

AKTIVE TILTAK FOR Å BEKJEMPE DISKRIMINERING

**OG FREMME LIKE RETTIGHETER OG MULIGHETER I
ARBEIDSLIVET**

2021/2022

Rizzo Group AB

RIZZO GROUP AB

Vher | Linnégatan 89 C | Boks 24085 | 104 50 Stockholm

| T: +46 8 508 99 200 | Org. Nei: 556540-1493 |

www.rizzogroup.se

Innhold

Introduksjon	3
Vårt mål	3
Hvem er ansvarlig?	3
Vår plikt i henhold til gjeldende lovgivning	3
§ 1. <i>Formål</i>	4
§ 1-1. <i>Lovens formål</i>	4
Hva betyr arbeidet med aktive tiltak?	5
1. Arbeidsforhold	5
2. Lønn og andre ansettelsesvilkår	7
3. Rekruttering og forfremmelse	8
4. Opplæring og kompetanseutvikling	10
5. Foreldre og inntektsgivende arbeid	11

Introduksjon

Vi i Rizzo Group ønsker å jobbe ut fra den grunnleggende ideen om at vi har en arbeidsplass der alle som er ansatt eller de som er på jakt etter arbeid hos oss, får like muligheter uavhengig av egenskaper og forskjeller mellom oss. Derfor bør *kjønn, alder, fysiske og psykiske funksjonshemninger, etnisk bakgrunn, tro, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk* ikke utgjøre et hinder eller på noen måte påvirke mulighetene til ansatte eller jobbsøkere i vår organisasjon.

Vi er overbevist om at forståelse og respekt for disse ulike egenskapene er basert på kunnskap, og derfor er grunnlaget og tiltakene til denne diskriminerings- og likebehandlingsplanen fokusert på informasjon og kommunikasjon.

Vårt mål

Kunnskap om hvordan vi som enkeltindivider har både likheter og forskjeller er nødvendig for å utvikle en bærekraftig og velfungerende virksomhet. Alle våre ansatte ser på hverdagsproblem fra ulike perspektiver avhengig av ulike erfaringer, personligheter og kunnskap.

For oss i Rizzo Group er det en høy prioritet at denne tilnærmingen gjennomsyrrer kulturen vår og måten hele organisasjonen fungerer på, hvilket skal muliggjøres, utformes og oppmuntres som en naturlig måte for oss å forholde oss til hverandre på.

Rizzo Group har nulltoleranse for diskriminering og alle typer trakassering. Vi bør være en åpenbar, attraktiv og trygg arbeidsgiver der alles likeverdige verdi og alles rett til like muligheter er og blir sett på som en selvfølge. Det betyr også at alle ansatte skal ha de samme, like muligheter og rettigheter uavhengig av faktorer som finnes på diskrimineringsgrunnlaget.

Hvem er ansvarlig?

Alle ansatte i Rizzo-konsernet har et felles ansvar for å følge retningslinjene og policys som eksisterer for å forhindre diskriminering og muliggjøre alles rett til likebehandling. For å nå våre mål må vi aktivt og kontinuerlig jobbe på alle fronter og overalt i alle deler av organisasjonen. Det endelige ansvaret for å utføre dette arbeidet ligger hos lederne av hver butikk eller avdeling.

Rizzo Group er organisert på grunnlag av butikknettverket, dvs. at hver butikk har sin egen organisasjon som består av butikksjef og butikkselgere. Arbeidet med å forebygge diskriminering og legge til rette for alles rett til likebehandling omfatter alle butikker i konsernet samt hovedkontoret som er lokalisert i Stockholm.

Oppfølgingen av tiltakene som iverksettes skal fortløpende skje som en del av den systematiske arbeidsmiljøforvaltningen.

Vår plikt i henhold til gjeldende lovgivning

I det aktive arbeidet for å motvirke diskriminering og fremme alles like muligheter i arbeidslivet, har vi mange lover å forholde oss til. Disse består av både gjeldende lovgivning, tariffavtaler, arbeidsmiljøtilsynets regelverk og EU-direktiver.

