

# Likestillingsredegjørelse 2024



posten



bring

## Innledning

Posten Bring er et nordisk konsern med et stort mangfold av ansatte. Dette ser vi på som et konkurransefortrinn. Vi mener at mangfold og inkludering lønner seg, både for verdiskaping, innovasjonskraft og for et godt arbeidsmiljø. Et inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø er forankret i konsernstrategien, og gjennom en rekke tiltak og aktiviteter jobber vi for å fremme likestilling, mangfold og inkludering i virksomheten og samfunnet vi opererer i.

I tråd med Likestillings- og diskrimineringsloven § 26a presenterer vi i denne redegjørelsen tilstand for likestilling i virksomheten, og hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten etter loven. Rapporten omfatter Posten Bring AS og de tilhørende datterselskapene i Posten Bring-konsernet med over 50 ansatte i Norge. Likestillingsredegjørelsen utarbeides i samarbeid med ansattes representanter.

**I del 1** redegjøres det for faktisk tilstand for likestilling. I henhold til lovkravene inkluderer redegjørelsen en kartlegging av kjønnsfordelingen i virksomhetene totalt og fordelt på leder- og medarbeidernivå. Videre redegjøres det for midlertidig ansatte og deltidsansatte, inkludert andel ufrivillig deltid, samt uttak av foreldrepermisjon. Til slutt presenteres en lønnskartlegging på tvers av virksomhetene.

**Del 2** tar for seg det faktiske arbeidet som er gjennomført for å oppfylle lovens aktivitetsplikt med beskrivelser av vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.



## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I denne delen av likestillingsredegjørelsen rapporterer vi tall for den norske delen av Posten Bring-konsernet, altså morselskapet Posten Bring AS og tilhørende datterselskaper med over 50 ansatte i Norge. Disse er Bring Cargo AS, Bring Cargo International Norge AS, Bring Courier and Express AS, Bring Home Delivery Norge AS, Bring Intermodal AS, Bring Linehaul Bildrift AS, Bring Warehousing AS, Netlife Design AS og Posten Bring Bildrift AS.

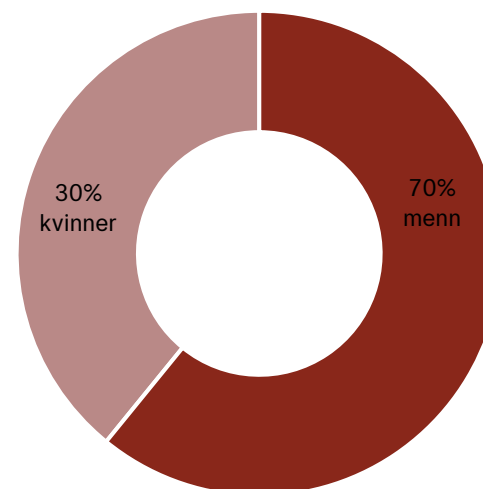
Tallene presentert her er hentet ut fra konsernets HR-systemer per 31. desember 2024.

### 1. Kjønnfordeling

#### Kjønnfordeling ledere og medarbeidere per virksomhet

	Kvinne	Mann
Bring Cargo AS	39 %	61 %
Bring Cargo International Norge AS	40 %	60 %
Bring Courier and Express AS	26 %	74 %
Bring Home Delivery Norge AS	14 %	86 %
Bring Intermodal AS	25 %	75 %
Bring Linehaul Bildrift AS	4 %	96 %
Bring Warehousing AS	25 %	75 %
Netlife Design AS	47 %	53 %
Posten Bring AS	34 %	66 %
Posten Bring Bildrift AS	8 %	92 %

#### Kjønnfordeling totalt på tvers av virksomhetene



### Kjønnsfordeling blant ledere per virksomhet

	Kvinne	Mann	Kvinneandel leder
Bring Cargo AS	2	10	16,7 %
Bring Cargo International Norge AS	1	7	12,5 %
Bring Courier and Express AS	4	14	22,2 %
Bring Home Delivery Norge AS	2	9	18,2 %
Bring Intermodal AS	1	10	9,1 %
Bring Linehaul Bildrift AS	2	7	22,2 %
Bring Warehousing AS	3	19	13,6 %
Netlife Design AS	1	3	25,0 %
Posten Bring AS	183	357	33,9 %
Posten Bring Bildrift AS	12	48	20,0 %

Definisjon: her er ledere definert som alle med personalansvar

Posten Bring-konsernet har et mål om å bedre kjønnsfordelingen blant medarbeidere og ledere. Den overordnede ambisjonen er 40/60 balanse blant ledere innen 2030, og det er definert KPIer på øverste ledernivå (nivå 1-3). Vi har over mange år jobbet for bedre kjønnsbalanse, men slik det går frem i tabellen over har vi fremdeles en vei å gå.

Et nøkkeltiltak i 2024 har vært å delta i et eksternt lederutviklingsprogram med 10 kvinnelige ledere fra konsernet. «FiftyFifty-programmet» er et lederutviklingskurs i regi av stiftelsen AFF, som har som mål å bidra til å oppnå FNs bærekraftsmål nr. 5 likestilling mellom kjønnene, ved å øke andelen kvinnelige ledere i næringslivet.

I programmet har deltakerne fra ulike selskaper samarbeidet om å definere konkrete aktiviteter og tiltak som kan skape en mer inkluderende kultur og bedre kjønnsbalanse. Tiltakene som Posten Bring-deltakerne definerte ble presentert for konsernsjefen og skal videreutvikles av fagpersoner i konsernstab Mennesker og organisasjon i 2025. Tiltakene er: et lederutviklingsprogram innen inkluderende ledelse, et mentorprogram for ansatte med lederambisjoner, og tydeliggjøring av krav til kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser.

### Kjønnsfordeling blant medarbeidere per virksomhet

	Kvinne	Mann	Kvinneandel medarbeider
Bring Cargo AS	43	60	41,7 %
Bring Cargo International Norge AS	34	46	42,5 %
Bring Courier and Express AS	18	50	26,5 %
Bring Home Delivery Norge AS	15	98	13,3 %
Bring Intermodal AS	17	43	28,3 %
Bring Linehaul Bildrift AS	5	142	3,4 %
Bring Warehousing AS	57	165	25,7 %
Netlife Design AS	25	26	49,0 %
Posten Bring AS	3569	6810	34,4 %
Posten Bring Bildrift AS	119	1529	7,2 %



I tabellen over fremkommer det at kjønnsfordelingen varierer, men at det er overvekt av menn i alle virksomhetene. Flere av selskapene opererer i bransjer med yrker som historisk har vært mannsdominerte, som for eksempel sjåfør og terminalmedarbeider.

