

ARP-rapport hos St1 Norge AS

2021 årlig rapport • Levert av Equality Check

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av St1 Norge AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos St1 Norge AS, og hvordan St1 Norge AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av nivåer

Level 1: Top management (yrkeskode 1): Managing Directors

Level 2: Managers (yrkeskode 2): Senior Managers, Managers, Area and department.

Level 3: Mid level Managers (yrkeskode 3): Analysts, Account Managers, Sales Managers

Level 4: Entry level / Non-management (Yrkeskode 4-8): All employees below level 3.

Line positions: By Line we mean operational positions. Top management.

Staff positions: By Staff we mean support positions, i.e. positions providing support to the group executive management.

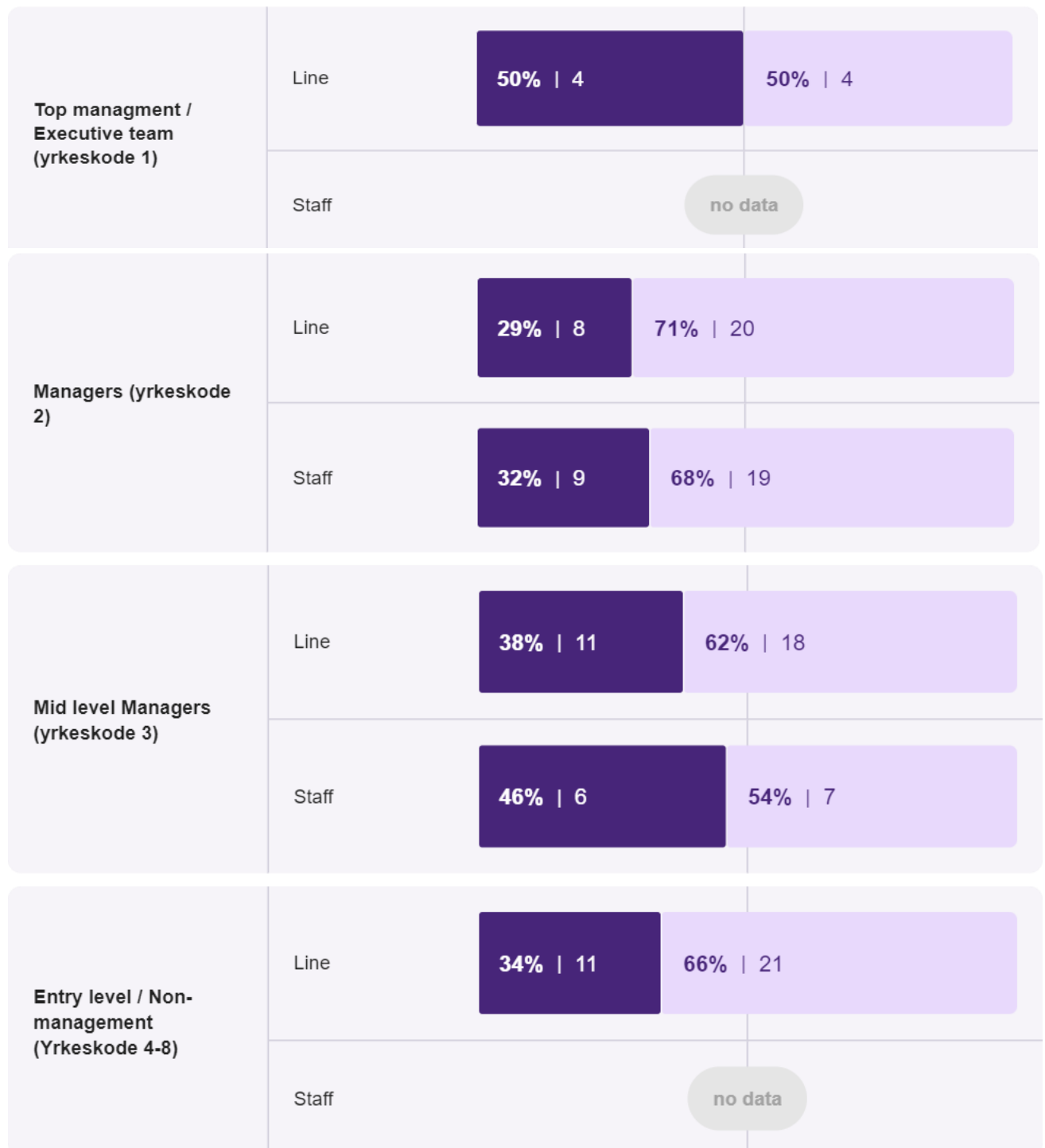
Sjekkliste

Ledelsen har gått gjennom stillingsbetegnelsene med ansattrepresentanter og inngått felles avtaler om hvordan stillingsbetegnelsene er delt på de forskjellige nivåene, for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