RIZZO GROUP AB

Vher | Linnégatan 89 C | Boks 24085 | 104 50 Stockholm

| T: +46 8 508 99 200 | Org. Nei: 556540-1493 |

www.rizzogroup.se

1. Likestilling- og diskrimineringsloven LOV -2017-06-16-51

§ 1. Formål

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

2. Arbeidsmiljøloven LOV -2005-06-17-62

§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

a)	å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
b)	å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
c)	å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
d)	å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
e)	å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
f)	å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

3. Lov om bruk av deltidsansatte og vikarer (Arbeidsmiljøloven, stillingsvern § 14)

§ 1 Denne loven tar sikte på å motvirke diskriminering av deltidsansatte og arbeidstakere med fast ansettelse i forhold til lønn og andre ansettelsesvilkår.

4. Foreldrepermisjon (arbeidsmiljøloven §12-5)

Foreldrepermisjonsloven inneholder regler om foreldres rett til permisjon eller forkortet arbeidstid for omsorg for barn.

RIZZO GROUP AB

Vher | Linnégatan 89 C | Boks 24085 | 104 50 Stockholm

| T: +46 8 508 99 200 | Org. Nei: 556540-1493 |

www.rizzogroup.se

Hva betyr arbeidet med aktive tiltak?

For å forhindre diskriminerende og krenkende atferd og støtte både et godt arbeidsmiljø og bedriftskultur der alle føler seg velkomne og inkludert, jobber vi aktivt med tiltak for å minimere risikoen for mulige problemer. Kjønn, kjønnsidentitet eller -uttrykk, etnisitet, religion eller annen tro skal ikke danne grunnlag for risiko for diskriminering. Arbeidet med aktive tiltak utføres i fire ulike trinn,

Rizzo-gruppen skal: **1. Undersøke, 2. Analysere, 3. Utføre tiltak og 4. Evaluere.**
De ulike områdene i Rizzo-konsernets virksomhet som behandles er:

- 1. Arbeidsforhold**
- 2. Konflikter og praksis om lønn og andre ansettelsesvilkår**
- 3. Rekruttering og markedsføring**
- 4. Opplæring og kompetanseutvikling**
- 5. Muligheter til å forene gevinstfull sysselsetting og foreldreskap.**

Avhengig av hvilke av disse områdene som behandles, ser rutineene for de forskjellige trinnene i det aktive arbeidet annerledes ut. Detaljer om hvordan ulike områder undersøkes og analyseres presenteres i teksten under hvert område nedenfor.

1. Arbeidsforhold

Vår visjon for arbeidsforhold:

- Det kan ikke forekomme forskjeller i arbeidsforhold som kan knyttes til noe av diskrimineringsgrunnlaget i Rizzo-konsernets virksomhet. Det bør ikke være noen normer, strukturer eller holdninger og sjargong som er støtende, eller på noen måte kan oppfattes som støtende.
- Arbeidsforholdene i Rizzo Group skal være slik at de er egnet og ikke begrenser hverken fysisk eller psykisk for noen uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet eller uttrykk, etnisitet, religion eller annen tro, funksjonshemming, seksuell orientering eller alder.
- Alle ansatte skal ha gode muligheter til å påvirke sitt eget arbeidsmiljø.

Nåværende situasjon, risikoer og hindringer som kan identifiseres og analyse av årsaker

Det fysiske arbeidsmiljøet

I butikkene er vi avhengige av at alle selgere har mulighet til å utføre alle nødvendige oppgaver når det er et samarbeid, og at det er et begrenset antall selgere i hver butikk, noe som gjør det vanskelig å omfordele oppgaver, "alle må vite alt" og ikke mulig å begrense arbeidet til bare visse oppgaver. Butikkene er designet på forskjellige måter, noe som betyr at ulike typer løsninger kreves for å oppnå et *godt ergonomisk arbeidsmiljø*. Arbeidet kan innebære fysiske påkjenninger som tyngre løft. Faktorer som arbeidshøyden på disken kan være vanskelig å få til på en måte som gjør alle tilfreds, selv *støynivået* og musikken som spilles i butikkene kan være plagsom for noen ansatte.

Den årlige arbeidsmiljøgjennomgangen brukes som et verktøy for å identifisere mulige arbeidsmiljørisikoer for alle våre ansatte. Vi følger også opp kort- og langtidssykefravær, ved unormale mønstre i fraværet, følger lederen opp dette med berørt ansatt.