Dette påvirker kjønnsfordelingen og gjør at det i enkelte virksomheter er lav kvinneandel. Vi ser heldigvis at dette er i endring og at det blant yngre medarbeidere i dag er bedre kjønnsbalanse også i tradisjonelt mannsdominerte yrker.

## 2. Midlertidige ansatte og deltidsansatte

	Midlertidige ansatte per virksomhet		Deltidsansatte per virksomhet	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Bring Cargo AS		1	1	3
Bring Cargo International Norge AS			3	2
Bring Courier and Express AS		2	3	8
Bring Home Delivery Norge AS		8		9
Bring Intermodal AS		2	1	1
Bring Linehaul Bildrift AS		1		1
Bring Warehousing AS	2	2	4	7
Netlife Design AS				1
Posten Bring AS	113	265	733	914
Posten Bring Bildrift AS	14	68	20	151

Ikke-garanterte timelønnede er ikke inkludert i tabellen

Ved utgangen av 2024 var det 478 midlertidige ansatte i den norske delen av Posten Bring-konsernet. Dette er en nedgang siden 2023 og det ser vi på som en positiv utvikling. Videre ser vi at det ved utgangen av 2024 var i overkant av 1800 deltidsansatte på tvers av virksomhetene. Det har over de to siste årene vært en nedgang på antall deltidsansatte med over 200, noe vi er fornøyde med. Vi etterstreber til enhver tid å ha lavest mulig antall midlertidig og deltidsansatte. Det er imidlertid viktig å understreke at vår virksomhet er avhengig av en viss andel midlertidige og deltidsstillinger, og vi sysselsetter mange som av ulike årsaker ønsker å jobbe deltid.

### 3. Ufrivillig deltid

Av de rundt 1800 deltidsansatte<sup>1</sup> er ca. 60 % menn og 40% kvinner, og de aller fleste av disse jobber i driftsroller. Vi har foretatt en kartlegging for å undersøke i hvilken grad våre deltidsansatte jobber ufrivillig deltid. Kartleggingen viser at den vanligste grunnen som blir oppgitt for hvorfor man jobber deltid er redusert arbeidsevne som et resultat av dårlig helse. 28% av deltidsansatte oppgir dette som en av årsakene til at de ikke arbeider fulltid, og andelen er noe høyere blant kvinner og eldre ansatte.

	Menn	Kvinner	Total
Fordeling deltidsansatte totalt	60 %	40 %	
Andel ufrivillig deltid	18 %	10 %	<b>14%</b>

39% av deltidsansatte sier at de ønsker å jobbe mer enn det de gjør i dag. Blant denne gruppen svarer 47% at hovedårsaken til at de jobber deltid er at de ikke har fått muligheten til å jobbe fulltid.

For å komme tettere på hvilke ansatte som «ønsker og er tilgjengelige for å jobbe mer» har vi isolert de som ønsker å jobbe mer og ikke har sagt nei til en fulltidsstilling, følger med på stillingsutlysninger og er villige til å jobbe på annen lokasjon eller med andre oppgaver for å øke stillingsprosenten sin. Dette utgjør 14% av deltidsansatte i Posten Bring i Norge. 10% av kvinnelige deltidsansatte og 18% av mannlige deltidsansatte befinner seg i denne gruppen.

Selv om vi er fornøyde med at antallet deltidsansatte har gått ned siden forrige kartlegging av ufrivillig deltid i 2023, ser vi at andelen ufrivillig deltid er uendret, da resultatet også da var 14%. Vi fortsetter å ivareta deltidsansattes fortrinnsrett og alle ledige stillinger synliggjøres og lyses ut på vårt intranett. Vi jobber også med helsefremmende tiltak, lederopplæring og tilpasninger i hverdagen ut fra hver enkelt medarbeiders unike behov.

<sup>1</sup> Det er 1800 deltidsansatte i selskapene som omfattes av denne kartleggingen.

#### 4. Foreldrepermisjon

##### Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon per virksomhet

	Kvinne	Mann
Bring Cargo AS	10	7
Bring Cargo International Norge AS		8
Bring Courier and Express AS		14
Bring Home Delivery Norge AS		13
Bring Intermodal AS	28	15
Bring Linehaul Bildrift AS		11
Bring Warehousing AS	18	12
Netlife AS	14	12
Posten Bring AS	21	13
Posten Bring Bildrift AS	18	10



Tabellen viser tall isolert for kalenderåret 2024. Tabellen viser ikke totalt permisjonsuttak for foreldre som har tatt ut permisjon over flere kalenderår.

Blant ansatte i våre virksomheter som tok foreldrepermisjon i 2024, tok kvinner ut flere uker i snitt enn menn. Vi ser at denne skjevfordelingen av uttak på permisjon er typisk for hvordan foreldre fordeler permisjonen mellom seg i samfunnet ellers. Våre ledere skal fremme en kultur der medarbeidere opplever støtte i å ta den tiden de ønsker og trenger sammen med sine barn, uavhengig om de er mor eller far.



## 5. Lønnskartlegging

### Lønnskartlegging per virksomhet: kvinners lønn som andel av menns

	Grunnlønn	Bruttolønn	Bruttolønn med tillegg
Bring Cargo AS	92 %	97 %	99 %
Bring Cargo International AS	90 %	86 %	87 %
Bring Courier & Express AS	97 %	91 %	93 %
Bring Home Delivery AS	103 %	99 %	96 %
Bring Intermodal AS	99 %	103 %	92 %
Bring Linehaul Bildrift AS	121 %	115 %	109 %
Bring Warehousing AS	91 %	87 %	87 %
Posten Bring AS	103 %	103 %	100 %
Posten Bring Bildrift AS	105 %	103 %	99 %

Definisjoner: Grunnlønn er årslønn, bruttolønn er faktisk utbetalt grunnlønn i 2024 + faste tillegg, bruttolønn med tillegg er bruttolønn + variable tillegg.

Tabellen over viser kvinners lønn som andel av menns lønn. I noen av selskapene ser vi at kvinner og menn har tilnærmet lik lønn, mens i andre ser vi større forskjeller. Her er det viktig å merke seg at dette er totalt per selskap med et gjennomsnitt av medarbeider og leder samlet. Som illustrert i tabellen i punkt 1. Kjønnfordeling, er det en overvekt av menn på ledernivå. Dette kan være med på å forklare lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

### Lønnskartlegging fordelt på jobbfamilie i Posten Bring AS: kvinners lønn som andel av menns

	Grunnlønn	Brutto lønn	Brutto lønn med tillegg
Distribusjon	100 %	94 %	94 %
Førstelinjleder	100 %	102 %	102 %
Kundebehandling	98 %	97 %	97 %
Ledernivå 1-3	90 %	91 %	91 %
Mellomledere	98 %	97 %	97 %
Produksjon	100 %	98 %	96 %
Salg	87 %	88 %	88 %
Spedisjon og befraktning	95 %	97 %	97 %
Stab og støtte	106 %	99 %	98 %
Teknisk	96 %	92 %	91 %
Transport	99 %	97 %	93 %

Definisjoner: Grunnlønn er årslønn, bruttolønn er faktisk utbetalt grunnlønn i 2024 + faste tillegg, bruttolønn med tillegg er bruttolønn + variable tillegg.