Kjønnsbalanse

Vises som prosent og tall i grafen

● Kvinner ● Menn

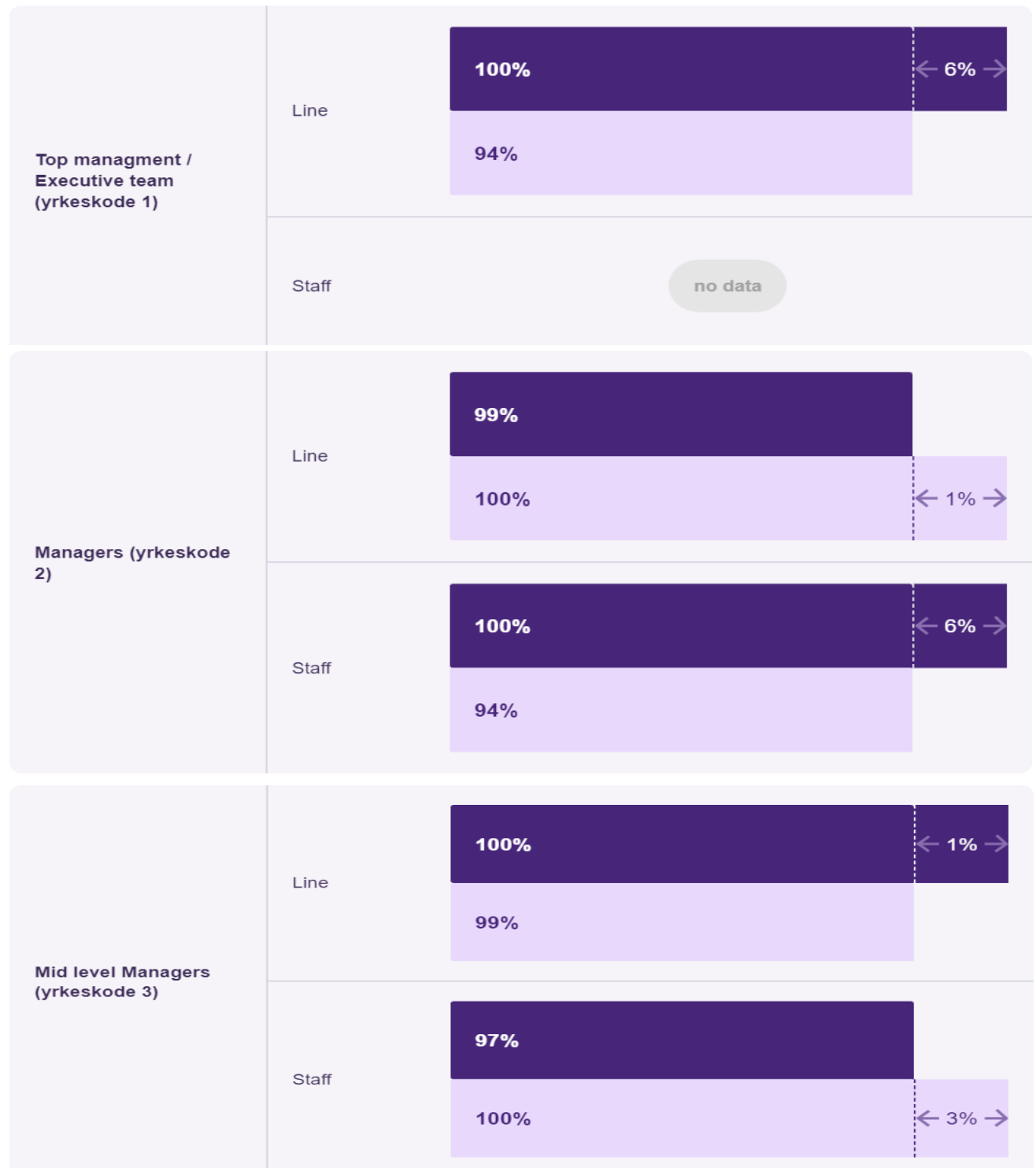


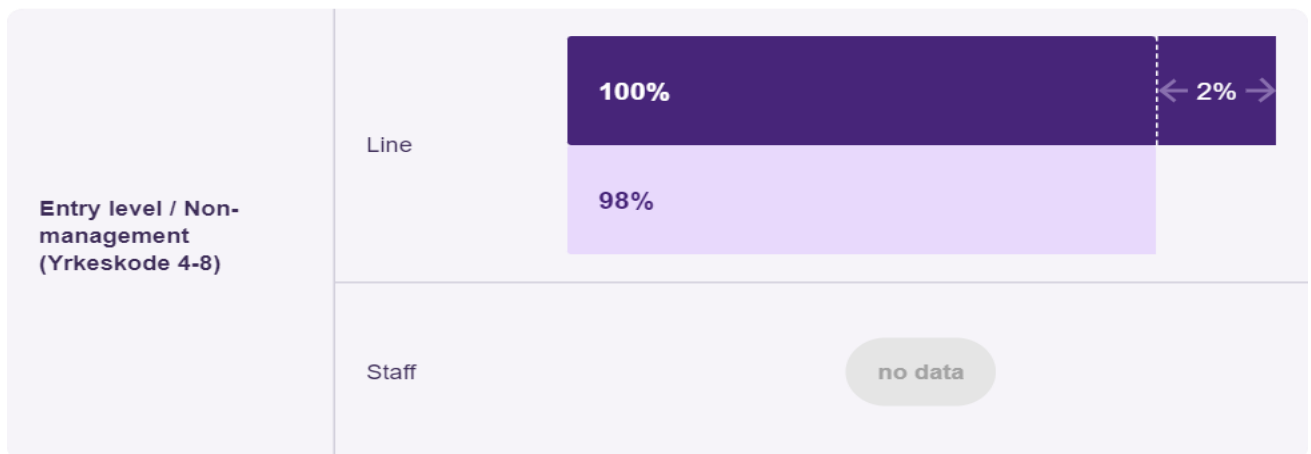
Lønn

Summert lønn

Vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn





Arbeidsforhold

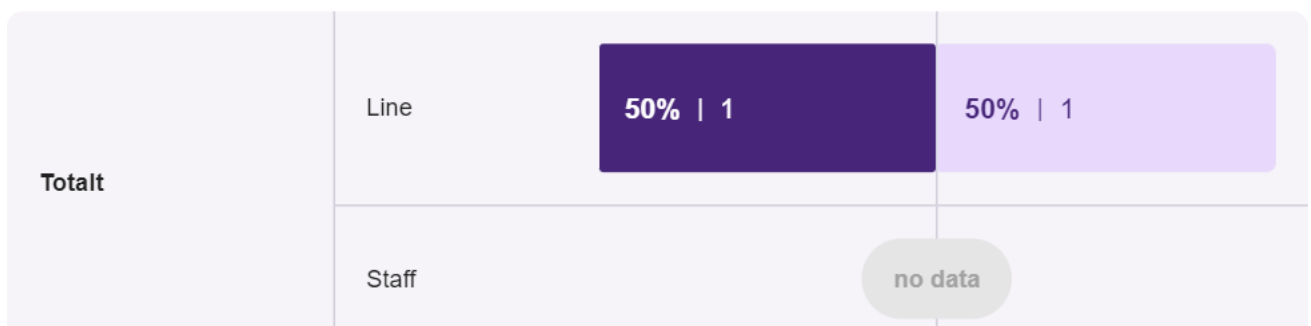
Midlertidige ansatte

Det er ingen midlertidige ansatte i organisasjonen.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Ufrivillig deltid

