

Likestillingsrapport 2024

I denne rapporten skal det redegjøres for fire forhold.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling, kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon, ufrivillig deltid blant kvinner og menn, lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå.

1. Risiko for diskriminering og hindre for likestilling (hvert år)

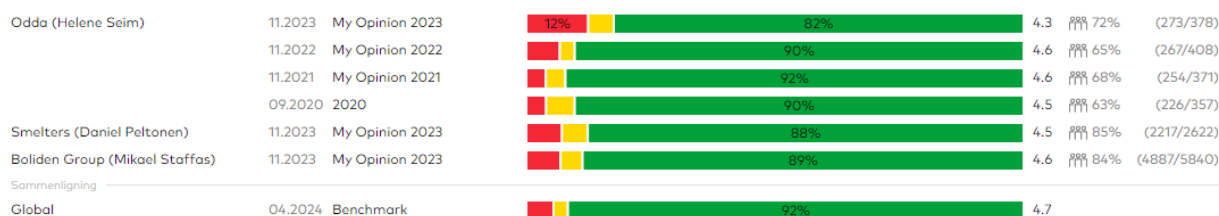
Undersøkelsen skal omfatte alle de ulike områdene og diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, politisk syn og fagforeningsmedlemsskap. Vi skal ikke ha fokus på enkeltpersoner, men på fysiske forhold, rutiner, avtaler, vaner, (ubevisste) fordommer og holdninger.

I denne rapporten bruker vi medarbeiderundersøkelsen, My Opinion, som grunnlag for å analysere hvordan det står til i bedriften. Undersøkelsen blir gjennomført årlig, og avdekker hvilke områder vi må fokusere ekstra på akkurat nå. Medarbeiderundersøkelsen for 2023 avdekket at det er 12 % som svarer «jeg har blitt utsatt» på spørsmålet om de har blitt utsatt for mobbing, trakassering og/eller diskriminering i Boliden Odda. Det vil si at vi må jobbe med holdninger rundt dette. Resultatene er tatt opp med alle lederne, og de fokuserer på dette i medarbeidersamtaler. Vi ønsker at medarbeidersamtalene skal avdekke forhold som ikke er tilfredsstillende, både psykososialt og fysisk.

DI9 - TRAKASSERING

Har du blitt utsatt for diskriminering, mobbing, seksuell trakassering eller annen trakassering på jobben i løpet av de siste 12 månedene?

1+2 (Jeg har blitt utsatt) 3 4+5 (Jeg har IKKE blitt utsatt)



I tillegg har vi avdekket at det forekommer holdninger mot kvinner som vi ikke kan akseptere. Dette gjør at vi i tiden fremover vil sette ekstra søkelys på denne utfordringen.

Et tiltak som er satt i verk av konsernet er at alle ansatte skal gjennomføre et obligatorisk kurs i Code of Conduct innen 30.09.2024. Alle nyansatte skal ha gjennomført kurset innen en måned etter oppstart. Det er leder sitt ansvar å påse at alle ansatte i sin avdeling har gjort dette.

2. Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon (hvert år)

Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall) per 31.05.2024

Kjønn	Antall
Menn	43
Kvinner	17
Total	60

3. Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (annethvert år)

HR har kartlagt om noen jobber ufrivillig deltid gjennom samtale med leder. Det er ingen som har meldt fra om at de går ufrivillig deltid.

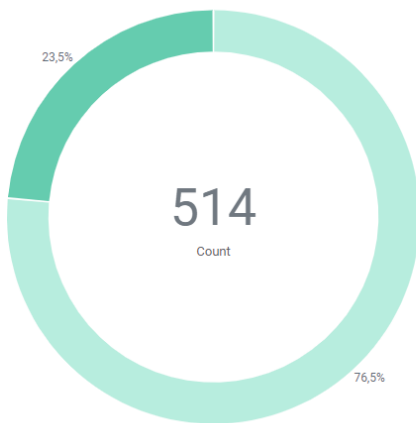
	Frivillig deltid	Ufrivillig deltid
Kvinner	6	0
Menn	5	0
Totalt	11	0

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon med lønn for kvinner og menn per 31.12.2023

