

ARP-rapport

Instabox Norway AS

2022

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

Definisjon av stillingsgrupper

Leder 1
 Leder 2
 Leder 3
 Senior 1
 Senior 2
 Kundeservice
 Operations
 Production
 Sjøfører

Vi har involvert ansattrepresentanter

Rapporten er tatt opp med ansattrepresentanter som har kommet med sine innspill.

Datagrunnlag for rapporten:

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper (antall)		Lønnsforskjeller **			
			Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent			
	Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Sum kontante ytelser	Avtalt lønn /fastlønn	Avtalt lønn /fastlønn
Kroner			prosent	Kroner	Prosent	
Total	20	62	6602	101,40 %	4 206	101 %
Leder 1	0	1	-	-	-	-
Leder 2	1	3	83 333	112,00 %	85 000	112 %
Leder 3	1	2	-80 358	86,00 %	-83 000	85 %
Senior 1	2	5	35 361	105,00 %	35 361	105 %
Senior 2	2	3	1 083	100,00 %	22 500	105 %
Kundeservice	5	5	2 619	101,00 %	-10 658	97 %
Operations	1	7	-26 586	95,00 %	15514	103 %
Production	2	4	-13 157	97,00 %	-36029	92 %
Sjøfører	6	32	6 407	102,00 %	-7 376	98 %

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 syv land med tre merkevarer rettet mot forbrukere: Budbee, Instabox og Porterbuddy. Instabox Norway samarbeider med hundrevis av nettbutikker og tilbyr sluttkunder 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 logistikkselskapet Porterbuddy. Oppkjøpet la grunnlaget for videre høy vekst og et unikt tjenestetilbud til nettbutikker og forbrukere. Samlet tilbyr de Instabox sine ledende leveringssskap og Porterbuddys innovative hjemleveringskonsept i Norge.

Etter oppkjøpet gjennom 2022 har vårt fokus vært å forankre selskapets kultur og skape et felleskap hos de ansatte. Selskapet er preget av en høy grad av mangfold og vi tar arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten seriøst.

Arbeidet med denne rapporten er forankret i ledergruppen og blant ansattrepresentanter.

Arbeidsmiljøstrategien er forankret i onboarding for managers. Her er et utdrag fra onboardingsprogrammet 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, deltakelse, 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 målsetning er at alle skal føle seg trygge til 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 er opptatt av at det skal være like muligheter for alle,

I 2022 opprettet Instabox en mangfolds- og inkluderingskomite (D&I-komite) som samlet ansatte, ledere og personer med nøkkelfunksjoner i selskapet. 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

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.

Lønnskartlegging

Generelt tjener kvinner mer enn menn i Instabox Norway AS – 1,40%. I stillingsgruppen «sjåfør» som er stillingsgruppen med et stort antall ansatte, tjener kvinner og menn likt. I stillingsgruppen «production» har vi inkludert roller som har forskjellig lønnsnivå, og vi har derfor et større utslag på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

I 2022 hadde vi dobbelt så mange menn som kvinner på seniornivå, denne avdelingen er nå mindre, og kjønnsbalansen er utjevnet fra hva som forekommer i lønnskartleggingen.

Instabee gjennomfører månedlige undersøkelser i alle marknader. Denne sendes ut til alle ansatte og måler tilhørighet og 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 folk fra alle bakgrunner har like muligheter i Instabee.

Kjønnsbalanse Instabox Norway AS opererer generelt i et mannsdominert marked, noe som slår ut i statistikken over kjønnsbalanse i selskapet. Det er et lavt antall kvinner, men det er ikke noe som utgjør en direkte risiko for selskapet. I fremtiden ønsker vi derimot en jevnere kjønnsbalanse. Dette er også nedfelt som et av våre satsingsområder. Vi er klare over at et større mangfold kan bidra til økte prestasjoner på arbeidsplassen.

Foreldrepermisjon

Selskapet tilbyr i dag full lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon for de ansatte i Instabox Norway AS.

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

Ut ifra resultatene på kjønnsbalansen 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 (kanskje endre denne setningen)

Balanse mellom arbeid og fritid Instabox Norway er opptatt av at det skal være en god balanse mellom arbeid og fritid. I 2022 ser vi en høyere forekomst av overtid, mye på grunn av sammenslåingen av to selskaper. Grunnet sammenslåing var det en del overtidsarbeid i 2022. Etter sammenslåingen ser vi allerede en lavere forekomst av overtid enn tidligere.

