

# Likestillingsredegjørelse 2022

## RailCom AS

---

*RailCom jobber aktivt for å innfri kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten. Denne rapporten er en beskrivelse av hvor langt vi har kommet i arbeidet for likestilling og mot diskriminering; Status i selskapet, hvilke risikoer og årsaker vi har funnet forbundet med temaet, planlagte tiltak og evaluering av prosessen.*

Likestillingsredegjørelsen i RailCom bygger på Barne-, ungdoms- og familiedepartementets (Bufdir) mal for arbeidsgivers redegjørelsesplikt.



**Del 1** redegjør for faktisk tilstand for likestilling mellom kjønn i RailCom i 2022. Lønnskartlegging utføres annethvert år, og første gang for regnskapsåret 2022.

**Del 2** redegjør for hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, samt hvordan vi i praksis jobber for likestilling og mot diskriminering.

## Del 1

# Tilstand for kjønnslikestilling for 2022

Kjønnskartleggingen er utført av HR. Grunnet selskapets størrelse er dette en enkel kartlegging som lett kan kontrolleres ved behov. Tillitsvalgt er orientert og enig i dette.

Lønnskartlegging gjennomføres for første gang i 2022. Tallene er utarbeidet av økonomiavdelingen, mens inndeling av grupper er gjort av daglig leder, økonomiansvarlig og HR-ansvarlig. Risikoanalyse tilhørende de ulike diskrimineringsgrunnlagene er utført av HR-ansvarlig.

Rapporten er gjennomgått av daglig leder, tillitsvalgt og HR-ansvarlig.

### **For 2022 er det kartlagt og redegjort for:**

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall og prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall og prosent)
- antall dager tatt ut i foreldrepermisjon for kvinner og menn

### **For 2022, og minimum annethvert år fremover, er det kartlagt og redegjort for:**

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå / grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

## Tilstand for kjønnslikestilling 2022

HR-ansvarlig har gjennomført kartlegging av kjønnslikestillingen i selskapet. Det er tydelige ulikheter hva gjelder andel kvinner og menn i organisasjonen.

- Det er ansatt 8 % kvinner mot 92 % menn i virksomheten.
- I operativ drift er det ingen kvinner.
- Det er ingen kvinnelige ansatte i operativ ledelse (prosjekt-, anlegg eller arbeidsledere).
- I administrative stillinger er det ingen menn (unntatt daglig leder).
- I ledergruppen er kvinneandelen 25 %; Én kvinne, mot 3 menn.
- I gruppen ansvarlige er det 60 % kvinner; Tre kvinner mot 2 menn.

Tilgang på kvinnelig arbeidskraft i bransjen er en kjent utfordring. Dette gjenspeiles i den lave kvinneandelen i organisasjonen (8 %). I tråd med lav representasjon av kvinner i bransjen fordeler også kvinneandelen i virksomheten seg ujevnt ved at stillinger besatt av kvinner utelukkende er tilknyttet administrasjon. Det er ingen kvinner representert i driftsapparatet. Likeledes er det ingen menn i stillinger av administrativ art.

### TABELL A

Tabellen gjelder per 31.12.2022

		TOTAL	KVINNER	MENN
FAST ANSATTE	Antall	77	6	71
	%	100	8	92
DELTID	Antall	0	0	0
	%	0	0,0	0,0
MIDLERTIDIG	Antall	5	0	5
	%	100	0,0	100,0
UTTAK FORELDREPERM	Dager	30	0	30
	%	100	0,0	100,0
LØNN	Sum	44 257 558	4 485 242	39 772 316
	%	100	10,1	89,9

### TABELL B: KJØNNSFORDELING ULIKE STILLINGSGRUPPER

Tabellen gjelder per 31.12.2022

Inneholder kun arbeidstakere med ansettelse gjennom hele 2022

	ANTALL	KVINNER	MENN
Anleggsledere	5	0	5
Ansvarlige	5	3	2
Arbidsledere	9	0	9
Ledergruppe	4	1	3
Operatører	30	0	30
Prosjektledere	4	0	4
Stab	2	2	0

**Ufrivillig deltid:** RailCom har ingen deltidsansatte, og dermed ingen ansatte som ufrivillig arbeider deltid.

**Midlertidige ansettelser:** Per. 31.12.22 er det 5 midlertidige stillinger i RailCom, hvorav alle er lærlinger. Disse har en naturlig tidsavgrenset arbeidsavtale. Det forekommer ellers midlertidige stillinger i forbindelse med økt behov for arbeidskraft i høysesong (april – oktober).

**Foreldrepermisjon:** RailCom oppfordrer ansatte til å benytte seg av rettighetene tilknyttet foreldrepermisjon. I 2022 ble 30 dager tatt ut i foreldrepermisjon tilknyttet fødsel. Samtlige dager ble tatt ut av menn. RailCom lønner fars / partners 10 dager rett til fri i forbindelse med fødselspermisjon fullt ut.

