

ARP - rapport

Instabox Norway AS

2023



Innledning	3
Definisjon av stillingsgrupper.....	3
Vi har involvert ansattrepresentanter.....	3
Datagrunnlag for rapporten	4
Lønnskartlegging.....	4
Kjønnsbalanse.....	4
Foreldrepermisjon.....	5
Deltid og ufrivillig deltid.....	5
Likestillingsredegjørelsen	5
Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå.....	5
Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling..	7
Årsaker til de identifiserte risikoene.....	8
Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering.....	9
Vår plan for å gjennomføre arbeidet.....	9
Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå	10

Innledning

Denne rapporten er produsert av Instabox Norway AS, basert på data og informasjon i selskapet. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Instabox Norway AS og hvordan Instabox Norway AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Leder 1: Ledelse

Leder 2: Ledelse for egen avdeling

Leder 3: Mellomleder, for underavdeling

Senior 1: Ansatte som arbeider på kontoret, er ikke i ledelsen og uten personalansvar

Senior 2: Ansatte som arbeider på kontoret, er ikke i ledelsen og uten personalansvar

Kundeservice: Ansatte på kundeservice mot kunder og forbrukere

Operations: Ansatte i vår operasjonelle avdeling

Production: Ansatte på terminal og i produksjon

Sjåfør: Ansatte som sjåfør

HR har i samarbeid med selskapets ansattrepresentant og ledelse gått gjennom alle stillingstitlene i selskapet og kommet fram til ovenstående stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Vi har involvert ansattrepresentanter

Rapporten er utarbeidet sammen med ansattrepresentant for Instabox Norway AS.

Datagrunnlag for rapporten

2023

	Kjønnfordeling på ulike stillingsgrupper (antall)		Lønnsforskjeller **			
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent			
			Kontante ytelser			
			Sum kontante ytelser Kroner	Sum kontante ytelser prosent	Avtalt lønn /fastlønn Kroner	Avtalt lønn /fastlønn Prosent
Total	28	65	12 000	97.6 %	-11 800	98%
Leder 1	0	2	-	-	-	-
Leder 2	1	2	54 600	107%	54 600	107%
Leder 3	1	3	-57 700	91%	-57 700	91%
Senior 1	2	4	20 250	103%	20 250	103%
Senior 2	2	4	10 500	102%	12 000	103%
Kundeservice	13	12	-21 202	94%	-37 282	90%
Operations	1	7	56 200	113%	137 700	139%
Production	4	8	21 700	105%	14 000	103%
Sjåfør	4	23	-1400	99.65%	-780	99.8%
Total	28	65				

Grafen viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

Lønnskartlegging

Generelt tjener kvinner mindre enn menn i Instabox Norway AS, med 2,40%. I stillingsgruppen «sjåfør», som er stillingsgruppen med et stort antall ansatte, tjener kvinner og menn likt, men en mindre forskjell forekommer på grunn av ansiennitet. I stillingsgruppen «Operations» har vi inkludert roller som har forskjellig lønnsnivå, og vi har derfor et større utslag på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I «Kundeservice» har vi flere kvinner enn menn, men vi har høyere ansiennitet blant menn enn kvinner og dette påvirker lønnsnivået. I stillingsgruppen «Leder 3» har vi mellomledere med forskjellige ansvarsområder og nivåer, kompetanse og ansiennitet som da gir utslag på lønnsforskjeller.

Kjønnbalanse

Instabox Norway AS opererer generelt i et mannsdominert marked, noe som slår ut i statistikken over kjønnbalanse i selskapet. Det er et lavere antall kvinner, men det er ikke noe som utgjør en direkte risiko for selskapet. I fremtiden ønsker vi derimot en jevnere kjønnbalanse og vi kan se

at vi har fått en økning på dette fra 2022. Dette vil fortsette å være et av våre satsingsområder. Vi er klare over at et større mangfold kan bidra til økte prestasjoner på arbeidsplassen.

Foreldrepermisjon

Selskapet tilbyr i dag lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon for de ansatte i Instabox Norway AS og alle har rett på foreldrepermisjon.

Deltid og ufrivillig deltid

På deltidsstillinger ser vi at det ikke er ønskelig å arbeide i større stillingsprosent og det er flere menn enn kvinner som arbeider deltid.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Instabox Norway AS er en del av svenske Instabee som ble grunnlagt i 2022 etter sammenslåingen av Instabox og Budbee, to ledende selskaper innen last-mile og e-handel. Instabee er tilgjengelig i sex land med tre merkevarer rettet mot forbrukere: Budbee, Instabox og Porterbuddy. Instabox Norway samarbeider med hundrevis av nettbutikker og tilbyr slutt kunder leveranser med hastighet, fleksibilitet og presisjon i fokus. Selskapet vil skape den beste leveranseopplevelsen for alle som handler på nett og tilbyr levering både til pakkeskap og hjem på døren.

