

PostNord Strålfors AS

Redegjørelse for likestilling

2023

Author: Lena Valen
Date: 2024-06-19

Innhold

Likestillingsredegjørelse	2
Lønnskartlegging per 31.03.2024 - tilstand for kjønnslikestilling	2
Oversikt midlertidige ansatte, deltid, foreldrepermisjon og rekruttering for per 31.03.2024	3
Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	3
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	3
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.....	3
Tiltak som er gjennomført året 2023.....	4
Tiltak vi planlegger i året 2024	5
Resultater av arbeidet i 2023	5
Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene.....	5
Tiltaksoversikt og handlingsplan.....	5

Likestillingsredegjørelse

Følgende ligger til grunn for definisjon av stillingsnivåer

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Nivå 1: Ledergruppe i PostNord Strålfors AS

Nivå 2: Personer i administrative stillinger, herunder også mellomledere

Nivå 4: Operatører i produksjonen

Rapporten tar utgangspunkt i grunnlønn. Bonus, tillegg og goder er ikke tatt med i beregningen, da dette er svært begrenset. Skiftsatser og overtidstillegg følger av tariff og vil derfor ramme likt for menn og kvinner.

Tallene for ufrivillig deltid representerer antall personer som har fått redusert sin stilling gjennom oppsigelse grunnet virksomhetens forhold.

Lønnskartlegging per 31.03.2024 - tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse**		Lønn**	
	Antall kvinner (antall i % for aktuelle nivå)	Antall menn (antall i % for aktuelle nivå)	Grunnlønn Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent	Bonus, tillegg og goder Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
Total	30%	70%	Snittlønn hos menn er 9% høyere enn hos kvinner.	
Nivå 1	17%	83%	Menn i ledergruppen har 15 % høyere grunnlønn enn kvinner	
Nivå 2	41%	69%	Menn i administrative stillinger har 10,5 % høyere grunnlønn enn kvinner.	
Nivå 3	(17%)	(83%)	Det er ingen reell lønnsforskjell blant kvinner og menn i produksjonen. Forskjellen i lønnsnivå er på 0,5%.	

Oversikt midlertidige ansatte, deltid, foreldrepermisjon og rekruttering per 31.03.2024

Midlertidig ansatte Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Foreldrepermisjon 2023 Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Ufrivillig deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Rekruttering 2023	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1	1	19,3	9,2	1	2	0	0	0	1

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens strategi, verktøy og retningslinjer.
- Vi har en konsernovergripende likestillingsstrategi med blant annet mål om å sikre kjønnsbalanse i lederstillinger.
- Bedriftens ansatte gjennomgår årlig HMS-opplæring for å forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, hvor det blant annet blir informert om bedriftens varslingsystem.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

- Arbeidsmiljøutvalget har gjennomgått virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Bedriften har utformet et eget mangfoldspill, som skal bevisstgjøre ansatte på ulike problemstillinger knyttet til diskriminering.

- Diskriminering er et tema i den årlige medarbeiderundersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført i første kvartal av 2023. I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til uønsket seksuell oppmerksomhet, fysisk vold, verbal eller fysisk trakassering.
- HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling andre kvartal 2023. Ny undersøkelse ble gjennomført første kvartal 2024.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Menn har generelt høyere gjennomsnittslønn enn kvinner på nivå 1. Forskjellen har likevel blitt redusert suksessivt siden 2021. Utvalget er også lavt, noe som gjør at enkeltverdier kan påvirke statistikken i den ene eller andre retningen; bestående av såkalte «uteliggere». PostNord Strålfors består av ca 45 ansatte. For å ivareta personvern hensyn er grupperingene i denne rapporten svært generelle. Når man analyserer kjønnsforskjeller i lønnsnivå på sammenlingbare stillinger, finnes det få reelle lønnsforskjeller. Av de stillingskategoriene der både menn og kvinner er representert på nivå 2, har kvinner høyere gjennomsnittslønn enn menn i to av tre tilfeller.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

