



MANGFOLDS-, LIKESTILLINGS- & INKLUDERINGSREDEGJØRELSE

Stena Recycling AS

2024/2025

Innhold

Innhold.....	1
Innledning	2
Strukturen i redegjørelsen	3
Sammendrag.....	3
Ansvar.....	4
Mål	4
Stena Recyclings personalsammensetning.....	4
Arbeidsforhold og arbeidsmiljø	6
Lønn og andre ansettelsesvilkår	7
Rekruttering og forfremmelse.....	8
Utdanning og kompetanseutvikling	8
Muligheter for å kombinere lønnet arbeid med familieliv	9

Innledning

Med rundt 360 ansatte og på 18 ulike adresser, er vi en betydelig aktør innen gjenvinning i Norge. Vår bedriftskultur er preget av stor innovasjonskraft, nysgjerrighet og ambisjoner om å drive utviklingen i bransjen. Vi jobber kontinuerlig med å utvikle løsninger som møter dagens behov, såvel som forventede behov i fremtiden.

For at dette skal være mulig, er en viktig forutsetning at vår viktigste ressurs – våre ansatte – bidrar med ulike perspektiver, ideer, tankesett og erfaringer. Stenas eiere sier at "Ulike ferdigheter og ulik bakgrunn skaper gode lag". Sammen kan vi gjøre en forskjell og skape nye verdier.

Forskning viser at mangfold kan generere økt lønnsomhet gjennom bedre kundeforståelse, bedre refleksjon av markedet, økt trivsel og lavere sykefravær blant de ansatte, bedre beslutninger fra flere perspektiver og økt innovasjon og kreativitet. Vi ser også at proaktivt mangfoldsarbeid vektlegges oftere i anbudprosesser.

Som selskap jobber vi aktivt for å øke mangfoldet i selskapet vårt, f. eks. når det gjelder kjønn, alder og bakgrunn, og vi utnytter og skaper verdier av vårt mangfold gjennom en inkluderende kultur og arbeidsmiljø.

Nulltoleranse mot diskriminering er en selvfølge for oss, noe som også tydeliggjøres i vår selskaps-policy. Vi har klare rutiner for hvordan man skal agere om det allikevel skulle forekomme og bevisstheten om disse rutinene er, ifølge vår årlige medarbeiderundersøkelse, høy. Proaktivt arbeid for en inkluderende arbeidsplass, der man som medarbeider føler seg trygg og kan utvikle sitt fulle potensial, er en forutsetning for å utvikle fremtidens Stena Recycling.

I vår strategiplan for kommende 3-års periode, er bl.a. følgende nedfelt;

Vi jobber aktivt for å være et *forbilde i arbeidsmiljøet*.

Vi skal ha *bransjens sterkeste employer brand*.

Vi har fokus på balanserte team og slik *øker vi mangfold og likestilling*.

Gjennom vårt proaktive på dette sikrer vi samsvar med gjeldende lovgivning, i tillegg til at vi bidrar til å oppfylle FNs globale mål nr. 5 (Likestilling mellom kjønnene og å styrke jenters/kvinnens stilling i samfunnet).

Hva snakker vi om?

Mangfold: forskjellene vi har er ofte knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene (kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, -eller kombinasjoner av disse grunnlagene (sammensatt diskriminering)), men kan også omhandle andre ulikheter.

Likestilling: kjønnsbalanse og like muligheter uavhengig av kjønn

Inkludering: å kunne være seg selv og føle seg som en del av fellesskapet.
Inkludering er en forutsetning for å skape verdier av mangfold/likestilling

Likestilling/mangfold = den strategiske delen
Inkludering = hva vi gjør i hverdagen

Strukturen i redegjørelsen

I vårt mangfolds-, likestillings- og inkluderingsarbeid beskriver vi status i Stens Recycling når det gjelder mangfold, likestilling og inkludering, hvilke mål vi har og vår plan for å bevege oss mot våre mål.

Redegjørelsen tar utgangspunkt i områdene: arbeidsforhold- og arbeidsmiljø, lønns- og ansettelsesvilkår, rekruttering og forfremmelse, utdanning og kompetanseutvikling samt mulighet til å kombinere arbeid og familieliv, og er en del av vårt systematiske arbeid med aktive tiltak for økt mangfold, likestilling og inkludering.

Dataene som ligger til grunn på disse områdene er i hovedsak hentet fra våre interne prosesser og system, inkludert vår medarbeiderundersøkelse «@Stena – It starts with me». Gjennom disse prosessene får vi fakta basert på statistikk, samt våre ansattes erfaringer.

Vi måler områdene gjennom prosesser som en del av vårt systematiske HMS-arbeid, for eksempel gjennom Safety Walks, medarbeiderintervjuer og «Omtankesamtaler».

Redegjørelsen utarbeides av People & Culture/HR, den følges opp og revideres årlig. Resultatet er basert på våre ansattes meninger i medarbeiderundersøkelsen, og gjennom involvering fra fagorganiserte, verneombud, ledelse og andre arbeidsmiljørepresentanter som er invitert til dialog om redegjørelsen.

Sammendrag

Basert på analyse av tilgjengelige data, ser vi at vår primære utfordring er å sikre mangfold i selskapet. Virksomheten har de siste årene hatt en positiv utvikling i mangfoldet. En økende andel av våre ansatte har utenlandsbakgrunn, noe som bidrar til et bredere perspektiv og styrket kompetansemiljø. Vi ser også at andelen kvinnelige ledere og andelen kvinnelige operatører har økt fra måleperiodens start til dags dato.

For å speile samfunnet og utnytte mangfoldets potensial, fortsetter vi å jobbe med å rekruttere flere kvinner, spesielt som operatører, men også innen ledelse.

Parallelt jobber vi kontinuerlig for en inkluderende kultur og arbeidsmiljø som grunnlag for å opprettholde og utløse potensialet i mangfold.

Viktige fokusområder

Forebygging av diskriminering

Diskriminering kan forekomme på subtile måter, også mellom menn i mannsdominerte miljøer – for eksempel på bakgrunn av interesser, tilhørighet til idrettslag, sivilstatus eller andre personlige forskjeller. Det er viktig at vi alle er bevisste på grensen mellom humor og uønsket adferd, slik at vi bidrar til et inkluderende og respektfullt arbeidsmiljø.

Like muligheter for alle

Prinsippet om like muligheter omfatter ikke bare kjønn, men også medarbeidere med ulik kulturell eller språklig bakgrunn. Vi skal sikre at språk ikke utgjør en barriere for faglig og karrieremessig utvikling, og at alle ansatte blir sett, verdsatt og gitt reelle muligheter til å bidra og vokse.

Livsfaseorientert personalpolitikk

Balanse mellom arbeid og privatliv er relevant for alle ansatte – ikke bare småbarnsforeldre. Også medarbeidere

med tenåringer som krever oppfølging, eldre foreldre eller en partner med helseutfordringer kan oppleve krevende livssituasjoner. Vår personalpolitikk skal derfor bygge på forståelse og fleksibilitet i møte med ulike livsfaser og individuelle behov.

Ansvar

Vi har alle et ansvar i det proaktive mangfolds- og inkluderingsarbeidet:

- i en ledende posisjon ved aktivt å sette mål og følge opp nøkkeltall og jobbe for inkluderende prosesser og et inkluderende arbeidsmiljø
- som ansatt ved aktivt å bidra til en inkluderende kultur

I Stena Recycling sier vi: «Det starter med meg» og vi blir guidet gjennom våre verdier.

Mål

- 30% kvinnelige ledere innen 2030 . Målet for 2025 var 20%, vi er på 22%.
- 15 % kvinnelige operatører innen 2030. Målet var 6% i 2025, vi er på 9%.
- Å kontinuerlig forbedre resultatene i vår medarbeiderundersøkelse på utvalgte områder, som Organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø, eNPS (andelen ansatte som anbefaler Stena Recycling som arbeidsgiver) og inkludering.
- Nulltoleranse mot mobbing, trakassering og/eller diskriminering (arbeidsforhold/arbeidsmiljø, lønnsfastsettelse/ansettelsesforhold, rekruttering/forfremmelse, opplærings-/utviklingsmuligheter).
- Vilkår for å kunne kombinere arbeid med familieliv.

Stena Recyclings personalsammensetning

Mål: Oppnå økt mangfold og likestilling (fokusområde i vår strategi for kommende 3-års periode).

Tilstand for kjønnslikestilling

I oversiktene under fremstilles tilgjengelig tallmessig dokumentasjon for likestillingssituasjonen i Stena Recycling pr. årsslutt 31.08.2025 (Virksomheten har avvikende regnskapsår).

Oversiktene viser kjønnsbalansen totalt for virksomheten og fordelt på stillingstyper. Rapporterte stillingstyper er kategorisert i samarbeid med tillitsvalgte i virksomheten. Det redegjøres også for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i de enkelte stillingstyper, gitt at statistisk grunnlag er til stede. Mer enn 5 kvinner i en stillingstype gir grunnlag for rapportering.

Videre redegjøres det for kjønnsforskjeller blant midlertidige ansatte og ansatte i deltidsstillinger.

Stillinger som inngår i de enkelte stillingstypene:

1. Administrativt personell: Kundeservice, regnskapsmedarbeidere, annet administrativt personell.
2. Ledelse: Ledergruppe, regionledere, filialsjefer, salgssjefer, driftsledere med personalansvar, andre administrative ledere med personalansvar.

3. Selgere: Operative selgere
4. Operatører: Produksjonsmedarbeidere, sjåførere, bas og formenn (uten personalansvar).

Kjønnsbalanse, totalt

Kjønnsbalanse, total	Antall		Antall %	
	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn %
Stena Recycling AS	78	274	22 %	78 %
Herav ledelse	11	39	22 %	78 %

Kjønnsbalanse, pr. stillingstype

Kjønnsbalanse, stillingstype	Antall		Antall %		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn %	Kvinnerns prosentandel av menns lønn
Administrativt personell	41	24	63 %	37 %	83 %
Ledelse	11	39	22 %	78 %	101 %
Operatør	20	194	9 %	91 %	90 %
Selgere	6	17	26 %	74 %	85 %

Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte	Antall		Antall %		Antall i % av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn %	Kvinner %	Menn %
Stena Recycling AS	6	16	27 %	73 %	2 %	5 %

Ansatte i deltidsstillinger

Ansatte i deltidsstillinger	Antall		Antall %		Antall i % av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn %	Kvinner %	Menn %
Stena Recycling AS	3	9	25 %	75 %	1 %	3 %

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon	Gjennomsnittlig antall uker blant de som har hatt foreldrepermisjon i 2024/25	
	Kvinner	Menn
Stena Recycling AS	28	8

Oppsummering:

For 2024-25 er kjønnsbalansen i yrkeskategorien administrativt personell 63% kvinner (67% forrige år) og 37% menn (33% forrige år). Andelen kvinnelige ledere er 22 %, opp fra 20% forrige år. Kvinnelige fagarbeidere er 9 %, som er en økning fra 5% forrige år. Vi jobber aktivt for å øke kjønnsbalansen og økt grad av likestilling.

Planlagte tiltak:

- Oppfølgingen gjøres som en del av vårt styringssystem
- I rekruttering skriver vi følgende: "Alle kvalifiserte søkere oppfordres til å søke på stillingen, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, etnisk bakgrunn eller andre forhold." Denne typ tekst viser tydelig at vi ønsker mangfold, og at personer med ulik bakgrunn er velkomne til å søke.
- Videre er bruk av bilder i rekrutteringsannonser et virkemiddel vi benytter for å tiltrekke ulike grupper. Dette kan for eksempel være et bilde av en yngre kvinne til en rolle/avdeling hvor det fra før er overvekt av eldre menn.

Arbeidsforhold og arbeidsmiljø

Mål:

Vi har engasjerte og stolte medarbeidere og er et forbilde innen arbeidsmiljø i vår bransje.

I Stena Recycling jobber vi *sammen*, ikke bare samtidig. Gjennom dette oppnår vi et utviklende og stimulerende arbeidsmiljø, preget av omtanke, engasjement og inkludering. Evnen til *omtanke* forener oss i alt vi gjør. Vi tror at ulike ferdigheter og ulik bakgrunn skaper sterke team.

Vi er opptatt av å sikre nulltoleranse mot mobbing, trakassering og/eller diskriminering, som beskrevet i konsernets policies.

Oppsummering/konklusjon dagens situasjon:

Vår medarbeiderundersøkelse, «@Stena – It starts with me» viser at våre ansatte opplever høyt engasjement og verdsetter Stena Recycling som arbeidsgiver (eNPS). I forrige års medarbeiderundersøkelse inkluderte vi ny indeks for inkludering basert på 5 spørsmål, der vi ser et gjennomgående høyt resultat. Når det gjelder spørsmålene i inkluderingsindeksen om opplevelsen av "sjargong som passer for alle" og "opplevelsen av like muligheter og rettigheter", er opplevelsen totalt sett tilfredsstillende.

I undersøkelsen som gjennomføres i november 2025, vil Psykologisk Trygghet være en ny index.

Her stilles spørsmål som

- Føler du deg respektert av kollegene dine?
- Kan dere fritt gi uttrykk for egne meninger i teamet?
- Føler du deg komfortabel med å dele feil i teamet ditt?
- Føler du at du er en del av teamet du arbeider med?

95% av medarbeiderne sier de ikke har opplevd noen form for trakassering de siste 12 månedene.

Det er høy kunnskap om rutiner vedrørende krenkende særbehandling og hele 97% vet hvor de skal henvende seg dersom det skulle oppstå.

Mål:

- Kontinuerlig heve vår eNPS (beregning som viser i hvilken grad våre ansatte anbefaler oss som arbeidsgiver).
- Kontinuerlig heve vår indeks for organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø (indeks basert på problemstillinger knyttet til det organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøet).
- Kontinuerlig forbedre opplevelsen av "at alle har like muligheter og rettigheter" samt andre spørsmål i inkluderingsindeksen.
- Nulltoleranse mot mobbing, trakassering og diskriminering.

Planlagte tiltak:

- Kompetansehevende innsats for ledere for å øke engasjementet for mangfold, likestilling og inkludering
- Øke kompetansen hos våre ledere i arbeidsmiljøspørsmål gjennom kontinuerlig lederutvikling
- Gjennomføre workshops omkring mangfold, likestilling og inkludering for visse arbeidsgrupper med mål om å øke bevisstheten og engasjementet
- Fortsatt tydeliggjøre vår nulltoleranse mot mobbing, trakassering og/eller diskriminering og kommunisere rutiner for hva man skal gjøre om allikevel det skulle forekomme
- Fortsette med rutinemessige kartlegging av arbeidsrelaterte symptomer og sykdom, her knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Videre fortsette å gjennomføre "Omtankesamtale" ved tidlige tegn på helseutfordringer hos alle ansatte, med mål om å fange opp og agere på årsaker for å forhindre sykefravær

Lønn og andre ansettelsesvilkår

Mål: Ansattes lønn skal utelukkende baseres på objektive og relevante kriterier. Det skal ikke være uhensiktsmessige forskjeller i lønn eller andre ansettelsesvilkår mellom menn og kvinner, eller på annet diskrimineringsgrunnlag.

Oppsummering/konklusjon dagens situasjon:

Stena Recycling gjennomfører en årlig lønnsundersøkelse. Lønnsundersøkelsen har som mål å avdekke, adressere og forhindre uhensiktsmessige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Undersøkelsen er basert på stillingsevalueringer som gjøres fortløpende. Stillingsevalueringene fungerer også som en støtte for nyrekruttering for å opprettholde en lønnsstruktur uten uhensiktsmessige lønnsforskjeller.

Når det gjelder fordeler og bonussystemer, er det knyttet til rollen som får ta del i dette. Verken i bestemmelser eller i praksis forekommer det diskriminering når det gjelder fordeler og bonuser.

Mål:

- Sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Rekruttering og forfremmelse

Mål: All rekruttering og opprykk skal ta utgangspunkt i den enkeltes kompetanse og personlige egenskaper. Både arbeidssøkere og medarbeidere skal behandles likeverdig og helt uavhengig av forhold som kan gi grunnlag for diskriminering.

Oppsummering:

Andelen nyansatte kvinnelige operatører bør øke ytterligere for å sikre en progressiv utvikling. Jo flere kvinnelige operatører vi rekrutterer, jo større er muligheten for flere kvinnelige ledere gjennom intern overføring til for eksempel produksjonsleder og avdelingsleder. En grunnleggende del av å få inn flere kvinnelige ansatte er å få en større tilstrømning av kvinnelige kandidater. For administrativt personell er andelen nyansettelser relativt jevn mellom kjønnene.

Planlagte tiltak:

- Fortsatt utvikling av "Attract, recruit, onboard and retain"-området i regnskapsåret 25/26.
- Sikre en kompetansebasert rekrutteringsprosess med mål om å redusere risikoen for diskriminerende rekruttering.
- Sørge for at kompetansekravene til selskapets stillinger er basert på oppdraget. Dette gjøres gjennom jobbanalyser, regelmessige stillingsevalueringer og ved utarbeidelse av en kravspesifikasjon basert på stillingsbeskrivelsen ved nyansettelser.

Utdanning og kompetanseutvikling

Mål: Alle ansatte i Stena Recycling skal gis like muligheter til å delta i utviklingsarbeid, gitt den enkeltes behov, rollen og bedriften.

Oppsummering:

Vår medarbeiderundersøkelse, «@Stena – It starts with me», viser at flertallet av våre ansatte, både kvinner og menn og i alle aldersgrupper, opplever gode muligheter til å utvikle seg i sitt arbeid og at de har de forholdene de trenger for å gjøre en god jobb. Muligheten for utvikling er også noe som trekkes spesielt frem av mange ansatte som en grunn til at Stena Recycling anbefales som arbeidsgiver.

Mål: Alle ansatte skal ha like utviklingsmuligheter basert på individets behov, rollen og bedriften.

Planlagte tiltak:

- Fremheve vårt kompetansestipend og våre opplærings- og kompetanseutviklingsmuligheter ytterligere, ved gjennomgang med partnene.
- Videreføre god struktur og systematikk for å sikre utdanning og kompetanse på en objektiv måte gjennom:
 - vår kompetansematrise (som viser hvilke opplæringer som kreves for hver stilling/rolle)
 - et standard-spørsmål i det årlige medarbeiderintervjuet der vi spør om medarbeiders opplevelse på følgende spørsmål: «Har du mulighet til å utvikle deg i ditt arbeid?»

Muligheter for å kombinere lønnet arbeid med familieliv

Mål: Stena Recycling ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som muliggjør balanse i våre ansattes liv. Kjønn, alder eller andre aspekter rundt mangfold skal ikke påvirke muligheten til å forene arbeidslivet med familieliv.

Oppsummering:

Stena Recycling arbeider for å skape et arbeidsmiljø som tilrettelegger for å forene familieliv og arbeid, og ser det som en selvfølge at forholdene skal være de samme for menn og kvinner. Som hovedregel er møter lagt innenfor ordinær arbeidstid, og forutsatt at arbeidstakerens rolle tillater det, er det mulighet for fleksibilitet.

Stena Recycling har en tydelig og uttalt retningslinje for bruk av hjemmekontor.

Stena Recyclings fokus er å muliggjøre foreldrepermisjon og omsorgspermisjon på en slik måte at det ikke er forskjeller i forholdene mellom kvinner og menn. Vi støtter den enkeltes valg om å planlegge familielivet på den måten som passer dem og sin egen situasjon best.

For å gi de rette vilkårene for å ta ut foreldrepermisjon – uavhengig av kjønn – blir lønnsundersøkelsen sett på som en viktig del av å sikre likelønn.

Mål: Alle ansatte skal gis samme vilkår for å kombinere arbeid med familieliv.