I januar 2022 kjøpte Instabox Norway AS det norske tech- og logistikk-selskapet Porterbuddy. Oppkjøpet la grunnlaget for videre høy vekst og et unikt tjenestetilbud til nettbutikker og forbrukere. Samlet tilbyr vi Instabox sine ledende leveringsskap og Porterbuddys innovative hjemleveringskonsept i Norge.

Etter oppkjøpet i 2022 har fokus vært å forankre selskapets kultur blant de ansatte i organisasjonen. Dette er et kontinuerlig arbeid der vi arbeider for å skape et fellesskap hos de ansatte. I tillegg har vi i 2023 fokusert på å arbeide med selskapets organisasjonsstruktur i Norge. Vi har samtidig hatt fokus på arbeidsmiljø, både i AMU og blant ledelsen, og aktivt arbeidet med resultater fra våre medarbeiderundersøkelser. I løpet av 2023 iverksatte også Instabee ulike initiativ for å fremme en kultur av mangfold, rettferdighet og inkludering, og prioritere et arbeidsmiljø der alle ansatte føler seg verdsatt og støttet.

Arbeidsmiljøstrategien er forankret i onboarding for managers. Her er et utdrag fra onboardingprogrammet som er oversatt fra engelsk: *«Instabox har som mål å være en attraktiv arbeidsplass preget av friske og engasjerte medarbeidere og ledere som jobber sammen for et trygt arbeidsmiljø. Gjennom forbedring, struktur, relevante KPI'er, oppfølging, samarbeid og kompetanseutvikling jobber vi sammen for å ivareta sikkerheten og helsen til våre ansatte. Vi mener at*

involvering, deltagelse, kunnskap og ansvarfordeling er viktige faktorer og verdier som veileder oss i dette arbeidet.»

Grunnprinsippet i vårt arbeid er at vi ønsker at alle skal kunne være seg selv på jobb. Vår målsetting er at alle skal føle seg trygge på å bruke sin unike kombinasjon av kompetanse, samt faglig og personlig erfaring i arbeidshverdagen. Vårt hovedfokus er å bygge en kultur som støtter samarbeid og teamwork, og som tar et aktivt samfunnsansvar. Vi oppfordrer også til en kultur hvor det er lov å gjøre feil og vi er opptatt av at det skal være like muligheter for alle. Vi arbeider strukturert med å bygge mangfold og inkludering inn i bedriftskulturen vår, hvor vårt mål er å bygge en inkluderende kultur der alle perspektiver og erfaringer er inkluderende. Som et resultat av dette er mangfold og inkludering en stor del av People & Culture og Talent & Acquisition prosessene våre, enten det gjelder lønnsvurderingsprosessen, medarbeidersamtaler og medarbeiderutvikling eller innen rekruttering.

Et av hovedmålene hvor vi jobber for å sikre mangfold, likestilling og inkludering er i rekrutteringsfasen. Det er opprettet et system der søknader blir registrert anonymt for å hindre skjevheter knyttet til for eksempel kjønn eller etnisitet. Selskapet har også jobbet med et eksternt selskap som tilbyr logikk- og personlighetstester for ytterligere å sikre at ferdighetene og personligheten til en ansatt er de avgjørende faktorene for rekruttering. Vi har også arbeidet og hatt fokus med å gjøre arbeidsavtaler og andre dokumenter kjønnsnøytrale, blant annet ved å fjerne referanseord som han/hun.

Ledertrening Hver måned blir alle ledere i Instabee invitert til ledertrening. I løpet av 2023 har vi gjennomført et flertall treninger under dette konseptet som er knyttet til kommunikasjon, rekruttering og ledelse hvor mangfold, likestilling og inkludering har vært et tema.

Medarbeiderundersøkelse Instabee gjennomfører månedlige undersøkelser i alle markeder. Denne sendes ut til alle ansatte og måler blant annet trivsel, tilhørighet og de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Spørsmål som stilles i denne undersøkelsen er blant annet følgende:

- Er du stolt av å jobbe hos oss?
- Kan du be om hjelp?
- Kan du være deg selv og si din mening?
- Kan du le med kolleger?
- Føler du at mennesker fra alle bakgrunner har like muligheter i Instabee.

Instabox Norway AS har arbeidet aktivt med de månedlige resultatene fra medarbeiderundersøkelsene for å kartlegge våre suksessområder og utviklingspotensial på både avdelingsnivå og selskapsnivå.

I Instabee gjennomfører vi også årlig 360 evalueringer på ledere, hvor mangfold, inkludering og likestilling er et tema som blir evaluert.