Kultur, sjargong og fellesskap

Rizzo Groups retningslinjer mot krenkelse og trakassering beskriver tydelig selskapets forventninger til ansatte og prosedyrer ved oppdagelser av overtredelser. Policyen er tilgjengelig for alle ansatte på intranettet. Det er ikke rapportert om tilfeller av krenkelse i løpet av året. Selv om vi ikke har hatt noen rapporterte tilfeller av krenkelse, må vi være klar over at kombinasjonen av fordommer, uvitenhet og møtet mellom mennesker med forskjellig bakgrunn kan føre til at vi ubevisst, eller bevisst, krenker andres verdighet.

For å jobbe aktivt mot en inkluderende kultur, støtter vi oss blant annet mot våre verdier der "sammen" og "åpen og ærlig" er inkludert. Disse verdiene er basert på at vi alle i selskapet skal føle at vi bidrar til helheten og at alle har et ansvar for hverandre. Verdiene gir oss formell veiledning i policy og regelverk, men er også veiledende verdier for hvordan vi forventes å oppføre oss mot hverandre. Alle nyansatte får en planlagt gjennomgang der verdiene presenteres i introduksjonsperioden.

Størrelsen på arbeidsplassen i forhold til både areal og antall ansatte bidrar til både positive og negative sider som vi må være oppmerksomme på og ta hensyn til. Det er økt risiko for konflikt når man jobber tett og er avhengig av hverandre i hver butikk. Det er også store fordeler med å jobbe tett sammen, nærhet, kontakt og kommunikasjon mellom ansatte og ledere legges til rette.

Disse risikoene og mulige tiltak for hver arbeidsplass diskuteres først og fremst i den enkelte medarbeidersamtalen med nærmeste leder.

Kleskode

For ansatte i butikken er det en klespolicy som skal følges, policyen er ment å gjøre det lettere for våre ansatte i spørsmålet om klær på arbeidsplassen. Samtidig må vi være klar over at individets valg av klær er svært personlig, og det er en sammenheng mellom kledsel og ytre attributter i forhold til kjønnsstilling og religion. En klespolicy kan lett begrense og i verste fall indirekte diskriminere da normative koblinger lett kan anvendes på kledsel

Arbeidsmiljøgjennomgang

Rizzo Group arbeider systematisk med arbeidsmiljøet, årlig gjøres det en svært solid arbeidsmiljøgjennomgang i alle våre lokaler. Ved denne anledningen gjennomgås en detaljert sjekkliste og det utarbeides en tidsplan for tiltak på punktene der bemerkninger er gjort.

Tilfeller av diskriminering og trakassering som fremkommer i arbeidsmiljøgjennomgangen, rapporteres til HR. Personalets erfaringer med diskriminering og trakassering formidles først og fremst til den ansvarlige lederen som har ansvar for å følge opp saken i henhold til retningslinjene for å motvirke trakassering.

Ledere har ansvar for at ansatte har mulighet til å ha samtaler der arbeidsforhold kan diskuteres. Det er ledernes ansvar å fortsette å oppdatere sine ansatte i spørsmål om diskriminering og trakassering.

Handlingsplan

Legg til undersøkende spørsmål i den årlige arbeidsmiljøgjennomgangen om normer, strukturer eller holdninger/sjargong som er støtende, eller på noen måte kan oppfattes som støtende.

Klar: Arbeidsmiljøgjennomgangen i april 2022

Ansvarlig: HR

Gjennomgå og oppdatere klespolicyen slik at den er nøytral i forhold til de ulike diskrimineringsgrunnlagene
--

Klar: Kontinuerlig

Ansvarig: HR

Informasjon om Rizzo Groups innstilling og arbeid mot diskriminering og trakassering skal fremlegges i forbindelse med gjennomgang av våre verdier i løpet av introduksjonsuken for ansatte ansatt ved hovedkontoret og inngå i introplanen for selgere.
--

Klar: Kontinuerlig

Ansvarig: HR

2. Lønn og andre ansettelsesvilkår

Vår visjon om lønn og andre ansettelsesvilkår:

- Det kan ikke forekomme noen form for lønnsdiskriminering, og alle ansatte skal ha samme mulighet til å påvirke lønnen sin.
- Forskjeller i ytelser og andre ansettelsesvilkår skal ikke under noen omstendigheter knyttes til diskrimineringsgrunner.