	Uker
Kvinner	25
Menn	11

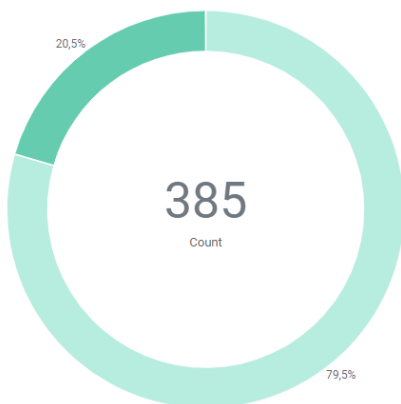
4. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå (annethvert år)

Kjønnsbalansen totalt i virksomheten per 31.05.2024



Kjønn	Antall
Menn	393
Kvinner	121
Totalt	514

Kjønnsbalansen blant faste ansatte i virksomheten per 31.05.2024



Gender	Count
Male	307
Female	78
Total	385

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper per 07.06.2024

I denne delen ser vi kun på lønnsforskjeller for de som har funksjonærlønn. Operatører og industrimekanikere er lønnet etter fastsatt tariff. Vi tar utgangspunkt i jobbkitekturen, da det er plasseringen i denne som avgjør hvilket ansvar som ligger til rollen, og hvilken kompetanse som kreves. Beskrivelsene av de ulike nivåene er hentet fra jobbkitekturen.

Avdelingsledere Nivå M213

Når mål gjennom andres arbeid. Lederansvar omfatter prestasjonsevalueringer, lønns gjennomganger, opplæring og utvikling. Ledere på høyere nivåer kan ansette/si opp, ledere på lavere nivåer kan anbefale.

Leder yrkesutøvende ansatte og/eller arbeidsledere eller fører tilsyn med store, komplekse team som utfører støtte, produksjon eller annen virksomhet. Ansvarlig for resultatene til et mellomstort team eller flere små team med ansatte. Tilpasser avdelingsmessige planer og prioriteringer for å ta tak i ressurs- og driftsutfordringer. Tar tak i problemer knyttet til påvirkning utenfor eget team. Full forvaltningsmyndighet, inkludert gjennomgang av prestasjoner, beslutninger knyttet til lønn, rekruttering, straff, oppsigelse, osv.

Nivå: M213	Med tillegg	Uten tillegg
Gjennomsnitt kvinner	68 633,28	56 982,85

Nivå: M213	Med tillegg	Uten tillegg
Gjennomsnitt menn	74 448,63	69 635,45

- Menn på M213-nivå har i gjennomsnitt 14,6 års ansiennitet i Boliden.
- Kvinner på M213-nivå har i gjennomsnitt 9,5 års ansiennitet i Boliden.

Nivå P312

Har **inngående** kunnskap og erfaring innen eget fagområde og grunnleggende kunnskap om tilknyttede fagområder, samt kan representere et nivå der karrieren kan stabilisere seg i mange

år eller helt frem til pensjonsalderen. Løser komplekse problemer eller problemer der presedens kanskje ikke eksisterer. Leder ofte arbeidet til små prosjektteam, og kan gi det yngste personalet opplæring.

Når mål gjennom eget arbeid. Karakterisert ved spesifikk funksjonell kompetanse som vanligvis oppnås gjennom formell utdanning, Kan gi veiledning som prosjektleder ved å benytte teknisk ekspertise.

Nivå P312	Med tillegg	Uten tillegg
Gjennomsnitt kvinner	62 066,56	58 623,03

Nivå P312	Med tillegg	Uten tillegg
Gjennomsnitt menn	69 002,53	65 207,11

- Menn på P312-nivå har i gjennomsnitt 7,6 års ansiennitet i Boliden.
- Kvinner på P312-nivå har i gjennomsnitt 7,3 års ansiennitet i Boliden.

Nivå T37

Utfører spesialiserte tekniske oppgaver eller faglært håndverk. Krever yrkesopplæring eller tilsvarende erfaring, og kan kreve ekstern sertifisering, men krever vanligvis ikke universitetseksamen.

Har fullt kompetansenivå i en rekke tekniske prosesser eller prosedyrer, og kan ha spesialisert ekstern sertifisering. Jobber med begrenset tilsyn, og veileder de yngste teammedlemmene. Utfører moderat komplekse og varierte oppgaver.

Nivå: T37	Med tillegg	Uten tillegg
Gjennomsnitt kvinner	55 351	52 651

Nivå: T37	Med tillegg	Uten tillegg
-----------	-------------	--------------

Gjennomsnitt menn	55 139,64	51 861,57
-------------------	-----------	-----------

Lønnsforskjell totalt i virksomheten (BC og WC) per 20.06.2024

Alle faste ansatte. Stillingene det vises til er 100%.

Antall: 79	Uten tillegg
Gjennomsnitt kvinner	52 571,90

Antall: 307	Uten tillegg
Gjennomsnitt menn	48 227,81

Alle faste ansatte. Ledergruppen, vikarer, midlertidige og lærlinger er ikke tatt med. Stillingene det vises til er 100%.

Antall: 75	Uten tillegg
Gjennomsnitt kvinner	49 562,31

Antall: 305	Uten tillegg
Gjennomsnitt menn	47 890,17

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper.

Tallene varierer fra tabellene over, fordi det i dette kapittelet ikke er sortert etter stillingsprosent. Her er alle faste ansatte uavhengig av stillingsprosent regnet med, men ikke ansatte med midlertidige kontrakter.

Avdelingsledere Nivå M213

Kvinner	7
Menn	10
Totalt	17

Alle faste operatører (uavhengig av stillingsprosent)

Kvinner	27
---------	----

Menn	201
Totalt	228

Alle faste funksjonærer (uavhengig av stillingsprosent)

Kvinner	53
Menn	107
Totalt	160

Hvordan arbeider vi med likestilling og mot diskriminering?

Hvilke prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling har vi?

Våre policyer og interne retningslinjer Alle våre styrende dokumenter er publisert i vårt interne ledelsessystem Boliden Management System, BMS. I tillegg kan du finne mer informasjon på intranettet og vår eksterne nettside www.boliden.com

Våre verdier er viktige fordi de veileder oss i våre holdninger, atferd og beslutninger. På lengre sikt bygger de en bedriftskultur som leder oss mot visjonen og de strategiske målene. Etske retningslinjer er dokumentet som hjelper oss å anvende våre verdier i våre beslutninger og den daglige virksomheten. Sammen med verdiene, prinsippene, policyene og retningslinjene utgjør de etiske retningslinjene en integrert del av vår måte å jobbe på i Boliden.

Uansett hvilken stilling du har i Boliden, står du ansvarlig for egne handlinger og egen atferd. Hvis du jobber for eller med Boliden, må du alltid:

- Følge lover og regler samt kjenne til og overholde de etiske retningslinjene.
- Opptre med integritet, bruke god dømmekraft og la deg lede av Bolidens verdier.
- Stille spørsmål når du føler deg usikker.
- Forhindre eller avbryte pågående uetisk oppførsel samt rapportere mistanke om overtredelser.

Mangfold og inkludering

Alle medarbeidere har derfor et ansvar for å bidra til en åpen og inkluderende bedriftskultur og være åpne for ulike erfaringer og syn. ***Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering ved ansettelse eller i arbeidet, mobbing på arbeidsplassen, krenkende atferd eller særbehandling, eller noen form for fysisk, seksuell, psykisk eller verbal trakassering eller overgrep.***

Likebehandling og like muligheter gjelder uavhengig av kjønn, kjønnsoverskridende identitet eller uttrykk, etnisitet, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell legning, religiøs tilhørighet, politisk oppfatning, fagforeningstilhørighet, familiestatus eller andre personlige forhold.

Praktiske retningslinjer

- Behandle andre som du forventer å bli behandlet selv.
- Rekrutter, utvikle og løft frem dine medarbeidere ut fra objektive kriterier og kvalifikasjoner som kreves for jobben.
- Rapporter mistanker om diskriminering, trakassering og uønsket atferd så vel på Bolidens arbeidsplasser som hos leverandører, entreprenører og andre forretningspartnere.

Hva gjør vi for å jobbe med likestilling og ikke-diskriminering i alle deler av arbeidet vårt?

- Alle ansatte må gjennomføre et digitalt kurs i Bolidens etiske retningslinjer. Bolidens etiske retningslinjer med våre verdier er vårt viktigste dokument. De veileder oss som jobber i eller for Boliden i å ta de riktige beslutningene og med å opptre ansvarlig. De beskriver hvordan vi skal oppføre oss i jobben og når vi samhandler med hverandre, med våre forretningspartnere og andre interessenter i samfunnene vi opererer i.
 - Kurset er obligatorisk og må gjennomføres av alle ansatte innen 30.09.2024.
 - Alle nyansatte skal ha gjennomført kurset innen 1 måned etter første arbeidsdag.
 - HR-partnerne følger opp alle ledere, for å sikre at dette blir gjort.