Mobbing, trakassering og Code of Conduct Ved oppstart av alle ansettelsesforhold blir ansatte pålagt å signere nøkkelpolicyer, blant annet vår policy «Non-Discrimination/Anti-Harrasment Policy and reporting process» som skal bidra til å minimere risiko for diskriminering i selskapet. Vi har også etablert varslingsrutiner.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Ut ifra datagrunnlaget ser vi følgende potensielle risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling:

Kjønnsbalanse: En risikofaktor er lav kvinneandel på ulike nivåer, det er en risikofaktor fordi det kan være krevende å tiltrekke seg kvinner i et mer mannsdominert yrke, samt det å holde på de kvinnelige ansatte vi allerede har.

Balanse mellom arbeid og fritid Instabox Norway er opptatt av at det skal være en god balanse mellom arbeid og fritid. I 2023 ser vi en lavere forekomst av overtid enn tidligere. Vi ønsker å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmekontor i de roller og stillinger som det lar seg gjøre for.

Kulturelt mangfold: Det er ikke et kulturelt mangfold i ledergruppen lokalt eller globalt, men et større mangfold utenfor ledergruppen. Vi ønsker å få mangfoldet også oppover i ledelsen, slik at de ikke bare forblir på de lavere nivåene i organisasjonen.

Vi har krav til norsk i mange stillinger, men aksepterer også kandidater som kun kommuniserer på engelsk. Vi har ved noen anledninger fraveket kravet om norsk hvor engelsk eller et annet skandinavisk språk har vært aktuelt.

Alder: Alle de ulike nivåene er preget av yngre ansatte med lav til mellomlang ansiennitet. Dette kan være en risikofaktor for målet om en god alderssammensetning og hva vi signaliserer til potensielle eldre talenter.

Legning: Som arbeidsgiver verdsetter vi alle ansattes legninger og familiesammensetninger, men vi har manglende data på hvordan de ansatte opplever dette i selskapet.

Kjønns mangfold: I lønnsstatistikken opererer vi med juridisk kjønn da dette er lovpålagt. Vi synes at dette er en lite inkluderende praksis, og vi ønsker å inkludere alle kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk der det lar seg gjøre. Derfor kan vi i vårt HRM-system, ha mulighet til å huke av på disse kjønnskategoriene frivillig:

- Prefer not to say
- Other

- Non-Binary
- Female
- Male

Vi har ingen indikasjon på at dette er en risikofaktor vi har per i dag.

Lønn: Det er ikke store forskjeller blant kjønnene internt i samme lønnsgruppe, og der det finnes forskjeller skyldes dette for eksempel rolle, ansiennitet, ansvarsnivå og/eller kompetanse.

Ansatte med nedsatt funksjonsnedsettelse: Vi har universell tilpasning til de ansatte. Gjennom denne risikovurderingen ser vi at det er godt tilrettelagt på terminalen og kontoret med heis, toaletter, ramp og parkering. Kontorlokalene er også fremkommelig for rullestolbrukere.

Arbeidsmiljø: Som beskrevet tidligere har vi som mål å være en attraktiv arbeidsplass som skal ha et trygt arbeidsmiljø, og vi tar derfor varslingssaker seriøst og har etablert rutiner for å håndtere varslingssaker. Siden kjønnsfordelingen er ujevn kan vi se at det forekommer mannsdominerte miljøer hvor sjargongen kan bli lite inkluderende. Dette er noe vi tar på alvor og jobber for å unngå for selskapet i fremtiden. Vi ser også at det kan være risiko for godt arbeidsmiljø og prestasjonsutvikling pga kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn i lederroller er mer ujevn.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kultur: I 2023 har det vært mye arbeid med å etablere en samlet kultur og felleskap for selskapet, samt å finne en langsiktig og bærekraftig organisasjonsstruktur for organisasjonen i Norge. Året har vært preget av en del endringer i selskapet, som har medført til litt usikkerheter innenfor prosesser og rutiner. Selskapet er bevisste på at endringsprosesser tar tid, og at et godt etablert felles kultur- og arbeidsmiljø er viktig for Instabee og Instabox Norway i fremtiden.

Balanse mellom arbeid og fritid: Ledere i den operasjonelle delen har det øverste ansvaret for den totale driften og må til tider selv jobbe dersom det kommer uforutsett sykefravær. I vår bransje er det til tider høysesong, hvor det da kan være vanskelig å få til en god balanse mellom arbeid og fritid.

Kjønnsbalanse: Selskapet opererer i et marked som er mannsdominert, og som ofte tiltrekker seg flere menn enn kvinner. Likevel kan vi i dag se at antall kvinner og menn er relativt utjevnet i enkelte stillingsgrupper, men et fokus på dette i kommende rekrutteringsprosesser er relevant, hvor vi blant annet vil se på hvordan man kan tiltrekke seg et mer jevnere utvalg av søkere. Vi ser også at det til tider kan være vanskelig å beholde kvinnelige ansatte og det er noe vi bør fokusere på framover i selskapet.