Posten Bring-konsernet har lang tradisjon for lik lønn for likt arbeid. 97% av konsernets ansatte omfattes av tariffavtalene, og vi et har godt partssamarbeid og et kjønnsnøytralt lønssystem.

Dette sagt, ser vi at kvinner i de fleste jobbfamiliene i Posten Bring AS har noe lavere lønn i snitt enn menn. I de tre siste årene har lønnskartleggingene vist at den største lønnsforskjellen er innen salg, hvor kvinners lønn i 2024 lå på 88 % av menns lønn. På ledernivå 1-3 ser vi at kvinnelige ledere tjener 91 % av det de mannlige lederne tjener. Samtidig ser vi at det blant førstelinjledere er lik lønn, men med bruttolønn og tillegg har kvinner tjent litt mer i 2024.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering



Vi følger Likestillings- og diskrimineringsloven §26 som omhandler arbeidsgivers aktivitetsplikt. Vi skal jobbe for å hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Under trekker vi frem eksempler på vårt pågående arbeid innen mangfold og inkludering. Beskrivelsene knyttes til personalområdene som er beskrevet i loven: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Det beskrives også hva som gjøres for å hindre seksuell trakassering.

Den første delen omhandler arbeidet som utføres i morselskapet, Posten Bring AS. Deretter presenteres en skjematisk redegjørelse for de av våre datterselskaper som omfattes av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Risikovurderinger og flertallet av målene, planene og rutinene som utvikles gjelder hele konsernet. Dette betyr at rapporteringen for hvert

datterselskap vil være relativt like. I redegjørelsen for datterselskapene vises det derfor ofte til det som gjennomføres konsernovergrepene, med visse unntak for selskapsesifikke initiativ og mål.

### 1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Posten Bring er et stort nordisk konsern hvor mange, men ikke alle, ledere har erfaring og kunnskap om hvordan de skal gjennomføre en profesjonell og likeverdig rekrutteringsprosess. Det fins dermed en risiko for at det kan forekomme diskriminering i enkelte rekrutteringsprosesser, på grunn av for lite kompetanse om for eksempel ubevisste holdninger, eller manglende tiltak for å standardisere seleksjonsprosessen.

Hva gjøres:

I løpet av 2024 har vi videreutviklet våre interne retningslinjer og avklart hvordan våre ledere og rekrutteringsrådgivere skal jobbe likeverdig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi har også spesifisert at det ved rekruttering til lederstillinger skal etterstrebes at begge kjønn er representert blant finalekandidatene. I de prosessene hvor det er vanskelig å oppnå kjønnsbalanse, skal aktivt kandidatsøk benyttes. I tillegg holder vi løpende opplæring av ledere og HR på tvers av organisasjonen. Dette skal ytterligere profesjonalisere våre rekrutteringsprosesser og sørge for kompetansebasert rekrutteringsmetodikk og bevisstgjøring av ubevisste holdninger. Vi oppfordrer også til mangfold i alle våre stillingsannonser med følgende tekst: «Mangfoldet i Posten Bring er vår styrke, og vi mener forskjellighet og tverrfaglighet blant medarbeidere er nøkkelen til nytenkning og innovasjon. Vi ønsker oss derfor et stort mangfold blant søkere».

Mål og ansvar:

Målet vårt er å være en attraktiv arbeidsgiver for alle kandidater og at vi gjennom rekrutteringer bidrar til økt mangfold i alle deler av organisasjonen. HR-ressurser har sammen med rekrutterende ledere ansvar for å overholde konsernets retningslinjer i rekrutteringsprosesser.

## 2. Lønns- og arbeidsvilkår

Hva er risikoen:

I del 1 er funnene fra kartleggingen av ufrivillig deltid presentert. Resultatene viser at 14% av deltidsansatte i den norske delen av Posten Bring-konsernet jobber ufrivillig deltid. Kartleggingen viser også at den vanligste årsaken til at en ansatt jobber deltid, er redusert arbeidsevne som et resultat av dårlig helse. Risikoen ved ufrivillig deltidsarbeid er først og fremst ulemper for den enkelte ansatte, som økonomiske konsekvenser og mindre forutsigbarhet.

Hva gjøres:

Vi ivaretar deltidsansattes fortrinnsrett og alle våre ledige stillinger skal lyses ut på intranett. Vi jobber også med helsefremmende tiltak, lederopplæring og tilpasninger i hverdagen ut fra hver enkelt medarbeiders unike behov.

Mål og ansvar:

Målet er å redusere andelen personer som jobber ufrivillig deltid. Hver leder har ansvar for oppfølging av de ansatte som jobber deltid. Ansvar for å følge opp utviklingen i konsernet ligger hos fagansvarlig for mangfold og inkludering i konsernstab Mennesker og organisasjon.

### 3. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

Posten Bring-konsernet har totalt sett et stort flerkulturelt mangfold blant ansatte, spesielt har vi et bredt kulturelt mangfold med mange ulike nasjonaliteter og etnisiteter. Dette mangfoldet finnes først og fremst i driftsmiljøene. Samtidig er det mange ansatte i drift som har høyere utdanning som de ikke får fullt utbytte av i nåværende stilling. Det er dermed en risiko for at noen av våre ansatte ikke får mulighet til å bruke og videreutvikle sin kompetanse. Samtidig anser vi det som en risiko for virksomheten å ikke ta i bruk den fagkompetansen som finnes blant våre medarbeidere.

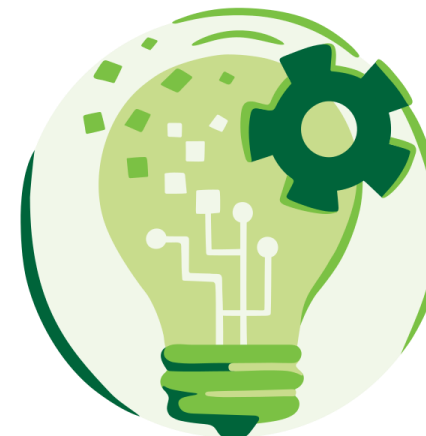
Hva gjøres:

På bakgrunn av dette har konsernet et utviklingsprogram for medarbeidere med minoritetsbakgrunn ansatt i driftsmiljøene, med bakgrunn innen kompetanseområder som er viktige for konsernet. Deltakerne har ulik erfaring og utdanning, for eksempel innen IT og økonomi. I løpet av en periode på 12 måneder får deltakerne i programmet muligheten til å hospitere i en fagavdeling i konsernet, hvor de i større grad skal få nyttiggjort og videreutviklet sin kompetanse.