**Styret 2022** består av 4 styremedlemmer og en styreleder, hvorav én er kvinne.

**Ledergruppen 2022** i RailCom består av fire personer, hvorav én er kvinne. Gruppen består av daglig leder, økonomiansvarlig, prosjektansvarlig x 2. Av disse sitter ett medlem i styret (kvinnen).

**Arbeidsmiljøutvalget 2022** består av 10 faste personer, hvorav 3 kvinner og 6 menn. 1 av kvinnene representerer bedriftshelsetjenesten, 2 representerer arbeidsgiversiden. Hos arbeidstakersiden er alle representanter menn.

**Varslingsråd** består av tre personer, hvorav 2 er kvinner og 1 er mann.

## Tilstand for kjønnsforskjeller i lønn 2022

I RailCom skal ansatte lønnes godt for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn.

RailCom har for 2022 gjennomført en kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn innenfor ulike stillingsgrupper. Stillingsgruppene er definert i samarbeid mellom daglig leder, økonomi og HR.

Lønnskartleggingen tar utgangspunkt i stillingsgrupper der inndelingen er basert på kompetansekrav, oppgaver og ansvarsgrad i stillingen, slik at individene i gruppene kan sammenliknes på bakgrunn av «arbeid av lik verdi».

Ihht. rapporteringskrav skal det ikke oppgis snittlønn fordelt på kjønn dersom det er færre enn 5 ansatte per kjønn i gruppen oversikten skal offentliggjøres. For RailCom innebærer dette at ingen grupper kan sammenliknes med konkrete tall når det gjelder lønnsforskjeller mellom kjønn for 2022, grunnet for få individer per gruppe. Det er lagt til kommentarer til de gruppene der både menn og kvinner er representert.

I forbindelse med bytte av lønssystem i 2022, ble prosessen med uthenting og sammenstilling av tallmaterialet svært komplisert og krevende. Dette ble avgjørende for en løsning i lønnsrapporteringen der det ble bestemt at ansatte som ikke var ansatt gjennom hele 2022 ble fjernet fra beregningen.

## TABELL C: LØNNSFORSKJELL MELLOM KJØNN I ULIKE STILLINGSGRUPPER

Tabellen gjelder per 31.12.2022

	SNITTLØNN	KVINNER	MENN
Anleggsledere	824 980	-	824 980
Ansvarlige	757 595	Se kommentar	Se kommentar
Arbeidsledere	687 434	-	687 434
Ledergruppe	1 161 755	Se kommentar	Se kommentar
Operatører	654 559	-	654 559
Prosjektledere	886 899	-	886 899
Stab	673 214	673 214	-

- Det er ingen grupper som kvalifiserer til offentlig sammenlikning av snittlønn mellom kjønn grunnet antall individer i gruppen. Fra grunndata fremkommer det for disse gruppene frem at:
  - o Det er vesentlig forskjell i lønn mellom kjønn i gruppen «ansvarlige». Noe av årsaken har utspring i personal / avdelingsansvar.
  - o Det er ingen nevneverdig forskjell i lønn mellom kjønn innen «ledergruppen»
- Tabell A, som viser fordeling av totalt utbetalt lønn i virksomheten for 2022, er misvisende. Tabellen viser at kvinneandelen i foretaket (8 %) sitter igjen med 10,1 % av utbetalt lønn. Dvs. at snittlønn skulle være høyere for kvinner enn menn.

## Del 2:

# Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I RailCom er alle ansvarlig for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Våre verdier; tillit, åpenhet, ærlighet og samarbeid, danner sammen med de etiske retningslinjene i konsernet et godt grunnlag for arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Siden selskapet ble startet i 2009, har det at alle er like viktige selv om ikke alle er like, vært en bærebjelke i den uttalte bedriftskulturen.

## Prinsipper, prosedyrer og standarder i arbeidet for likestilling og mot diskriminering

Likestilling handler ofte om kjønns mangfold, men omhandler også å sikre mennesker like rettigheter og muligheter uavhengig av definerte diskrimineringsgrunnlag. RailComs etiske retningslinjer tydeliggjør at det ikke tolereres diskriminering, (seksuell) trakassering, mobbing eller voldshandlinger, verken verbalt eller fysisk. Prinsippet om likestilling og ikke-diskriminering er også innlemmet og beskrevet i selskapets etiske retningslinjer og i personalhåndboken. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering ligger ellers til grunn for øvrig personalpolitikk og selskapets grunnkultur.