- Vi har satt inn teamledere på alle skift, for å sikre at leder er tettere på de ansattes hverdag. På denne måten kan vi lettere fange opp situasjoner som bryter med retningslinjene når det kommer til likestilling og diskriminering i bedriften.

Hvordan er likestillingsarbeidet strukturert: Hvem deltar? I hvilke fora? Hvor ofte møtes de?

Dette arbeidet har ikke vært godt nok strukturert det siste året. HR skal sette sammen et fora som skal jobbe mer aktivt med dette utover i 2024. Det som har blitt gjort er at det har blitt opprettet et nettverk for kvinner som arbeider i en av avdelingene i drift. Målet er å få mer informasjon om hvordan det er å være kvinne i Boliden Odda. Nettverket er ledet av avdelingsleder, og HR deltar når det er ønskelig. Dersom dette nettverket viser seg å være verdifullt for likestillingsarbeidet i bedriften, vil vi se på muligheten for å opprette slike nettverk i andre avdelinger. Initiativet kom fra kvinner som har deltatt på Female Professional Development Program, arrangert av Boliden AB.

- Boliden Odda oppfordrer våre kvinnelige kollegaer til å søke om plass på Female Professional Development Program. Vi informerer om programmet på våre intranettsider og infoskjermer, samt at vi ber lederne ta dette opp med sine kvinnelige ansatte.

Hva er Female Professional Program på Boliden?

(Henter 20.06.24 fra Boliden sine intranettsider)

Female Professional Program er et personlig og faglig utviklingsprogram som er en del av vårt DEI-arbeid på Boliden. Dette programmet vil fokusere på å få frem deltakernes fulle potensial for karriereutvikling ved å styrke sine DEI-ferdigheter og kunnskaper. Programmet er et av våre initiativer for å bedre likestilling* på Boliden. Målet er å være en inkluderende og attraktiv bransje og nå våre likestillingsmål. Alle faste Boliden-ansatte som identifiserer seg som det kvinnelige kjønn, kan søke på dette programmet. Dette programmet er ikke begrenset til en bestemt rolle og / eller stilling i organisasjonen. Det er en fordel om du er leder eller en person som leder andre, om du jobber i produksjonen eller på et kontor, har vært lenge i Boliden eller er en helt ny ansatt.

Målet med dette programmet er å jobbe direkte med å forbedre likestillingen mellom kjønnene i Boliden. Derfor er programmet designet for å tilby kvinnelige ansatte DEI kunnskap, strategier og verktøy som er spesielt skreddersydd ut ifra evidensbasert forskning, gjennom en

kjønnslinse. Denne kunnskapen er rettet mot å akselerere karrierevekst for våre kvinnelige fagfolk som søker karriereutvikling og / eller karriereutvikling.

Videre er vårt neste mål å berike kvinners sosiale kapital ved å skape sosiale nettverk og langsiktige relasjoner som kan tjene som støtte og coachingverktøy for livslang læring. Forskning viser at ferdigheter som sosial kapital (sterke nettverk og relasjoner) er avgjørende for karrierevekst, men kvinner har en ulempe ved å engasjere seg i slike aktiviteter, da de fleste av disse aktivitetene foregår utenfor arbeidstiden. Derfor tar vi på Boliden sikte på å legge til rette for denne broen for å begrense ferdigheter og sosiale gap gjennom programmet og gi et trygt rom for læring og utvikling.

Hos Boliden anerkjenner vi kjønnsforskjellen i de øvre sjiktene av organisasjonen vår og har tatt en strategisk beslutning om å skape en positiv endring. Dette programmet er et av våre initiativer der vi håper å gi deltakerne verktøy og kunnskap for deres personlige og faglige utvikling. Det er bare gjennom aktive handlinger at vi kan skape endring og jobbe mot løsninger for å redusere kjønnsforskjellene og gapene.

*Likestilling betyr at hvert kjønn er representert likt i en bestemt setting (dvs. på ledernivå, på styrenivå). Det er et virkemiddel som gjør at vi kan vurdere og måle likestilling på Boliden. Dette tiltaket sikrer at tilgang til muligheter og rettigheter er basert på rettferdighetsprinsippene og brukes på både kvinner og menn.