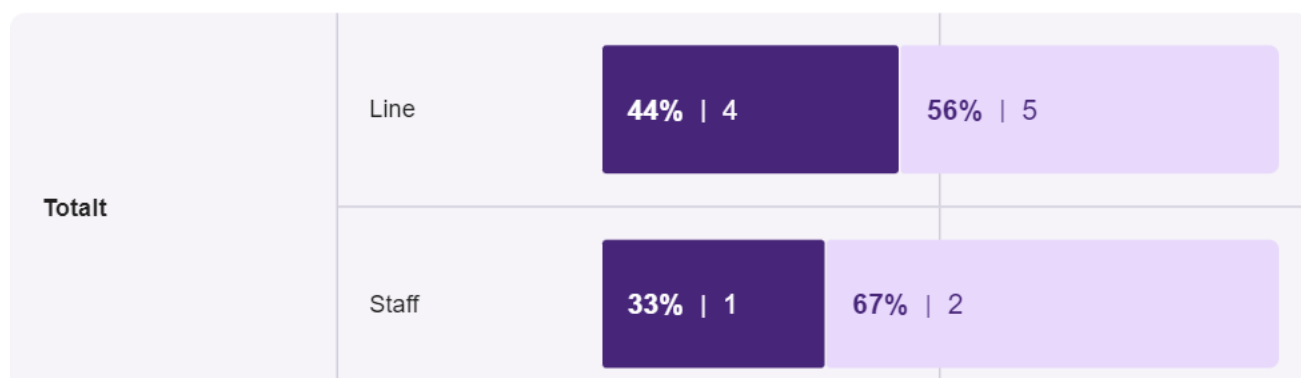
Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon

Vises som antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon i absolutte tall, og gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon. Dataene er illustrert i grafen under.

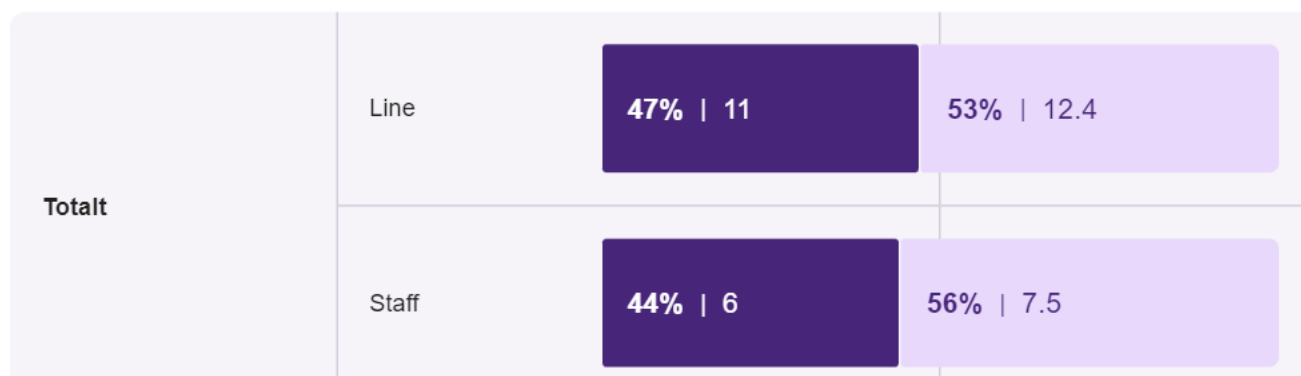
● Kvinner ● Menn



Foreldrepermisjon (gj.sn. antall uker)

Vises som gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Likestillingsredegjørelsen

Denne uttalelsen beskriver hvordan organisasjonen har jobbet med likestilling.