- *Manglende bevissthet rundt kjønnsforskjeller ved lønnsfastsettelse kan være en årsak til risiko for diskriminering.*

Tiltak som er gjennomført året 2023

- Prosessen for lønnsjusteringer har blitt oppdatert for å sikre større grad av objektivitet i vurderingene.
- Det har blitt gjennomført årlige lønnskartlegginger.
- Verneombud og ledere har gjennomført HMS kurs sammen med Bedriftshelsetjenesten.
- Det har blitt tatt inn flere spørsmål som går på diskriminering i den årlige medarbeiderundersøkelsen. Disse blir inkludert i undersøkelsen for 2023.
- Vi har hatt stort fokus på fleksibilitet og tilrettelegging mtp arbeidstid.
- Alle ansatte har gjennomført e-læringskurs knyttet til våre etiske retningslinjer, der inkludering, diskriminering og trakassering er sentrale tema.

Tiltak vi planlegger i året 2024

- Obligatorisk e-læringskurs om våre etiske retningslinjer.
- Temadag om psykisk helse og inkludering i arbeidshverdagen.
- Sette av en definert pott som skal bidra til å styrke bedriftens lønnsstrategi, der lik lønn for likt arbeid er en sentral del av dette.
- Vi gjennomgår rutiner for bedre rapportering rundt sosialt ansvar i hele konsern. Nye rutiner vil være på plass i løpet av året.

Resultater av arbeidet i 2023

- Lønnsforskjeller i Nivå 1 har blitt redusert
- Prosessen for lønnsjusteringer har blitt standardisert.
- Tallet for hvor mange som vet hvor man skal henvende seg dersom man opplever trakassering eller diskriminering har økt fra 93% til 98%.

Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Det har vært fokus på kompetanseheving blant ledelse, tillitsvalgte og verneombud.
- Ansatte rapporterer svært høy grad av likebehandling, målt i medarbeiderundersøkelsen 2023. Dette sees både totalt for bedriften, samt på avdelingsnivå.
- Tillitsvalgte uttrykker viktigheten av å unngå ufrivillig deltidsarbeid. Det har vært økt fokus på å redusere bruk av midlertidige ansettelser.
- Kjønnfordelingen i bedriften er 70/30. Det er behov for å rekruttere inn flere kvinner for å øke kjønnsbalansen.
- Mål for kjønnsbalanse i ledergruppen er 60/40. Det er lagt en langsiktig strategi for å imøtekomme dette.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Enkelte avdelinger er homogene mtp kjønnfordeling (IT og produksjon)	Bygge opp stillingsannonser slik at de appellerer bredere.	Få flere kvinnelige søkere til produksjon, IT og ledergruppe	HR	01.03.23	Andelen kvinnelige søkere i produksjon har økt.

Opplæring	Øke kunnskap om diskriminering blant ledere	Dilemmatrening	Bli mer bevisst på hvilke situasjoner diskriminering kan oppstå. Diskutere problemstillinger knyttet til usikkerhet.	HR / BHT	01.09.23	Ikke gjennomført
Bevissthet	Sette temaet på agenda, skape mer bevissthet rundt hva diskriminering er i praksis	Booke inn en ekstern foredragsholder	Øke bevissthet rundt kulturelle forskjeller og grenseskiller	HR	01.12.23	Gjennomført for ledere og verneombud.
Bevissthet	Øke bevissthet rundt psykisk helse og inkludering.	Temadag om psykisk helse og inkludering	Prate om hvordan vi kan være gode kollegaer i vanskelige situasjoner	HVO	Q2 2024	Planlagt gjennomført uke 17
Lønns- og arbeidsvilkår	Noe forskjell i gjennomsnittslønnen på enkelte nivå i organisasjonen	Lønnstrategien har blitt oppdatert, samt at det er blitt satt av en dedikert pott til å redusere lønnsforskjeller.	Redusere forskjeller i lønnsnivå	Adm.dir / HR	Implementert	2023: Forskjeller har blitt redusert på nivå 1. Tiltaket fortsetter for 2024.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene