



MANGFOLDS-, LIKESTILLINGS- & INKLUDERINGSREDEGJØRELSE

Stena Recycling AS

2022/2023

Innhold

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

Innledning

Med rundt 300 ansatte og på 13 anlegg er vi et av Norges ledende gjenvinningselskap. Vår bedriftskultur er preget av stor innovasjonskraft, nysgjerrighet og ambisjoner om å drive utviklingen i bransjen. Vi er aldri helt fornøyde og slår oss ikke til ro, men 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 anbudsprosesser.

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 krenkende 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 med stort mangfold – der man som medarbeider føler seg trygg og kan utvikle sitt fulle potensial – er en forutsetning for å utvikle fremtidens Stena Recycling.

I Stena Recyclings strategi 2023–2025 sier vi at vi skal være et *forbilde i arbeidsmiljøet*, at vi skal *etablere bransjens sterkeste employer brand* og at vi skal *oppnå økt mangfold og likestilling*. Gjennom vårt proaktive arbeid ønsker vi selvfølgelig også å leve opp til gjeldende lovgivning og bidra til å oppfylle FNs globale mål nr. 5 (Likestilling mellom kjønnene)

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 om 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, 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.

Vi må gjøre en innsats for å rekruttere flere kvinner – spesielt i innen operatører – til å begynne å jobbe hos oss, samt øke andelen kvinnelige ledere, for å spille samfunnet og utnytte mangfoldets potensial.

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

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 at «*det starter med meg*» og vi blir guidet gjennom våre verdier.

Mål

- 25% kvinnelige ledere innen 2025
- 10 % kvinnelige operatører innen 2025
- Å kontinuerlig forbedre resultatene i vår medarbeiderundersøkelse på utvalgte områder (Organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø, e-NPS (andelen ansatte som anbefaler Stena Recycling som arbeidsgiver), inkludering, sjargong, likestilling/rettigheter)
- Nulltoleranse mot krenkende særbehandling, inkludert 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 2023–2025)

Tilstand for kjønnslikestilling

I oversiktene under fremstilles tilgjengelig tallmessig dokumentasjon for likestillingssituasjonen i Stena Recycling pr. årsslutt 31.08.2023 (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	55	239	18,7 %	81 %
Herav ledelse	8	34	19,0 %	81 %

Kjønnsbalanse, pr. stillingstype

Kjønnsbalanse, stillingstype	Antall		Antall %		Lønnsforskjeller **
	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn %	Kvinnerens prosentandel av menns lønn
Administrativt personell	32	16	67 %	33 %	73 %
Ledelse	8	34	19 %	81 %	73 %
Operatør	10	174	5 %	95 %	100 %
Selgere	5	15	25 %	75 %	74 %

** For rapportering 22/23 er grunnlaget for lønnsberegning den enkeltes årslønn.

Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte	Antall		Antall %		Antall i % av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn %	Kvinner %	Menn %
Stena Recycling AS	0	4	0 %	100 %	0 %	1 %

Ansatte i deltidsstillinger

Ansatte i deltidsstillinger	Antall		Antall %		Antall i % av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner %	Menn %	Kvinner %	Menn %
Stena Recycling AS	1	7	13 %	88 %	0 %	2 %

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon	Gjennomsnittlig antall uker blant de som har hatt foreldrepermisjon i 2022/23	
	Kvinner	Menn
Stena Recycling AS	30	7

Oppsummering:

For 2022-23 er kjønnsbalansen i yrkeskategorien administrativt personell 67% kvinner og 33% menn. Andelen kvinnelige ledere (19 %) og kvinnelige fagarbeidere (5 %) er på samme nivå som året før. Vi jobber aktivt for å øke kjønnsbalansen og økt grad av likestilling.

Måltall for økt likestilling:

- 25 % kvinnelige ledere innen 2025
- 10 % kvinnelige fagarbeidere innen 2025

Planlagte tiltak:

- Oppfølgingen gjøres som en del av vårt styringssystem

Arbeidsforhold og arbeidsmiljø

Mål:

Vi har engasjerte og stolte medarbeidere og er et forbilde i arbeidsmiljøet (overordnede forretningsmål i vår strategi 2023–2025).

I Stena Recycling jobber vi sammen – dette oppnår vi ved å skape 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 trakassering/diskriminering/krenkende særbehandling, som beskrevet i konsernets policies.

Oppsummering/konklusjon dagens situasjon:

Vår medarbeiderundersøkelse, @Stena – It starts with me viser at opplevelsen av våre ansatte opplever høyt engasjement og verdsetter Stena Recycling som arbeidsgiver (e-NPS). I siste medarbeiderundersøkelse har vi utviklet en 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.

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 95% vet hvor de skal henvende seg dersom det skulle oppstå. På den annen side har bare om lag halvparten av de ansatte som har oppgitt at de har opplevd krenkende diskriminering rapportert/anmeldt hendelsen til leder, HR, tillitsvalgt eller verneombud, noe som betyr at vi må fortsette å synliggjøre våre retningslinjer og rutiner på flere måter og snakke om uakseptabel atferd.

I en gjennomgang av fysiske arbeidsmiljøforhold er det påpekt at adskilte garderober er mangelfullt, men virksomheten gjør fortløpende investeringer for å utbedre garderobefasilitetene.

Mål:

- Kontinuerlig heve vår e-NPS (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 "sjargong som passer for alle" og "opplevelsen av like muligheter og rettigheter" samt andre spørsmål i inkluderingsindeksen
- Nulltoleranse mot krenkende særbehandling

Planlagte tiltak:

- Kompetansehevende innsats for ledere for å øke engasjementet for mangfold, likestilling og inkludering
- Kontinuerlig utvikle våre ledere i arbeidsmiljøspørsmål gjennom opplæring i arbeidsrett for ledere
- Gjennomføre workshop omkring mangfold, likestilling og inkludering for visse arbeidsgrupper med mål om å øke bevisstheten og engasjementet
- Fortsatt tydeliggjøre vår nulltoleranse mot krenkende særbehandling og kommunisere rutiner for hva man skal gjøre om allikevel det skulle forekomme
- Fortsette med rutinemessige "Omtankesamtale" ved tidlige tegn på dårlig helse hos alle ansatte for å fange opp og agere på årsaker for å forhindre sykefravær i alle grupper

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.

Måltall:

- Øke andelen kvinnelige ledere fra 19 % til 25 % innen 2025
- Øke andelen kvinnelige operatører fra 5% til 10% innen 2025

Planlagte tiltak:

- Fortsatt utvikling av "attract"-delen av rekrutteringsprosessen i regnskapsåret 23/24.
- Fortsette innføringen av kompetansebasert rekrutteringsprosess med mål om å redusere risikoen for skjev rekruttering.
- Videreutvikle kravprofiler som legges til grunn i rekrutteringsprosessen med økt fokus på mangfold/likestilling i 23/24
- Sørge for at kompetansekravene til selskapets stillinger er basert på oppdraget: 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:

- Gjøre våre opplærings- og kompetanseutviklingsmuligheter bedre synlige og tilgjengelige i vår Personalhåndbok, og ved gjennomgang med arbeidstakers representanter.
- Videreføre god struktur og systematikk for å sikre utdanning og kompetanse på en objektiv måte gjennom:
 - vår treningsmatrise som viser hvilke opplæringer som kreves for hver stilling/rolle
 - et standard-spørsmål i det årlige medarbeiderintervjuet der den enkelte medarbeiders tanker og ønsker om fortsatt utvikling diskuteres

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 regel er møter planlagt 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 foreldreskap

Gjennomført tiltak:

- Lagt til rette for økt fleksibilitet gjennom våre retningslinjer for hjemmekontor