Prinsipper og standarder for likestilling og ikke-diskriminering hos St1 Norge AS

Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Eksempelvis kan nevnes selskapets etiske retningslinjer (*Code of Conduct*), som ble oppdatert i 2020. Våre etiske retningslinjer utgjør, sammen med våre nordiske verdier, de grunnleggende reglene for oss og samarbeidspartnerne våre. Disse reviderte retningslinjene er inspirert av og følger de ti prinsippene i FNs Global Compact, og her ligger et spesifikt fokus på likestilling og ikke-diskriminering. I våre etiske retningslinjer slås det fast at virksomheten vår er basert på likhet, og at vi behandler hverandre på en profesjonell og rettferdig måte. Alle som jobber på arbeidsplassen vår, er ansvarlig for lik behandling av alle, og dette kommuniseres tydelig fra ledelsen. Vi har nulltoleranse for diskriminering, og trakassering og mobbing tolereres ikke på arbeidsplassen eller i noen andre sammenhenger i selskapet.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av bl.a. kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Vårt arbeid for likestilling er også forankret i selskapets organisasjonskultur. Målbildet for den organisasjonskulturen vi jobber aktivt for å utvikle, er oppsummert i selskapets retningslinjer for Kultur for Vekst (*Culture for Growth*). Respekt, åpenhet og likeverd er viktige prinsipper hos St1 Norge AS.

Praktisk arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

Flere ulike prosesser og verktøy er viktige i det praktiske arbeidet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i selskapet. Av eksempler kan nevnes:

Rekruttering

I eksterne rekrutteringsprosesser samarbeider selskapet med profesjonelle rekrutteringsbyråer. I slike prosesser skal rekrutteringsbyrået bekjenne seg til våre etiske retningslinjer, og vi legger vekt på likestilling og ikke-diskriminering i dialogen med våre samarbeidspartnere. Det er viktig for organisasjonen at det ikke diskrimineres på grunnlag av bl.a. kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene når det gjelder rekruttering. I organisasjonen tar vi inn alle kvalifiserte søkere på intervju uavhengig av overnevnte grunnlag, og at alle kvalifiserte søkere vurderes på likt grunnlag ut ifra kvalifikasjoner og personlig egnethet for stillingen. En risikofaktor ved dette arbeidet i dag er at vi ikke har et system for å kartlegge kjønnsbalanse og alderssammensetning i rekrutteringen. Det er derfor et mål for organisasjonen å starte med måling av kjønnsbalansen og alderssammensetning i våre rekrutteringsprosesser.

I interne rekrutteringsprosesser er selskapet likeledes bevisst på disse forholdene. Vi anerkjenner at kvalitet i prosess og beslutninger med hensyn til internrekruttering er avgjørende for likestilling og ikke-diskriminering knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter i selskapet. Alle ledige stillinger i selskapet utlyses internt slik at alle skal ha lik mulighet for utvikling og avansement. De interne utlysningene ligger på intranettet til organisasjonen slik at alle skal ha muligheten til å søke på ledige stillinger internt. I mål- og utviklingssamtaler med sin leder kan alle ansatte i organisasjonen diskutere sine behov, ønsker og mål i forhold til utvikling, kompetanseheving og avansement.

Det er 34% kvinner i bedriften i gjennomsnitt. Vi har som mål å ha en god kjønnsbalanse på alle nivåer i bedriften. På kontoret på Skøyen er det en kjønnsbalanse på 54% menn og 46% kvinner, men hos selskapets terminaler er det en tydelig overvekt av mannlige ansatte (93%). Dette grunnes i få eller ingen kvinnelige søkere til disse stillingene. I organisasjonen er det den best egnede søkeren som får stillingen, men alle søkere er likestilt i rekrutteringsprosessen. Det er derfor ikke et hovedfokus på kjønnsbalanse i rekrutteringen, men på å finne den best egnede for stillingen.

Kjennskap til og forpliktelsene som følger av våre etiske retningslinjer og vår ønskede organisasjonskultur, er en integrert del av introduksjonsprogrammet for nyansatte i organisasjonen. Dette er et tiltak for å legge til rette for god kultur allerede i onboardingprosessen.

