatte før utlysning
- Interne mikro-utlysninger (1–10 % stillingsøkning)
- Sammenstille små stillinger og vakter for å bygge sterke heltidsstillinger
- Dialogmøter med ansatte som ønsker økt stilling
- Øke forutsigbarhet ved å tilby stillingsøkning fremfor løse ekstravakter

Rekruttering og inkludering:

- Opplæring i inkluderende rekruttering
- Sjekkliste for objektiv søknadsbehandling
- Mentorprogram for underrepresenterte grupper
- Samarbeid med NAV videreutvikles
- Kursmodul: «Likestilling, inkludering og mangfold» for alle ledere

Tilrettelegging og universell utforming:

- Kartlegge barrierer og forbedringsbehov årlig
- Mer systematiske rutiner for individuell tilrettelegging

EVALUERE – Årlig vurdering av tiltak

HR utarbeider et årlig datagrunnlag som måler:

- Kjønnsbalanse i lederstillinger
 - Lønnsforskjeller over tid
 - Andel ufrivillig deltid
 - Antall interne opprykk og kandidatfordeling
 - Medarbeideropplevd likestilling
 - Effekt av rekrutteringsendringer
-

8. Årlig kartlegging

Dette er et sammendrag av kartleggingsskjemaet fra dokumentet:

Områder som kartlegges årlig

1. Rekruttering
 2. Lønn
 3. Utviklingsmuligheter
 4. Tilrettelegging
 5. Arbeidsmiljø og inkludering
 6. Deltid og ufrivillig deltid
 7. Åpne forbedringspunkter
-

9. Samlet vurdering og konklusjon

Årets kartlegging viser at Coop Økonom har et solid fundament i arbeidet med likestilling og mangfold, særlig gjennom god kjønnsbalanse i butikkledelse, systematisk arbeid med lønnsfastsettelse og en inkluderende kultur.

Samtidig er det tydelige forbedringsområder knyttet til aktivitetsplikten, særlig innen analyse, tiltak og dokumentert evaluering. Ufrivillig deltid fremstår som et vedvarende likestillingsproblem, hvor en stor andel av de berørte primært er kvinner.

Tiltakene i denne rapporten legger et godt grunnlag for å styrke arbeidet i 2026 og sikre at virksomheten fullt ut oppfyller lovkravene – samtidig som kultur, rekruttering og arbeidsvilkår utvikles i en mer inkluderende retning.