Nåværende situasjon, risikoer og hindringer som kan identifiseres og analyse av årsaker

Lønnsundersøkelse

Lønnssettingen i Rizzo Group skal være i tråd med markedsforholdene og være på nivå med den ansattes nåværende stilling. Forskjeller i lønn som kan knyttes til noe av diskrimineringsgrunnlaget må ikke forekomme.

Hvert år gjennomføres en lønnsundersøkelse for alle ansatte i Rizzo Group, undersøkelsen viser mulige lønns-gap mellom menn og kvinner med tilsvarende stilling. For ansatte i samme yrkeskategori inkluderer lønnsundersøkelsen for 2021 ikke et lønns-gap som ikke kan forklares. Tiltak for å øke antall mannlige selgere finnes i aktive tiltak for *rekrutterings- og opprykksfeltet*.

RIZZO GROUP AB

Vher | Linnégatan 89 C | Boks 24085 | 104 50 Stockholm

| T: +46 8 508 99 200 | Org. Nei: 556540-1493 |

www.rizzogroup.se

Tariffavtaler og revisjoner

I tillegg til lønnsundersøkelsen, som tar sikte på å undersøke mulige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, må det heller ikke være lønnsforskjeller som kan tilskrives noen av de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Minstelønn fastsettes etter gjeldende tariffavtale og løpende lønnsrevisjon som gjelder for alle ansatte, det betyr også at det ikke er fare for diskriminering i lønnssettingen. Selgernes timelønn økes årlig i henhold til tariffavtaler (Sverige) og tariffavtaler (Norge). Individuell lønnssetting gjelder ikke for selgerne.

Fordeler

Rizzo Group tilbyr morsjonsbidrag til alle ansatte som har vært ansatt i mer enn 6 måneder og rabatt ved trening hos SATS. Vi tilbyr også personalrabatter i våre egne butikker for våre ansatte, dette gjelder fra den første dagen du er ansatt.

Fridager

Hvert år utarbeides et års-arbeidstidsskjema i hver butikk. I forbindelse med dette er det mulig å ønske seg ferie/fridager i forbindelse med ulike religiones høytidsdager, samme mulighet er også tilgjengelig for ansatte på hovedkontoret.

Handlingsplan

Kontroller at poengmaler som brukes i lønn, ikke er diskriminerende
Klar: 1 mai 2022
Ansvarlig: HR

3. Rekruttering og forfremmelse

Vår visjon for rekruttering og forfremmelse:

- Alle ansatte skal ha samme mulighet til å påvirke sin egen karrierevei og mulighet for opprykk uavhengig av kobling til noe av diskrimineringsgrunnlaget.
- Rekrutteringsprosessen bør så langt det er mulig ta hensyn til kompetanse, mangfold og personlighet knyttet til våre verdier og gjennomføres på en måte der vi har minst mulig risiko for diskriminering.

Nåværende situasjon, risikoer og hindringer som kan identifiseres og analyse av årsaker

Intern mobilitet

Rizzo Group annonserer alle sine stillinger *internt* for å fremme intern mobilitet. For å undersøke karrieremuligheter for våre ansatte, prøver vi å fange dette opp i planleggingsamtaler med våre ansatte der spørsmålet "ser du at du kan bidra med dine ferdigheter i andre deler av organisasjonen?" blir stilt til alle ansatte.

Rekrutteringsbehandling

For å kunne jobbe inkluderende og nå så mange som mulig, utlyser vi alle rekrutteringer til butikken via NAV og arbeidsformidlingen for stillinger i Norge og Sverige.

RIZZO GROUP AB

Vher | Linnégatan 89 C | Boks 24085 | 104 50 Stockholm

| T: +46 8 508 99 200 | Org. Nei: 556540-1493 |

www.rizzogroup.se

Annonnene må skrives *nøytralt* i forhold til de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Dette betyr for eksempel at vi ikke målretter annonsene våre mot et bestemt publikum, for eksempel menn eller kvinner. Også bilder som brukes til reklameformål for rekrutteringer er varierende i forhold til kjønn og etnisitet. Ved rekruttering av tjenestemenn til hovedkontoret legges det større vekt på å oppfylle kravene til nåværende stilling når tjenestemenns roller krever mer spesialiserte kompetansekrav.