Lønn og arbeidsmiljø (balanse jobb/fritid):

Lønnskartlegging: Lønnskartleggingen er et verktøy vi bruker for å sikre at det ikke skal være lønnsforskjeller basert på kjønn i organisasjonen.

Arbeidet med lønnskartlegging er gjort for første gang i 2021 på grunnlag av en ny lovgivning. Vi har brukt STYRK kodene som et hovedgrunnlag i kartleggingen, samt gjort en ekstra vurdering av ansvarsnivå for hver enkelt ansatt, etter beste evne, for å få til en så korrekt kartlegging som mulig. Sammen la dette grunnlaget for lønnskartleggingen for 2021. Bonuser og individuelle tillegg er inkludert i lønnskartleggingen, det gir derfor lønnsforskjeller innenfor samme nivå.

Ut ifra rapporten kan vi vise til at organisasjonen ikke setter lønnsgrunnlaget basert på kjønn. Lønnsgrunnlaget til ansatte i organisasjonen vurderes ut ifra individuelle avgjørelser basert på for eksempel ansvarsgrad, faglig bakgrunn, kompleksitet, skiftordninger eller individuelle prestasjoner.

Lønns- og bonusoppgjør: Lønns- og bonusoppgjøret foregår normalt årlig, henholdsvis om høsten og våren, og følger en omfattende prosess. Alle ansatte i organisasjonen gjennomgår en mål- og utviklingssamtale med sin leder hvor medarbeider og leder setter seg mål sammen, og begge parter skal være enige i drøftingen av denne evaluasjonen fremdriftsplanen. Videre setter lederen til den ansatte en foreslått Personal Evaluation Factor (PEF) med en score mellom 0-1, som videre diskuteres i avdelingsledermøte, og endelig godkjenning gjøres av ledergruppen og HR i organisasjonen. Videre kalkuleres de individuelle bonusene ut ifra organisasjonens resultat for bonusåret, target for Business unit og PEF. Fravær over 30 dager utenom ferie spiller også en rolle for kalkulering av individuell bonus. Prosessene i seg selv og analysene som gjøres gjennom dem, er viktige i arbeidet for å sikre rettferdighet, likebehandling og ikke-diskriminering med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår.

Foreldrepermisjon: Som fremvist i rapporten strekker St1 Norge seg for å innvilge alle ansattes ønsker i forhold til foreldrepermisjon, uavhengig av kjønn. Alle ansatte i organisasjonen har de samme rettighetene uansett hvilken type familiesammensetning man har eller om det er ved biologiske barn eller ved adopsjon. Målet er å få dokumentert dette i personalhåndbok som skal sammenstilles i 2022.

St1 klubben: Klubbens formål er ved samarbeid og kameratskap å fremme idrett, friluftsliv, kulturelle og sosiale aktiviteter for ansatte og deres familier ved/i Oslo-området i St1 Norge AS. Det er et styre som har ansvaret for St1 klubben, noe som sikrer at alle blir inkludert. Høsten 2021 ble det blant annet ordnet med privat trener to ganger i uken for ansatte, i tillegg til andre sosiale møter. Målet er å ha et variert tilbud som fanger forskjellige interesser blant ansatte i organisasjonen.

Utvikling, kompetansehevende tiltak og tilrettelegging:

St1s årlige medarbeiderundersøkelse: I medarbeiderundersøkelsen kartlegges de ansattes opplevelse av en rekke forhold knyttet til arbeidsmiljøet og deres arbeidssituasjon, herunder opplevelse av utviklingsmuligheter, arbeidsmengde og forhold knyttet til trakassering. Det gjøres analyser av resultatene på overordnet nivå for å kartlegge eventuelle sammenhenger knyttet til variabler slik som kjønn og alder. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen analyseres, og tiltak iverksettes og følges opp på alle nivåer i selskapet basert på resultatene i undersøkelsen.