Siste kull som har vært gjennom programmet avsluttet i 2024. På grunn av konsernets lønnsomhetsprogram fra og med våren 2024, fikk ikke alle deltakere fra dette kullet mulighet til å fortsette i en relevant fagavdeling etter endt program, og konsernet har satt utviklingsprogrammet på hold inntil videre.

Mål og ansvar:

Programmet har som mål å imøtekomme kompetanse- og utviklingsmuligheter for ansatte med minoritetsbakgrunn. Videre er målet å øke mangfoldet, og bringe inn nye perspektiver på tvers av organisasjonen. Det er konsernstaben Mennesker og organisasjon som har ansvar for å koordinere og drive programmet.



## 4. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

I dag finnes det lovkrav og retningslinjer for hvordan tjenester skal utformes for å inkludere et funksjonsmangfold når vi lager tjenester og produkter for kunder utenfor konsernet. Det finnes ikke tilsvarende lovkrav for interne tjenester og grensesnitt til ansatte, og derfor ønsker vi i Posten Bring å gå et steg foran og utvikle vår egen policy for å sikre at våre medarbeidere er inkludert og kan gjøre oppgavene sine på best mulig måte.



Hva gjøres:

For å inkludere alle medarbeidere på best mulig måte, har vi i løpet av 2024 utviklet og lansert en konsernpolicy for utvikling av interne tjenester og produkter. I praksis betyr dette at våre team som utvikler tjenester eller digitale applikasjoner som treffer mer enn 100 ansatte, skal være utformet og dokumentert iht. utvalgte tekniske krav som f.eks. kontraster, tekststørrelser, brukervennlighet og mer. Generelt gode brukeropplevelser med interne systemer skaper mindre frustrasjon i hverdagen og mer inkludering.

Mål og ansvar:

Målet for arbeidet er å sikre at våre medarbeidere er inkludert og kan gjøre sine oppgaver på best mulig måte. Dette styrker også digital inkludering på arbeidsplassen, så andre ikke faller utenfor. Ansvaret for prosjektet ligger hos fagansvarlig for inkluderende design, men ansvaret for etterlevelsen sitter hos hver enkelt divisjon og stab.

## 5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Hva er risikoen:

Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som muliggjør en god balanse mellom arbeid og familieliv for våre ansatte. Selskapet har ulike arbeidstider knyttet til drift og arbeidsoppgaver. Det er en risiko for at ubekvem arbeidstid kan skape utfordringer for familielivet og for at ansatte slutter dersom de ikke opplever at arbeidsgiver tilbyr fleksibilitet.

Hva gjøres:

For administrativt personale tilbys vanligvis en fleksibel arbeidsdag, som også inkluderer muligheten til å jobbe hjemmefra dersom arbeidet tillater det. Den typen fleksibilitet finnes ikke i like stor grad for våre ansatte som jobber i drift. For å løse det på best mulig måte, må hver leder ha en tett dialog med de ansatte for å forstå den enkeltes situasjon og behov.

Konsernet har en årlig HMS lederopplæring, og i 2024 var et tema «Hvordan mestre arbeidshverdagen på en helsefremmende måte?». Her ble ledere av medarbeidere med ansvar for barn, eller andre familiemedlemmer, anbefalt tiltak som for eksempel mer bruk av hjemmekontor, fleksibel arbeidstid og redusert arbeidstid i perioder med små barn.

Mål og ansvar:

Målet er at alle ansatte skal føle at de har mulighet til å kombinere arbeidslivet med familielivet. Hver leder har ansvar for dialog og oppfølging. HR har ansvar for å informere og veilede ledere.

## 6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hva er risikoen:

Konsernet har en uttalt nulltoleranse for seksuell trakassering. Selv om vi har jobbet med forebygging over flere år, er det krevende å forhindre at det oppstår tilfeller av opplevd trakassering. I den årlige organisasjonsundersøkelsen blir ansatte spurt om de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, og i 2024<sup>2</sup> svarte 78 ansatte at de hadde blitt utsatt for dette i løpet av de siste 12 månedene. Dette utgjør 1 %. Det er en risiko for at ikke alle ansatte kjenner til retningslinjer eller vet hvor de skal henvende seg dersom de opplever seksuell trakassering på arbeidsplassen.

---

<sup>2</sup> Det var 7545 ansatte fra virksomhetene som omfattes av denne redegjørelsen som svarte på organisasjonsundersøkelsen i 2024. Posten Bring Bildrift AS gjennomførte ikke konsernfelles organisasjonsundersøkelse i 2024.

#### Hva gjøres:

Temaet seksuell trakassering på arbeidsplassen har vært tema gjennom «Rik på mangfold»- samarbeid i 2024, i likhet med de foregående årene. Dette er et samarbeid mellom Posten Bring, Norsk Folkehjelp og Fagforbundet Post og Finans. Som en del av samarbeidet har vi utviklet en workshop som handler om gråsoner og bevisstgjøring av seksuell trakassering. Denne har vi gjennomført i ulike deler av konsernet de tre siste årene. I 2024 har arbeidet vært prioritert i divisjon E-handel og Logistikk der alle ledere og rundt 350 medarbeidere i divisjonen har gjennomført workshoppen. Videre har vi i 2024 oppdatert vår konsernfelles rutine for mobbing og trakassering der vi har inkludert definisjoner for ulike typer seksuell trakassering.

#### Mål og ansvar:

Posten Bring har som mål at ingen ansatte skal oppleve trakassering. Det er HMS-avdelingen i konsernstab Mennesker og organisasjon som har ansvar for å drive dette arbeidet og det gjennomføres i samarbeid med HR i divisjonene. Alle ledere har et ansvar for å fremme et trygt arbeidsmiljø for sine medarbeidere. Videre har alle ansatte plikt til å varsle om egen opplevd eller observert trakassering. Man kan si fra til egen leder, leders leder, verneombud, tillitsvalgt, bedriftshelsetjenesten eller HR. I tillegg har vi en konsernfelles ekstern varslingsordning som skal være en «sikkerhetsventil» og et supplement til de andre nevnte kanalene.

## 7. Andre prioriterte temaer

I tillegg til tiltakene beskrevet innenfor de ulike personalområdene over, vil vi trekke frem to prioriterte temaer som er relevante for likestillingsredegjørelsen: Pride og Inkluderende ledelse.

### Pride

Posten Bring-konsernet har prioritert kjønns- og seksualitetsmangfold som en del av vårt arbeid med mangfold og inkludering. Konsernet inngikk partnerskap med Oslo Pride i anledning 50 år siden avkriminaliseringen av homofili i Norge i 2022. I 2024 var vi partner for tredje år på rad. I juni 2024 deltok ansatte og ledere i pride-paraden i Oslo med over 150 deltakere.





Som partner med Oslo Pride har vi forpliktet oss til å jobbe med kompetanseheving på kjønns- og seksualitetsmangfold på arbeidsplassen. Dette mener vi er viktig for å skape en inkluderende kultur der det er trygt å være åpen på arbeidsplassen, som igjen er et forebyggende tiltak mot diskriminering og trakassering. Kompetanseheving gjør vi gjennom kurs for ansatte i Rosa kompetanse, som handler om hvordan man på arbeidsplassen kan opptre trygt og inkluderende med tanke på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

I tillegg holder vi en fast digital konsernfelles pop-up pitch i pridemåned juni, der tema i 2024 var hvordan det er å komme ut som transperson på arbeidsplassen. For å nå bredt ut på kompetanseheving innen kjønns- og seksualitetsmangfold har vi i 2024 utviklet et digitalt kurs om LHBT+ og inkludering, som vil være tilgjengelig for alle ansatte gjennom ansattappen. Denne ble lansert i Q1 2025.

Konsernet har også etablert et ansattnettverk, «Regnbuenettverket», som er en møteplass for skeive og allierte og er åpent for alle. Nettverket arrangerer sosiale og faglige samlinger gjennom året og bidrar til planlegging og gjennomføring av Posten Brings deltakelse under Oslo Pride.

### Inkluderende ledelse

Våre ledere spiller en sentral rolle i å oppnå konsernets ambisjoner for mangfold og inkludering. I 2024 ble Posten Bring tildelt midler til å utvikle et eget lederutviklingsprogram i inkluderende ledelse gjennom IMDis tilskuddsordning for økt etnisk mangfold i næringslivet. Programmet skal utformes og rulles ut i 2025.

Lederutvikling i inkluderende ledelse skal bidra til kompetanseheving om verdien som ligger i mangfold og inkludering, og gi ledere nødvendige verktøy for å praktisere inkluderende lederskap. Gjennom lederutviklingsprogrammet får deltakere innsikt i hvordan bruke mangfoldet blant sine medarbeidere som en styrke, og hvordan skape en inkluderende kultur der ansatte opplever tilhørighet, trygghet, og like muligheter.



## Beskrivelser datterselskaper

Under beskrives arbeid for likestilling og mot diskriminering i datterselskapene som omfattes av aktivitets- og redegjørelsesplikten: Bring Cargo AS, Bring Cargo International Norge AS, Bring Courier & Express, Bring Home Delivery Norge AS, Bring Intermodal, Bring Linehaul Bildrift AS, Bring Warehousing AS og Posten Bring Bildrift AS.

Risikovurderinger og flertallet av målene, planene og rutineene som utvikles gjelder hele konsernet. Dette betyr at rapporteringen for hvert datterselskap vil være relativt like. I redegjørelsen for datterselskapene vises det derfor ofte til det som gjennomføres konsernovergripende, med visse unntak for selskapsspesifikke initiativ og mål.

Personalområder	Virksomhet	Hva er risikoen	Hva gjøres	Mål og ansvar
Rekruttering	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.	Følger konsernets rekrutteringsmetodikk som skal sørge for at ansettelser gjøres basert på kompetanse og potensiale.  Felles karrieresider for konsernet tilfredsstillende dagens lovkrav til universell utforming.	Selskapet har som mål å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som representerer funksjonsmangfold og bedre gjenspeiler samfunnets mangfold.
	Bring Courier & Express Norge AS	Det er lite funksjonsmangfold blant dem som søker stillinger i Posten og Bring. Det kan tyde på at vi ikke fremstår som en attraktiv arbeidsgiver for kandidater	Risikovurdering er gjort på konsernnivå og vi følger de konsernfelles tiltakene som har blitt iverksatt.  Vi har som praksis at alle stillinger også lyses ut internt,	Målet vårt er å ha en arbeidsplass som gjenspeiler samfunnet ved mangfold, med rett kompetanse på rett plass.  Utøvende ansvar ligger hos ledelse og HR.

		<p>med ulike funksjonsnedsettelse.</p> <p>I henhold til driftsvirksomhet, er det krav om skandinavisk språk. Det kan være en begrensende faktor som gir risiko for tapt kompetanse</p>	<p>for å oppfordre egne arbeidstakere til å søke nye utfordringer</p>	<p>Konsern ved Mennesker og organisasjon har ansvar for konsernfelles tiltak</p>
Bring Home Delivery Norge AS	<p>Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risiko-vurdering gjelder også hos oss.</p>	<p>Konsernet har utviklet rekrutterings-prosesser som skal sørge for at ansettelser baseres på kompetanse og potensiale, og som i størst mulig grad skal bidra til objektivitet og hindre bias i beslutninger. Disse prosessene følges også hos oss.</p> <p>Felles karrieresider for konsernet som tilfredsstillt dagens lovkrav til universell utforming.</p>	<p>Å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som representerer bedre gjenspeiler samfunnets mangfold.</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår i alle rekrutteringsprosesser.</p>	
Bring Intermodal AS	<p>Risikovurderingen for konsernet er også gjeldene for Bring Intermodal.</p>	<p>Konsernets nye metodikk for rekruttering er også gjeldene og i bruk for Bring Intermodal.</p>	<p>Å bli en attraktiv arbeidsgiver som representerer funksjonsmangfold og gjenspeiler samfunnets mangfold.</p>	
Bring Linehaul Bil drift AS	<p>Det er ikke gjennomført en egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering er også gjeldende for oss.</p>	<p>Konsernet har utviklet rekrutteringsprosesser som sikrer at ansettelser baseres på kompetanse og potensial, med mål om å fremme objektivitet og redusere bias i</p>	<p>Målet er å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som i større grad reflekterer samfunnets mangfold.</p> <p>Ansvar: Ligger hos de enkelte lederne i enhetene.</p>	

			<p>beslutningsprosessen. Vi følger disse prosessene.</p> <p>I tillegg har konsernet felles karrieresider som oppfyller gjeldende lovkrav for universell utforming.</p>	
Bring Warehousing AS	<p>Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS.</p> <p>Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss</p>	<p>Konsernet har en rekrutteringsmetodikk som skal sikre ansettelser basert på kompetanse og potensiale. Dette praktiserer vi også.</p> <p>Våre felles karriereside oppfyller lovkravene til universell utforming.</p>	<p>Å være en inkluderende arbeidsgiver som representerer funksjonsmangfold og gjenspeiler samfunnets mangfold.</p> <p>Ansvar: ledere i de ulike enhetene.</p>	
Posten Bring Bildrift AS	<p>Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risiko-vurdering gjelder også hos oss.</p>	<p>Konsernet har utviklet rekrutteringsprosesser som skal sørge for at ansettelser baseres på kompetanse og potensiale, og som i størst mulig grad skal bidra til objektivitet og hindre bias i beslutninger. Disse prosessene følges også hos oss.</p> <p>Felles karrieresider for konsernet som tilfredsstillt dagens lovkrav til universell utforming.</p>	<p>Å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som representerer bedre gjenspeiler samfunnets mangfold.</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene.</p>	

