

PostNord Strålfors AS

# Redegjørelse for likestilling

2020

Author: Lena Valen  
Date: 2021-06-15

## Innhold

Likestillingsredegjørelse .....	2
Lønnskartlegging per 27.03.2020 - tilstand for kjønnslikestilling .....	2
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 2020.....	4
Tiltak vi planlegger i året som kommer .....	5
Resultater av arbeidet.....	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 i produksjonen

Nivå 3: Operatører i produksjonen

Rapporten tar utgangspunkt i grunnlønn. Bonus, tillegg og goder er ikke tatt med i beregningen, da dette er svært begrenset. Skiftssatser 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 27.03.2020 - tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse**		Lønn**	
	Antall kvinner	Antall menn	Grunnlønn	Bonus, tillegg og goder
Total	22	44	Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent Snittlønn hos menn er 5% lavere enn hos kvinner totalt sett. Dette skyldes i hovedsak at det er en høy andel menn på nivå 3.	Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
Nivå 1	3	4	Menn i ledergruppen har 30 % høyere grunnlønn enn kvinner	
Nivå 2	15	23	Menn i administrative stillinger har 0,6% høyere grunnlønn enn kvinner	
Nivå 3	4	17	Menn i produksjonen har 2% høyere grunnlønn enn kvinner	

<b>Midlertidig ansatte</b> Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		<b>Foreldrepermisjon</b> Oppgis i gjennomsnitt antall uker		<b>Faktisk deltid</b> Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		<b>Ufrivillig deltid</b> Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		<b>Rekruttering</b>	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	4	0	7	2	1	1	0	2	1

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, 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 2020. I

medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til uønsket seksuell oppmerksomhet, fysisk vold, verbal eller fysisk trakassering.

- Bedriften har i forbindelse med utforming av nye lokaler stilt krav til huseier om universell utforming. Fysiske forhold har blitt vurdert fortløpende gjennom prosjektet. Lokalene var ferdigstilt november 2020. Bedriften er en del av felles kantine i nye lokaler. Denne har ikke blitt vurdert.
- HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling tredje kvartal 2020.

#### *Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling*

Menn har generelt noe høyere gjennomsnittslønn enn kvinner. Størst forskjell finnes i ledergruppen. Noe av forskjellen skyldes lengre ansiennitet blant menn. Det viser likevel en risiko for kjønnsdiskriminering i lønnspolitikken.

#### *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.*
- 12% av de ansatte svarer i medarbeiderundersøkelsen at de ikke vet hvem de skal kontakte dersom de opplever krenkende atferd.

#### *Tiltak som er gjennomført året 2020*

- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.
- Universell utforming har vært et krav ved reovering av kontorlokaler. Terskler ble fjernet og det ble satt inn rullestolrampe til rom som var opphøyd.
- Vi har hatt stort fokus på fleksibilitet og tilrettelegging mtp arbeidstid. Dette har blitt ytterligere forsterket med bakgrunn i situasjonen vi har stått med Covid-19.

## Tiltak vi planlegger i året som kommer

- Vi kommer til å oppdatere den årlige sikkerhetsopplæringen til å ha mer fokus på mangfold og diskriminering.
- Mangfold vil være et fast tema i AMU-møtene.
- Vi kommer til å aktivt oppfordre søkere med minoritetsbakgrunn til å søke jobb hos oss.
- Vi planlegger å booke inn en ekstern foredragsholder til å snakke om mangfold og diskriminering.
- Verneombud vil bli kurset i tilrettelegging på arbeidsplassen, slik at de kan være mer bevisste rundt dette i sine vernerunder.
- HR kommer til å ha en egen gjennomgang med ledere med bevisstgjøring rundt forskjeller i lønnsnivå i forkant av lønnsjusteringer.

## Resultater av arbeidet

- Vi har hatt en økning i antall kvinnelige søkere til stillinger i produksjonen siden vi gjennomgikk teksten i stillingsutlysningene.
- Lønnsforskjeller i Nivå 1 har blitt redusert
- Kjønnfordelingen i ledergruppen er per mai 2021 50/50

## Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Året 2020 var i stor grad preget av håndteringen rundt Covid-19 og flytteprosessen. Det vil i året som kommer bli lagt større vekt på samarbeid og en mer strukturert tilnærming i arbeidet med mangfold og likestilling. Vi vil også jobbe med å formulere mer konkrete tiltak.
- Det er et behov for kompetanseheving blant ledelse, tillitsvalgte og verneombud.
- Tillitsvalgte uttrykker viktigheten av å unngå ufrivillig deltidsarbeid. Det har vært økt fokus på å redusere bruk av midlertidige ansettelser.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Hovedvekt av menn i produksjon og IT.	Gjennomgå tekst i stillingsannonser, demonstrere større grad av mangfold i bildebruken, presisering av at vi	Større kjønnsbalanse og mangfold i søkermassen	HR	01.05.2020 / påbegynt	Flere kvinner har søkt på utslyste stillinger.

		tilrettelegger for fleksibilitet.				
Lønns- og arbeidsvilkår	Noe forskjell i gjennomsnittslønnen på enkelte nivå i organisasjonen	Lønnskartlegging ifbm. lønnsoppgjør. Plan for å redusere forskjeller.	Redusere forskjeller i lønnsnivå	Adm.dir / HR	01.04.2021	Forskjeller har blitt redusert på nivå 1.
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Mindre rom for fleksibel arbeidstid i produksjonen	Oppjustere bemanning for å skape større muligheter for fleksibilitet ift. ferieavvikling og avspasering.	Øke fleksibilitet	Leder for produksjon	01.05.2021	Det er rekruttert 2 FTE.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ikke alle ansatte vet hvor de skal henvende seg dersom de opplever dette.	Opplæring knyttet til trakassering og vold har fått større plass i HMS-opplæringen.	Tydliggjøre medvirkningsplikt og hvordan ansatte skal gå frem dersom de opplever dette.	HR	01.03.2021	
Andre relevante områder	Ufrivillig deltid	Gjennomgang av vikarbruk i samarbeidsmøter med tillitsvalgte	Oversikt over vikarbruk gir et bedre utgangspunkt for å diskutere behovet for fast ansettelse / oppjustering av stillingsprosent	HR	01.04.2020	Vikarbruk og midlertidige ansettelser har blitt vurdert fortløpende i samarbeidsmøtene med tillitsvalgte.

**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