Deltidsstillinger: Selskapet er preget av sesongsvingninger, og i tillegg kan det gå opp og ned om hvor mye deltidsansatte ønsker å jobbe. Det er for eksempel en del deltidsansatte som studerer. I tillegg går også etterspørselen for levering av varer opp og ned basert på sesong,

derfor har vi sett at det er et godt tiltak å ha for de som ikke ønsker å jobbe i en fulltidsstilling. Etter undersøkelse gjort blant alle deltidsansatte i selskapet, er det ingen som ønsker økning i stillingsprosent eller en fulltidsstilling. Likevel må vi legge til grunn for at ansatte kan ha et ønske om å jobbe mer enn hva de gjør til tider, og det er noe vi må bemerke oss.

Alder: Det er generelt lave aldersgrupper i Instabox Norway, også i ledergruppen. Det fremkommer også i vår "sustainability report" at den største andelen av de ansatte er under 50 år.

Mangfold i ledergruppen: Instabox Norway har generelt en lav gjennomsnittsalder i selskapet. Dette vises også i sammensetningen av ledergrupper. Rekruttering av kulturelt mangfold eller kjønnsbalanse blant ledere har ikke vært et fokusområde.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Vi bygger mangfold og inkludering strukturelt inn i bedriftskulturen vår, med mål om å bygge en inkluderende kultur der alle perspektiver og erfaringer er inkludert. For å forhindre diskriminering og fremme likestilling har vi et etablert varslingsystem som kan ivareta disse problemstillingene. Instabee har også definert visjon, misjon og nøkkelatferder. Våre nøkkelatferdigheter vil fungere som vår plan for suksess og vil spille en grunnleggende rolle i utformingen av vår interne utviklingsprosess, inkludert medarbeidersamtaler og evalueringer, og vil tjene som grunnlaget for standarder innen rekruttering. Vi organiserer lederopplæring, med fokus på temaer som ubevisst bias i rekruttering og rundt lønns- og prestasjonsevalueringer og inkluderende ledelse. Likestilling, mangfold og inkludering tas nå også med i betraktning når vi lager læring og utviklings-materiale for ledere og ansatte.

I tillegg har vi flere retningslinjer som eksempelvis Employee Code of Conduct, Whistleblowing channel & policy, Non-Discrimination/Anti-Harrasment Policy.

Vi ønsker å ha fokus på følgende tiltak fremover:

Tiltakspunkter:

- Fortsette arbeidet med tilrettelegging av psykologisk trygghet
- Øke mangfolds og inkluderings-kompetansen ytterligere i selskapet
- Jobbe mot økt kjønnsbalanse
- Fortsette arbeidet med opplæring av ledere og ansatte og inkludere likestilling, mangfold og inkludering som en del av øvrige treningsøkter

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Jobbe mer strategisk med likestilling, mangfold og diskriminerings mål i samarbeid med ansattrepresentant og AMU
 - Ha likestilling, mangfold og diskriminering som fast punkt i AMU

- Kultivere en kultur som fremmer mangfold og inkludering
- Implementere programmer og initiativene som lages globalt
- Lage en konkret handlingsplan for opplæring og utvikling av ledere i Norge på tema som gjelder likestilling, mangfold og diskriminering
- Fortsette å arbeide med resultatene fra våre medarbeiderundersøkelser og pulsmålinger

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Som nevnt innledningsvis er vi bevisste på at vi, som et scale up-selskap, fremdeles har en vei å gå når det gjelder å jobbe med likestilling, mangfold og diskriminering. Arbeidet med denne rapporten vil også sette et godt utgangspunkt for hvordan vi ønsker å jobbe med dette videre i Instabox Norway.

For å sikre kontinuitet i arbeidet fremover og klar arbeidsfordeling vil vi etablere klarere retningslinjer som forankres i selskapet. Vi vil også fokusere på vår plan for arbeidet med likestilling, mangfold og diskriminering som nevnt i denne rapporten og sørge for å ivareta de globala initiativene.

Med vår arbeidsmiljøstrategi som utgangspunkt, vil vi jobbe for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Inkluderende rekruttering, alder og mangfold på alle nivå i organisasjonen, vil fortsatt være våre viktige fokusområder for året som kommer. Data fra våre interne systemer og denne rapporten vil danne grunnlag for å sammenligne med til neste års rapportering.

Av resultater er vi tilfreds med arbeidet vårt med lik lønn for lik verdi, samt vår varslingstjeneste som fanger opp mobbing og trakassering, samt vår medarbeiderundersøkelse hvor tilbakemeldinger om mobbing og diskriminerende forhold også fanges opp og gir mulighet for umiddelbare tiltak. Vi har også systemer og retningslinjer som ivaretar våre fokusområder.