<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	<p>Selskapet følger også her konsernets risikovurdering.</p> <p>Risiko for at ansatte ikke får brukt sin formelle og uformelle kompetanse og at selskapet ikke får brukt den kompetansen som finnes blant medarbeiderne.</p>	<p>Kompetanse er tema i både org.undersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevende tiltak. Konsernets stipendordning gjelder nå også for ansatte i datterselskapene.</p> <p>Konsernet har innført konsernansiennitet fra 01.01.2024. Det er felles karrieresider der ledige stillinger i konsernet lyses ut.</p>	<p>Sikre utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn.</p> <p>Gjøre det mulig for ansatte å søke seg til andre enheter / selskaper i konsernet uten å miste ansiennitet. Gi ansatte mulighet til å søke økonomisk støtte til videreutdanning. Gi alle ansatte tilgjengelig informasjon om ledige stillinger i konsernet.</p>
	Bring Courier & Express Norge AS	<p>Det er ansatte med deltidsstillinger, noe som kan påvirke karrieremuligheter.</p>	<p>Medarbeidersamtalen gjennomføres en til to ganger i året for alle ansatte. Formålet med samtalen er oppfølging og videreutvikling av medarbeidere.</p> <p>Ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevende tiltak. Konsernets stipendordning gjelder nå også for ansatte i datterselskapene.</p> <p>Iht tariffavtale skal arbeidstakere som midlertidig går ned i redusert stilling ikke tape mulighet til avansement, karrieremuligheter eller kompetansegivende oppgaver</p>	<p>Målet vårt er å bidra til interne forfremmelser og utviklingsmuligheter. Da vil selskapet beholde kompetanse og arbeidstaker, samtidig som at ansatte opplever at de er sett og alltid er i utvikling.</p> <p>Ansvar ligger hos nærmeste leder for dialog med arbeidstaker. Øvrig ledelse og HR vil ha ansvar for å kartlegge og vise til muligheter til forfremmelse og utviklingsmuligheter internt i selskap og konsern.</p>

			<p>og muligheter. Vi arbeider for målrettet kompetanseutvikling iht kompetansekrav ved strategisk planverk.</p> <p>Iht tariffavtale skal alle arbeidstakere behandles likt uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bakgrunn.</p> <p>Arbeidsoppgavene i bedriften skal også organiseres, fordeles og tilrettelegges slik at det så langt som mulig legges til rette for heltidsstillinger</p>	
Bring Home Delivery Norge AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.	<p>Kompetanse er tema i Organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS).</p> <p>Alle ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevende tiltak blant annet gjennom e-læring og interne kurs.</p>	<p>Sikrer utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet uavhengig av bakgrunn.</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene. Daglig leder godkjenner forfremmelser. HR er inkludert for evaluering av lønn og det administrative rundt forfremmelsen.</p>	
Bring Intermodal AS	Konsernets risikovurdering er førende også for Bring Intermodal. Ufullstendig utnyttelse av potensiale kan utgjøre en risiko for virksomheten.	<p>Org.undersøkelse og samtaler har kompetanse og utvikling på agendaen. Medarbeidere har også tilgang til kurs og utviklingsprogram gjennom konsernet.</p> <p>Ansatte har tilgang til konsernets kompetanse-</p>	<p>Å gi alle medarbeidere samme muligheter.</p>	

			hevende tiltak. Konsernets stipendordning gjelder nå også for ansatte i datterselskapene.	
Bring Linehaul Bildrift AS	Det er ikke gjennomført en egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering er også gjeldende for oss.	Kompetanse er et tema både i organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS).  Alle ansatte har tilgang til konsernets kompetanseutviklende tiltak, inkludert e-læring og interne kurs.	Sikrer like utviklingsmuligheter for alle ansatte, uavhengig av kjønn, etnisitet eller bakgrunn.  Ansvar: Ledere i de enkelte enhetene.	
Bring Warehousing AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS.  Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss	Kompetanse er tema i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeider-samtaler (PLUSS).  Alle ansatte kan benytte konsernets kompetansehevende tiltak som e-læring, interne kurs og sekvenser.	Gir utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet, uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn.  Ansvar: enkelte leder i enhetene.	
Posten Bring Bildrift AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Selskapet. Konsernets risiko-vurdering gjelder også hos oss.	Kompetanse er tema i Organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Alle ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevende tiltak blant annet gjennom e-læring og interne kurs.	Sikrer utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn  Ansvar: enkelte leder i enhetene.	

<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Ikke gjort egen risikovurdering – følger konsernet.	Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov. Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Selskapet har fra 1.10.2024 harmonisert satsene for pensjonssparing slik at de er lik satsene til morselskapet.	Sikre at de ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn.  Øke mobiliteten ved at ansatte kan søke utfordringer i alle deler av konsernet uten at det får konsekvens for pensjonssparing.
	Bring Courier & Express Norge AS	Selskapet har flere typer ansattforhold (heltid, deltid) som kan innebære en risiko.	Selskapet har utarbeidet stillingsstruktur med lønnsfastsettelse som vil bidra til likestilling i lønnsvilkår uavhengig av arbeidsforhold.  Iht. tariffavtale skal alle arbeidstakere behandles likt uavhengig av bakgrunn.	Målet vårt er definert gjennom egen tariffavtale, som viser til likestilte lønns og arbeidsvilkår.  Ansvaret ligger hos ledelse og HR.
	Bring Home Delivery Norge AS	Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskaps-spesifikk risikovurdering.	Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov og tariff.  Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i drøftinger og saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår.  Arbeidsvilkår / arbeidsmiljø i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering	Sikre at alle ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Transparente vilkår og betingelser.  Ansvar: Daglig leder. Det er daglig leder som leder lønnsforhandlingene hvert år, og HR leder bistår i analyse og utførelse.