Medarbeidersamtaler: I selskapets systematiske mål- og utviklingsprosess for ansatte inngår medarbeidersamtaler mellom ansatte og leder minimum to ganger årlig. I disse samtalene kartlegges og diskuteres forhold knyttet til den ansattes utviklingsønsker og -behov, og opplevelse av egen arbeidssituasjon (arbeidsmengde, -miljø og -tid). Det er et uttalt mål for selskapet at alle ansatte har en arbeidshverdag som er bærekraftig i lengden, i alle aldre og livsfaser. Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv er en viktig del av dette. Identifisering av behov for tiltak og oppfølging skjer på individnivå i relasjonen mellom ansatte og leder, og på mer overordnet nivå analyseres mønstre, behov og tiltak av ledelsen i selskapet.

Kompetansehevede tiltak: St1 Norge er opptatt av medarbeidernes profesjonelle- og personlige utvikling. Det er stor velvilje og en innarbeidet kultur for å gi de ansatte støtte til kurs og videreutdanninger. Det kan finnes en risiko at forskjellige avdelinger ikke vurderer videreutdanning på samme sett. Dette har vi et mål om å følge opp og ordne retningslinjer for dette. Godkjenning av støtte til videre utdanning gjøres i samarbeid mellom HR og leder.

Samarbeidet med tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalget: Dette samarbeidet er en integrert del av arbeidet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Selskapet er bundet av flere tariffavtaler som spesifiserer forhold knyttet til likestilling og likebehandling på ulike områder. Arbeidsmiljøforhold diskuteres og følges opp i jevnlig møter i arbeidsmiljøutvalget.

Organisasjonsplanlegging: Ledelsen foretar jevnlig analyse og tiltak for å sikre at organisasjonen til enhver tid er best mulig tilpasset selskapets strategi og organisatoriske kontekst. I dette arbeidet inngår blant annet undersøkelser, analyser og tiltak knyttet til utvikling av medarbeidere og etterfølgerplanlegging. Det legges vekt på at dette arbeidet gjøres grundig, profesjonelt og på saklig grunnlag, og vi er bevisste på at prosessen i seg selv er et verktøy i arbeidet for likestilling i selskapet. Ved organisatoriske endringer blir forslaget først presentert og diskutert med tillitsvalgte før implementering av endring. Det er planlagt en betydelig innsats for å sikre økt bevissthet, forståelse for og eierskap til de etiske retningslinjene og ønskede organisasjonskultur blant alle medarbeidere i selskapet i tiden som kommer. Et tiltak som er satt i gang er samarbeidet med Equality Check i forhold til denne likestillingsrapporten.

Tilpasning: Vi har hatt et mål om å ha god tilgjengelighet i kontorlokalene for mennesker med redusert funksjonsevne. I 2021 ble lokalene oppusset og tilpasset dagens behov, og det er en god tilgjengelighet i lokalet for eksempel for rullestolbrukere. Herunder ligger også muligheten for tilpasset arbeidsverktøy for ansatte etter egne behov. Ved behov kontaktes bedriftshelsetjenesten hvor en fysioterapeut for eksempel kan komme og utrede dersom man har tilpasningsbehov på arbeidsplassen. På kontorlokalet på Skøyen er det både treningsrom, garderobes og stillerom for de som ønsker å benytte seg av dette.

Varsling om kritikkverdige forhold, herunder brudd på selskapets etiske retningslinjer: Selskapet har intern prosedyre for varsling som ansatte minnes om med jevne mellomrom, og som ligger lett tilgjengelig på intranett. Arbeidstaker melder fra til leder, verneombud, tillitsvalgt, Bedriftshelsetjeneste eller HR. Varslingen kan skje anonymt. Saken behandles i ledergruppen så fort som mulig og innen rimelig tid. Det gis skriftlig tilbakemelding til varsleren og eventuelle tiltak iverksettes. I tillegg har St1 et eksternt varslingssystem: St1s SpeakUp-system er en del av en global servicetelefon der man konfidensielt kan melde fra om bekymringer og rapportere kritikkverdige forhold som måtte forekomme i St1s verdikjede. I tilfelle problemet må rapporteres anonymt, gir SpeakUp®-systemet alle ansatte, kontraktører, partnere og andre berørte individer en mulighet til å varsle uten frykt for tiltale eller gjengjeldelse. SpeakUp®-systemet overholder det kommende EUs varslingsdirektiv.