Kulturelt mangfold: Det er ikke 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 kun forblir på de lavere nivåene i organisasjonen.

Deltid og ufrivillig deltid. På deltidsstillinger ser vi at flere ønsker å jobbe i større stillingsprosent og det er flere menn enn kvinner som arbeider deltid. Instabox Norway har registrert dette og vil ha mer fokus på det videre.

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.

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 alles 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 «Hibob», mulighet til å huke av på disse kjønnskategoriene frivillig:

- Prefer not to say
- Other
- Non-Binary
- Female
- Male

Vi har videre 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 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 med heis, toaletter og ramp. Kontorlokalene er også fremkommelig for rullestolbrukere, men dette kunne vært bedre tilrettelagt på toalettene ved kontorlokalene. Det bør likevel nevnes at vi er i en periode hvor vi skal flytte kontorlokalene til samme sted som terminalen hvor dette lenger ikke vil være en utfordring.

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. Siden kjønnsfordelingen er så 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.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kultur 2022 har som nevnt vært et år som har vært preget av oppkjøp, og det har vært mye arbeid med å etablere en samlet kultur og felleskap for selskapet. Året har vært preget av mye endringer i selskapet, som har medført til litt usikkerheter innenfor prosesser og rutiner og som til tider kan ha skapt frustrasjon. Selskapet er bevisste på at endringsprosesser tar tid, og at en god etablert felles kultur og arbeidsmiljø er viktig for Instabee og Instabox Norway i fremtiden.

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, men et fokus på dette i kommende rekrutteringsprosesser er relevant, hvor vi blant annet vil se på hvordan man kan tiltrekke seg et mer jevnt utvalg av søkere.

Deltidsstillinger Selskapet er preget av mye utforsigbarhet, og det kan gå opp og ned om hvor mye deltidsansatte ønsker å jobbe. Det er for eksempel en del deltidsansatte som studerer, og ansatte som kombinerer to jobber. I tillegg går også etterspørselen for levering av varer opp og ned, derfor har vi sett at det er et godt tiltak å ha for de som ikke ønsker å jobbe i en fulltidsstilling. Likevel må vi legge til grunn for at ansatte kan ha et ønske om å jobbe mer enn hva de gjør, 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. (noe mer her)

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

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

Våre tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling henger sammen med det vi anser som våre største risikoområdet: Kjønnsbalanse, mangfold i ledergruppen, mange deltidsstillinger, inkluderende rekruttering og alderssammensetning.

Vi ønsker å ha fokus på følgende tiltak fremover:

Tiltakspunkter:

- Fortsette arbeidet med tilrettelegging av psykologisk trygghet
- Øke mangfolds-kompetansen ytterligere selskapet
- Jobbe mot økt kjønnsbalanse
- Klar rutine for mobbing, trakassering og seksuell trakassering forankret i personalhåndboken
- Implementere E-læring og webinar

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Etablere dialog med D&I komiteen
- Jobbe etter målene i D&I strategien i samarbeid med anstatterepresentantene. Dette blir tema på AMU.
 - Kultivere en kultur som fremmer mangfold og inkludering
 - Implementere programmene og initiativene som lages globalt
 - Trening og utvikling av medarbeiderne i D&I
- Ha likestilling, mangfold og diskriminering som fast punkt på AMU

- Lage en konkret handlingsplan for opplæring blant ledere og medarbeidere

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Som nevnt innledningsvis er vi bevisste på at vi, som et grunder-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 til hvordan vi ønsker å jobbe med dette videre.

For å sikre kontinuitet i arbeidet fremover og klar arbeidsfordeling vil vi etablere klarere retningslinjer som forankres i selskapet. Vi vil også involveres mer i mangfold-, likestilling- og inkluderingsarbeidet på globalt nivå, slik at dette også kan forankres på en bedre måte hos Instabox Norway lokalt i Norge.

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

Av resultater er vi fornøyde med arbeidet vårt med lik lønn for lik verdi, samt vår varslingstjeneste som fanger opp mobbing og trakassering.