	Bring Intermodal AS	Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskapsspesifikk risikovurdering	<p>Ansatte lønnes og har arbeidsvilkår iht til lovgivning og tariff.</p> <p>Tillitsvalgte og ansattrepresentanter involveres i saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved årlige forhandlingstidspunkt.</p>	Medarbeidere får lønn/ytelser basert på kompetanse, egnethet, innsats og engasjement til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn.
	Bring Linehaul Bildrift AS	Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskapsspesifikk risikovurdering	<p>Lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med norsk lov og tariffavtaler.</p> <p>Tillitsvalgte involveres i diskusjoner og saker som berører ansattes lønns- og arbeidsvilkår.</p> <p>Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø vurderes løpende gjennom året, samt ved årlige lønnsjusteringer.</p>	<p>Sikre at alle ansatte lønnes basert på kompetanse, innsats og holdning til arbeidet, uavhengig av kjønn, etnisitet eller bakgrunn.</p> <p>Tilby transparente vilkår og betingelser.</p> <p>Ansvar: Ledelsen.</p>
	Bring Warehousing AS	<p>Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS.</p> <p>Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss</p>	<p>Lønns- og arbeidsvilkår følger norsk lov.</p> <p>De ansattes tillitsvalgte blir inkludert i drøftinger og saker som berører de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.</p> <p>Arbeidsvilkår / arbeidsmiljø i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering</p> <p>Lønnspolicy med ansiennitetsstige innført.</p>	<p>Sikre at alle ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn</p> <p>Transparente vilkår og betingelser.</p> <p>Ansvar: Ledelse</p>

	Posten Bring Bildrift AS	Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskapsspesifikk risikovurdering	Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov og tariff.  Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i drøftinger og saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår.  Arbeidsvilkår / arbeidsmiljø i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering	Sikre at alle ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn  Transparente vilkår og betingelser.  Ansvar: Ledelse
<b>Tilrettelegging</b>	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Selskapet har god oversikt over hvilke arbeidstakere som eventuelt har behov for tilrettelegging. Våre ansatte er i kontormiljøer.	Ved behov tilbys ansatte den tilrettelegging de trenger.	Bidrar til at ansatte kan stå i jobb om de har behov for tilrettelegging. Ansvaret ligger hos den enkelte leder, som kan få bistand fra HR.
	Bring Courier & Express Norge AS	Det er utarbeidet en helhetlig oversikt på hvilke muligheter for tilrettelegging selskapet har.	Digital plattform for møtevirksomhet blir benyttet for å redusere reisevirksomhet. Ved behov er det mulighet for bruk av hjemmekontor. Vi samarbeider godt med BHT og NAV.	Målet vårt er å være en inkluderende arbeidsplass.  Ansvar er hos nærmeste leder for dialog og kartlegging ved behov. HR vil ha ansvar for å innhente nødvendig fagkompetanse hvis behov.
	Bring Home Delivery Norge AS	Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.	Ved behov og mulighet tilbys ansatte tilrettelegging der dette gjør at den ansatte på tross av fysiske og psykiske nedsettelse kan opprettholde sine forpliktelser i henhold til	Bidrar til at ansatte kan stå i jobb slik at de ikke faller utenfor arbeidslivet

			<p>arbeidsavtale og fortsette å stå i arbeid.</p> <p>For driftsmedarbeidere vil andre tilretteleggingstiltak kunne være aktuelle. NAV lokalt bistår i gjennomføringen etter behov.</p>	<p>Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR leder bistår med kartlegging og oppfølging.</p>
Bring Intermodal AS	De fleste ansatte jobber administrativt i kontorstillinger. Noen få er yrkessjåfører og mer utsatt for slitasjeskader. BI har god kontroll på behov den enkelte ansatte har	Det gjøres jevnlig kartlegginger for å identifisere behov for tilrettelegging av arbeidet, gjerne i samarbeid med BHT.	HR/leder og medarbeider diskuterer enkelt saker og på et overordnet nivå beste måte å forebygge skader samt tilrettelegge for å kunne stå videre i arbeid.	
Bring Linehaul Bildrift AS	Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.	<p>Når det er nødvendig og mulig, tilbys ansatte tilrettelegging som gjør at de, til tross for fysiske eller psykiske utfordringer, kan oppfylle sine forpliktelser i henhold til arbeidsavtalen og forbli i jobb. For driftsmedarbeidere kan alternative tilretteleggingstiltak vurderes.</p> <p>NAV lokalt og BHT bistår med gjennomføringen etter behov.</p>	<p>Legger til rette for at ansatte kan forbli i jobb og unngå å falle utenfor arbeidslivet.</p> <p>Ansvar: Ledere i de enkelte enhetene.</p>	
Bring Warehousing AS	Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.	Ved behov tilbys ansatte tilrettelegging for å opprettholde arbeidsevne til	Bidrar til at ansatte kan stå i jobb på tross av behov for tilrettelegging slik at de ikke faller utenfor arbeid.	

			<p>tross for fysiske eller psykiske utfordringer.          For driftsmedarbeidere kan tiltak inkludere justering av arbeidstider, tilpasning av arbeidsoppgaver eller bruk av ergonomiske hjelpemidler. Arbeidsgiveren vurderer sammen med den ansatte og eventuelle fagpersoner de mest hensiktsmessige tiltakene.</p> <p>NAV eller vår bedriftshelsetjeneste lokalt bistår i gjennomføringen dersom det er et behov for bistand.</p> <p>Selskapet har oversikt over ansatte som trenger tilrettelegging for å utføre sitt arbeid i henhold til kontrakten.</p>	<p>Ansvar: enkelte leder i enhetene.</p>
	<p>Posten Bring          Bildrift AS</p>	<p>Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.</p>	<p>Ved behov og mulighet tilbys ansatte tilrettelegging der dette gjør at den ansatte på tross av fysiske og psykiske nedsettelse kan opprettholde sine forpliktelser i henhold til arbeidsavtale og fortsette å stå i arbeid.</p> <p>For driftsmedarbeidere vil andre tilretteleggingstiltak kunne være aktuelle.</p> <p>NAV lokalt bistår i gjennomføringen etter behov.</p>	<p>Bidrar til at ansatte kan stå i jobb slik at de ikke faller utenfor arbeidslivet</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene.</p>

<b>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.	Temaet tas opp både i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Behov for tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombinasjon av hjemme-kontor og tilstedeværelse på arbeidsplass</li> <li>• Forskjøvet / fleksibel arbeidstid</li> <li>• Redusert arbeidstid i perioder med små barn</li> <li>• Velferdsordninger</li> </ul>	Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid.  Ansvaret ligger hos den enkelte leder, som kan få bistand fra HR.
	Bring Courier & Express Norge AS	Selskapet har ulike arbeidstider knyttet til drift og arbeidsoppgaver. Ubekvem arbeidstid kan føre til utfordring for familielivet	Tett dialog med medarbeider for å forstå den enkeltes situasjon og behov. Rett bemanningsplanlegging iht turnusplan/arbeidsplan med hva som er behov for å løse arbeidsoppgavene  Konkrete tiltak er å se på ferieplanlegging for livsfasen medarbeider er i, fleksitid og bruk av hjemmekontor der drift tillater det.	Målet vårt er å kunne være en arbeidsplass som hensyntar livsfasepolitikk.  Ledelse har ansvar for dialog og oppfølging. HR har ansvar for å informere og veilede.

