

# Likestillingsredegjørelse 2025

## Likestillingsredegjørelse 2025

Glitter arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon eller adopsjon, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet samt andre grunnlag for diskriminering hver for seg eller i kombinasjon.

### Del 1: Statistikk

| Kjønn        | Tidsbegrenset ansettelse | Foreldrepermisjon      | Faktisk deltid           | Ufrivillig deltid      |
|--------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
|              | Antall                   | Antall og prosentandel | Gjennomsnitt antall uker | Antall og prosentandel |
| Kvinner Menn |                          | Kvinner                | Menn                     | Kvinner                |
| 418 1        |                          | 70 (17%)               | 0                        | 18,6                   |

Kartlegging av lønnsforskjeller mellom ulike lønnsgrupper, inkludert kartlegging av ufrivillig deltid, gjennomføres årlig som del av den årlige lønnsrevisjonen. I den siste undersøkelsen (gjennomført våren 2025) noteres ingen lønnsforskjeller mellom kjønnene.

### Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosesser og retningslinjer for likestilling og mot diskriminering

Glitter har en Likestillings- og Mangfoldspolicy som er godt forankret i virksomheten. Denne policyen ligger til grunn for Glitters syn på alle spørsmål knyttet til likestilling, i våre virksomheter i alle land. Glitter har i dag en overveiende majoritet av kvinnelige medarbeidere, men streber i alle situasjoner og i alle prosesser etter en jevn fordeling av kjønn, dette er tydelig beskrevet i vår Policy.

#### Slik jobber vi for å sikre likhet og ikke-diskriminering i praksis

Glitter har jevnlig protokollførte AMU-møter med valgt tillitsvalgt der virksomheten redegjør for spørsmål knyttet til statistikk rundt sykefravær, planlagte aktiviteter og nyheter, samt også fanger opp spørsmål fra medarbeiderne som har kommet inn til selskapets representant.

Selskapet gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser der resultatene viser et høyt engasjement blant medarbeiderne og en høy tilfredshet med Glitter som arbeidsgiver (eNPS).

Glitter arbeider aktivt med å skape sammensatt turnusplanlegging for å sikre at medarbeiderne har en balanse mellom arbeid og familieliv.

I de tilfeller kompetanse rekrutteres til virksomheten publiseres alltid alle stillinger innen Glitter på selskapets nettside og rekrutteringsside – Teamtailor.

#### Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

I tillegg til AMU-møtene gjennomfører Glitter Medarbeiderundersøkelser på regelmessig basis (siste gjennomførte undersøkelse januar 2024). Resultatet av undersøkelsen

presenteres for all personale og følges opp med workshops i mindre grupper med sikte på å diskutere styrker og de områdene hvor en forbedring kan gjøres. De aktivitetsplanene som utarbeides i workshops presenteres for Ledergruppen, oppfølging av identifiserte utviklingsområder skjer deretter løpende på lands-/regionnivå.

I løpet av 2024 har aktivitetsplaner blitt fulgt opp, og selskapet vil fortsette å måle organisasjonen gjennom kortere pulsmålinger som gjennomføres regelmessig men med kortere tidsintervall mellom.

### **Identifiserte risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

Medarbeiderundersøkelsen 2024 indikerer at medarbeiderne opplever begrensning i muligheter til å utvikle seg innen virksomheten, noe som over tid kan føre til en personalomsetning og en kompetansemangel.

Videre noteres utfordringene med å rekruttere menn til virksomheten, noe som over tid begrenser mangfoldet i Glitter.

### **Årsaker til risiko og hindre samt aktiviteter for å mitigere disse**

Ledelsen i Glitter har identifisert mulig årsak til risiko i virksomhetens natur. Glitter er en tradisjonell detaljhandelsvirksomhet med mindre butikker og en forholdsvis flat organisasjon med et Servicekontor i Stockholm, noe som kan føre til en opplevd begrensning i utviklingsmuligheter for den enkelte medarbeider.

Videre noteres Glitters posisjonering i markedet nisjet mot en fortrinnsvis kvinnelig kunde, noe som kan føre til en opplevd hindring for mannlige søkere ved rekruttering.

### **Gjennomførte tiltak**

I takt med at Glitter i løpet av 2023 har lansert et unisex-sortiment som viser en bredde i sortimentet som oppfattes positivt av kunder, opplever også Glitter en større interesse fra mannlige søkere til ulike roller innen selskapet, noe som også muliggjør et utvidet mangfold.

Et arbeid pågår innen selskapet for å identifisere ytterligere faktorer som kan øke opplevd mangfold innen selskapet.

For å sikre at vi gir medarbeiderne mulighet til utvikling har Glitter i løpet av de siste tre årene arbeidet strukturert med en oppdatert årlig Performance Management-prosess.

Som komplement til Performance Management gjennomføres årlig en prosess knyttet til suksessjonsplanlegging med kartlegging av kompetansebehov og identifisering av talenter.

I løpet av 2024 har selskapet utviklet sitt digitale e-læringsverktøy, der alle medarbeidere får gjennomgå en obligatorisk opplæring innen blant annet selskapets atferdskode, Glitters verdier og allmenn kunnskap rundt hvordan man arbeider med rekruttering og utvalg, for å sikre at diskriminering ikke forekommer under rekrutteringsprosessen. Verktøyet brukes også for å skape muligheter til individuell utvikling rundt både lederskap, medarbeiderskap og produktkunnskap.

Signeres

  
**Susanne Börjesson**

**Glitter A/S**

  
**Thomas Dunaker**

**Glitter A/S**