Kjønnsdelt industri

Motebransjen er en kjønnsdelt bransje der den gjennomsnittlige andelen kvinner i Sverige er 73%, dette kan settes opp mot gjennomsnittet for andre næringer som sysselsetter 48% kvinner.¹ I Rizzo Group er 95% kvinner og 5% er menn. Statistikken for Rizzo Group representanter alene varierer noe, 89% er kvinner og 11% er menn.

Vi har utfordringer med å øke antall mannlige søkere til primært salgstjenester i vår organisasjon, dette er noe HR jobber aktivt med, hovedsakelig gjennom annonsedesign og publisering av annonser, samt å gi informasjon til rekruttering av butikksjefer om viktigheten av en heterogen arbeidsgruppe.

Åldersfordeling

Aldersfordelingen for kvinner varierer fra 19 år til 71 år, gjennomsnittsalderen er 34 år.

Aldersfordelingen for menn varierer fra 19 år til 59 år, gjennomsnittsalderen er 37 år.

Aldersspredningen mellom våre ansatte viser at vi lykkes med å rekruttere ansatte basert på erfaring og personlighet, og den alderen avgjør ikke om vi velger å ansette eller ikke. Vi er også stolte over å ha mange ansatte som har valgt å jobbe i mange år i selskapet.

Språkkrav

De fleste av våre tjenester krever ikke at arbeidstakeren snakker svensk/norsk som morsmål eller svensk/norsk på et avansert nivå, derfor er det ikke noe språkkrav for *perfekt* svensk/norsk inkludert i våre annonser for eksempel butikkselgere. Dette øker vår evne til å rekruttere bredt i forhold til den diskrimineringsbaserte etnisiteten.

Utvalg

Vi har sørget for at våre utvelgesspørsmål til søkerkandidater for alle våre stillinger ikke er diskriminerende på noen måte. Kandidater som er kvalifisert for selgerroller gjennomgår *tester* på et tidlig stadium i utvelgelsesprosessen, dette reduserer også risikoen for å ekskludere kandidater basert på diskriminerende grunnlag.

Forfremmelse

Alle ansatte oppfordres og støttes til å søke på andre stillinger og ansvar i organisasjonen under planleggingsamtaler. En av Rizzo Groups verdier "engasjement" er basert på ideen om at engasjerte og ansvarlige ansatte også får flere muligheter i Rizzo-konsernet. Alle tjenester annonseres internt, noe som gjør det mulig for alle å delta i åpne stillinger.

Handlingsplan

Annonser med større fokus på forretningskonseptet Reise- og herresko i forum der en større andel menn eksponeres for våre annonser, samt øke mengden bilder av menn i rekrutteringsannonser for å tiltrekke seg en høyere andel mannlige søkerkandidater.

Klar: Kontinuerlig

Ansvarlig: HR

¹ Statistikk fra Volante Researchs-rapport til moteindustrien i Sverige 2018

Oppdatere annonsetekster med fokus på å lage kjønnsnøytrale tekster

Klar:

Ansvarlig: HR

Oppdatere policyer og dokumenter med fokus på å lage kjønnsnøytrale og ikke-diskriminerende tekster

Klar:

Ansvarlig: HR

4. Opplæring og kompetanseutvikling

Vår visjon for utdanning og kompetanseutvikling:

- Alle ansatte skal føle at Rizzo Group er en organisasjon der de har mulighet til å utvikle seg og vokse uavhengig av stilling
- Det skal være selvinnytsende at alle ansatte skal ha de samme mulighetene for kompetanseutvikling

Nåværende situasjon, risikoer og hindringer som kan identifiseres og analyse av årsaker

Identifisere kompetanse

I planleggingssamtaler har vi gode muligheter til å tilegne oss eksisterende ferdigheter og områder som må utvikles hos våre ansatte, for å følge dette er det utviklet en mal. Videre er det den enkelte leders ansvar å fange opp potensialet til ansatte. Under planleggingssamtaler er det også mulighet for nærmeste leder til å presentere kompetanseutviklingsmuligheter, dette kan for eksempel være at man som "superuser" har ansvar for å utdype sin kunnskap innenfor et av våre interne IT-systemer. Planleggingssamtalen kan også brukes som en plattform for våre ansatte til å presentere tanker og ønsker om egen kompetanseutvikling. Alle ansatte har medarbeidersamtaler med sin nærmeste leder, videre har nærmeste leder ansvar for at ansatte har like muligheter for kompetanseutvikling innen Rizzo Group. I løpet av året kan vi konkludere med at 57% av utlyste lederjobber i konsernet er fylt med interne søkere.