	<p>Bring Home Delivery Norge AS</p>	<p>Det kan være risiko for at ansatte slutter hvis balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.</p>	<p>Temaet tas opp både i Organisasjonsundersøkelsen, og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplass</li> <li>• Tilrettelegging av turnus</li> <li>• Redusert arbeidstid i perioder med små barn</li> <li>• Velferdsordninger</li> </ul>	<p>Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid. Det legges til rette med opptil to dager hjemmekontor i de avdelingene der det er mulig.</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov med det administrative.</p>
	<p>Bring Intermodal AS</p>	<p>Ubalanse mellom jobb og fritid, kan medføre at medarbeidere sier opp.</p>	<p>Temaet tas opp både i org.undersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombinasjon av hjemme-kontor og tilstedeværelse på arbeidsplass</li> <li>• Forskjøvet / fleksibel arbeidstid</li> <li>• Redusert arbeidstid i perioder med små barn</li> <li>• Velferdsordninger</li> </ul>	<p>Hindre ubalanse mellom arbeid og fritid. Leder er hovedansvarlig med bistand fra HR.</p>

	<p>Bring Linehaul Bildrift AS</p>	<p>Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.</p>	<p>Temaet tas opp både i organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS).</p> <p>Tilrettelegging av arbeidstiden vurderes individuelt basert på behov, for eksempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombinasjon av hjemmekontor og fysisk tilstedeværelse på arbeidsplass</li> <li>• Tilpasning av turnusordninger Redusert arbeidstid i perioder med små barn</li> <li>• Velferdsordninger</li> </ul>	<p>Sikre at ansatte oppnår en god balanse mellom arbeid og fritid.</p> <p>Ansvar: Ledere i de enkelte enhetene.</p>
	<p>Bring Warehousing AS</p>	<p>Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.</p>	<p>Temaet tas opp både i org.undersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks.</p> <p>HMS lederopplæring 2024 har også fokusert på «Hvordan mestre arbeidshverdagen på en helsefremmende måte?»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplass</li> </ul>	<p>Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskjøvet / fleksibel arbeidstid</li> <li>• Redusert arbeidstid i perioder med små barn</li> <li>• Velferdsordninger</li> </ul> <p>*Kontinuerlig fokus på reduksjon av antall overtidstimer</p>	
	Posten Bring Bildrift AS	Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.	<p>Temaet tas opp både i Organisasjonsundersøkelsen, og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplass</li> <li>• Tilrettelegging av turnus</li> <li>• Redusert arbeidstid i perioder med små barn</li> </ul> <p>Velferdsordninger</p>	<p>Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene.</p>
<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Følger konsernets risikovurdering. Vi må ha tydelige retningslinjer i forbindelse med seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Vi er avhengig av at den som opplever slik trakassering, eller er vitne til det, varsler om det.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsernfelles retningslinjer og virkemidler</li> <li>• Nulltoleranse for seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</li> <li>• Tema i org.undersøkelsen</li> <li>• Bevisstgjøring av hva seksuell trakassering er og om hvordan man varsler</li> </ul>	<p>Leder har ansvar i egen enhet. Den som varsler skal føle seg trygg og ikke frykte for å bli utsatt for gjengjeldelse.</p> <p>Varslingstjenesten skal sikre at alle ansatte enkelt kan varsle om kritikkverdige forhold, herunder etisk uakseptabel atferd.</p>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egen brosjyre er utviklet av konsernet</li> <li>• Konsernfelles varslingsstjeneste</li> </ul>	
Bring Courier & Express Norge AS	Risiko vil være å ikke nå ut til samtlige medarbeidere med informasjon. Vi arbeider derfor systematisk med å ha tema oppe ved ulike arenaer kontinuerlig da det er nulltoleranse.	<p>Vi følger overordnet konsernfelles risikovurdering for å forstå hvor og hvorfor tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet oppstår.</p> <p>Det gjennomføres årlig integritetskurs for samtlige ansatte. Agenda for 2023 var gjennomgang av konsernets varslingsordningsett opp mot brudd på etiske retningslinjer, som inkluderer trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.</p> <p>Det vil fremover være fokus på casetrening for ledere med håndtering av varslingsaker.</p>	<p>Posten Bring som konsern har nulltoleranse for seksuell trakassering, og målet vårt er at ingen ansatte i vår virksomhet skal oppleve denne typen trakassering.</p> <p>Ansvar på oppfølging ligger hos selskapets direktør, HR-leder og øvrige ledere.</p> <p>Konsernet har fagansvarlig for mangfold og inkludering som leder arbeidet på overordnet nivå.</p>	
Bring Home Delivery Norge AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsernfelles retningslinjer og virkemidler</li> <li>• Tema i organisasjonsundersøkelsen</li> <li>• Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varsler</li> <li>• Egen brosjyre er utviklet av konsernet</li> </ul>	<p>Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.</p>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Egne sentrale varslingsrutiner er utarbeidet og kommunisert til alle ledere</li> </ul>	
Bring Intermodal AS	Konsernets retningslinjer følges. Det framkommer også i selskapets (BI) arbeidsreglement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernfelles retningslinjer og virkemidler</li> <li>Tema i org.undersøkelsen</li> <li>Bevisstgjøring av hva seksuell trakassering er og om hvordan man varsler</li> <li>Egen brosjyre er utarbeidet av konsernet</li> </ul>	Konsernet har nulltoleranse for seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Leder har ansvar i egen enhet. Den som varsler skal føle seg trygg og ikke frykte for å bli utsatt for gjengjeldelse.	
Bring Linehaul Bildrift AS	Det er ikke gjennomført en egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering er også gjeldende for oss.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernfelles retningslinjer og tiltak.</li> <li>Tema i organisasjonsundersøkelsen.</li> <li>Bevisstgjøring rundt trakassering og seksuell trakassering, samt informasjon om varslings.</li> <li>Det er utviklet en egen brosjyre av konsern.</li> </ul>	Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.  Ansvar: Ledere i de enkelte enhetene.	
Bring Warehousing AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS.  Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernfelles retningslinjer og virkemidler.</li> <li>Tema i org. undersøkelsen.</li> <li>Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varsler</li> <li>Egen brosjyre er utviklet av konsernet</li> </ul>	Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.  Ansvar: enkelte leder i enhetene.	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurderer kurs for alle ansatte i løpet av 2025 -</li> </ul> <p>Bring Warehousing AS har det siste året hatt en innmeldt sak i kategorien verbal trakassering. Saken er håndtert i henhold til interne rutiner og avsluttet.</p>	
Posten Bring Bildrift AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Selskapet Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsernfelles retningslinjer og virkemidler.</li> <li>• Tema i Organisasjonsundersøkelsen.</li> <li>• Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varsler.</li> <li>• Egen brosjyre er utviklet av konsernet</li> </ul>	<p>Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.</p> <p>Ansvar: enkelte leder i enhetene.</p>	