Utdannelse

Muligheten for opplæringsarbeid vises i medarbeidernes planleggingssamtaler, alle ansatte har de samme mulighetene for opplæringsmuligheter.

Handlingsplan

Suksessplanlegging for å kunne forutse kompetansebehov, utarbeides årlig av HR/Regions leder etter planleggingssamtaler med ansatte.
--

Klart: Årligen

Ansvarlig: HR/Region Manager

RIZZO GROUP AB

Vher | Linnégatan 89 C | Boks 24085 | 104 50 Stockholm

| T: +46 8 508 99 200 | Org. Nei: 556540-1493 |

www.rizzogroup.se

5. Foreldre og inntektsgivende arbeid

Vår visjon for foreldre og inntektsgivende arbeid:

- Ansatte bør føle at Rizzo Group gjør det enklere for ansatte med små barn, slik at de best kan kombinere arbeidslivet med å være foreldre.
- Foreldre i permisjon bør gis muligheter til å være involvert i det som skjer i selskapet.

Nåværende situasjon, risikoer og hindringer som kan identifiseres og analyse av årsaker

Få ansatte

Siden våre butikker har noen få ansatte, kan bemanningen fort bli sårbar ved for eksempel sykdom, pleie av syke barn og annet uplanlagt fravær.

Arbeidstid

Mange av våre ansatte har gode muligheter til å kombinere arbeid med studier og familieliv ettersom Rizzo Group har en høy grad av deltidsarbeid. Arbeidstiden i butikkene varierer i forhold til åpningstidene til butikkene. Det er både kvelds- og helgearbeid, som både kan legge til rette for og komplisere livspuslespillet for våre ansatte avhengig av den enkeltes livssituasjon. Videre kan en varierende tidsplan oppleves både som en frihet og en begrensning. Ansatte ved hovedkontoret jobber i kontortiden og har mulighet for fleksibel arbeidstid, dette gir økt mulighet til å kunne tilpasse timeplanen for å legge til rette for foreldreskap og gi en god balanse mellom familie og arbeid.

Det gis mulighet til å be om fridager og forespørslers om arbeidstid for å gjøre det enklere for for eksempel barnehageinnhenting og fremme balansen mellom familieliv og arbeid når den årlige arbeidstidsplanen planlegges.

Ulik kjønnsfordeling

Den høye andelen kvinner hos oss, sammen med viten om at ansvar for barn og familie på flere måter er normativt knyttet til *kvinner og kvinneansvar*, gjør at vi har en stor andel ansatte med *samfunnets og personlig innarbeidede forventninger om å ta det største ansvaret for sine barn*, dette påvirkes vi av i større grad enn i en organisasjon som har en jevnere kjønnsbalanse. Dette er noe vi er og bør være klar over, samtidig som vi fortsatt gir de samme forutsetningene for både menn og kvinner en gyldig muligheten til å forene sitt arbeid med familielivet.

Deltakelse og særlig omtanke for småbarnsforeldre

For å vise egen særskilt hensyn til småbarnsforeldres situasjon når de planlegger personalmøter, møter, turer og lignende, planlegges disse i god tid slik at alle kan delta så mye som mulig.

Deltakelse i foreldrepermisjon

Ved foreldrepermisjon er det økt risiko for at arbeidstakere blir distansert fra organisasjonen, blant annet fordi arbeidstakerens lengre familiefokuserte permisjon og dels fordi arbeidsgiver ikke har naturlig daglig kontakt med arbeidstakeren. Foreldre i permisjonen holdes oppdatert

på hva som skjer i Rizzo Group, man inviteres til arrangementer, møter og dager som er viktige for den ansattes ansettelse.

Handlingsplan

Tillegg av instruksjoner for å sikkerhetsstille at foreldre i permisjoner har mulighet til å delta på planleggingssamtaler før de kommer tilbake til jobb

Klar:

Ansvarlig: HR