### Personalhåndbok / etiske retningslinjer (utdrag)

- *«Vi tilstreber rettferdig behandling av alle og opptre med toleranse og verdighet. Omgangstonen vår domineres av høflighet og respekt for hverandre, og vi aksepterer ikke mobbing eller trakassering, verken verbalt eller fysisk.»*
- *«Vi anerkjenner at vi jobber i et mangfoldig miljø hvor vi ikke diskriminerer noen verken som følge av kjønn, etnisitet, språk, religion, livssyn, funksjonshemming eller seksuell orientering.»*

### Varslingsordning

RailCom etablerte i 2018 varslingsordning for kritikkverdige forhold i virksomheten. Denne ble revidert og utbedret i 2021. Varslingsmuligheten er lett tilgjengelig på selskapets hjemmeside og kan benyttes av alle, også eksterne. Det er utarbeidet en fullstendig rutine for ivaretagelse av varslingsordningen, samt en varslingsplakat som gir en forenklet fremstilling av ordningen. Varslingsplakaten gjennomgås som en del av introduksjonen i forbindelse med ansettelse og er også implementert som standard informasjon i forbindelse med prosjekter, også for eksterne. Arbeidstakers plikt til å varsle i forbindelse med diskriminering, trakassering og mobbing orienteres spesielt om i gjennomgang med nyansatte.

### Medarbeiderundersøkelser

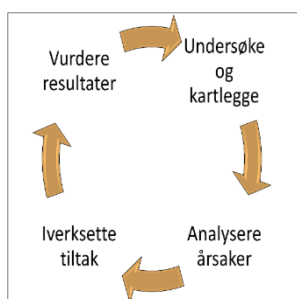
Det gjennomføres en årlig anonym medarbeiderundersøkelse (første gang 2018) i selskapet, der det blant annet stilles spørsmål om den ansatte *selv har opplevd eller bevitnet at trakassering eller diskriminering har forekommet på arbeidsplassen.*

## RailComs arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis 2022

Undersøkelsene og vurderingene i denne rapporten er hovedsakelig utarbeidet av HR. Ytterligere involvering og strategisk implementering vil iverksettes i 2023.

### Om metode, personalområdene og diskrimineringsgrunnlagene

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering utføres etter fire-steps-modellen som Bufdir har utarbeidet (se illustrasjon) og tar for seg personalområdene sett i lys av diskrimineringsgrunnlagene. Slik kartlegges muligheter til å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Den samme prosess gjøres i arbeidet mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Kartleggingen skal danne grunnlag til iverksetting av tiltak og oppfølging og evaluering av arbeid, tiltak og resultater. Arbeidet vil være en kontinuerlig prosess basert på faste aktiviteter i årshjul.



**Personalområdene:** Rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

**Diskrimineringsgrunnlagene:** Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

### Steg 1 – Undersøke og kartlegge

#### Identifisering og kartlegging av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Identifisering og kartlegging av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling er hovedsakelig utført av HR-ansvarlig. Ytterligere involvering vil iverksettes i 2023.

- Kjønnforskjeller i lønn og kjønnsfordeling i virksomheten (del 1 i denne rapporten) for 2022 er utført av HR-ansvarlig.
- Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre ble påbegynt i 2022. HR startet gjennomgang og risikovurdering av virksomhetens personalpolitiske områder og vil gjenoppta dette i 2023. Tillitsvalgt er informert og vil sammen med andre involverte delta i prosessen.
- Årlig medarbeiderundersøkelse stiller spørsmål om ansatte har observert at andre, eller selv opplevd, å ha blitt utsatt for trakassering, mobbing eller diskriminering.

#### Medarbeiderundersøkelse

I undersøkelsen for 2022 fremkom det at 3 ansatte har observert at andre enn dem selv har blitt utsatt for mobbing / trakassering / diskriminering. Dette ble tatt opp som eget punkt under fellessamlingen våren 2023, der plikten og viktigheten om å varsle ble spesielt understreket. Samtidig ble varslingsordningen generelt minnet om.

## Steg 2 – Analysere årsaker

### Mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling

Flere av risikofaktorene som er avdekket har mulig forklaring i mangel på kunnskap, opplæring og / eller bevisstgjøring rundt temaet, ofte trolig kombinert med et generelt tilhørende tanke sett om at «dette ikke har noen reell betydning for organisasjonen».

#### Overordnede mulige årsaker til risiko og hindre:

- Forskjellen mellom andel kvinner og menn tilknyttet operativ drift og ledelse skyldes hovedsakelig mannsdominert bransje.
- Manglende kunnskap / oppmerksomhet / bevissthet rundt likestilling og diskriminering.
- Kontorlandskapet kan være et mulig opphav til diskriminering av (potensielle) ansatte med nedsatt funksjonsevne, men kan med enkle grep tilrettelegges skulle det bli en aktuell problemstilling.
- Produksjonsrettet møtevirksomhet foregår ofte sen ettermiddag / kveldstid for å verne om produksjonen. For administrative ressurser kan dette skape utfordringer i det å kombinere arbeids- og familieliv.
- Medarbeidere som jobber 7:7-turnus har i liten grad anledning til å være en tilstedeværende part i sitt familieliv uken de er på skift.
- Medarbeidere som jobber på prosjekt mandag – torsdag har i mindre grad anledning til å være en tilstedeværende part i sitt familieliv når de er utstasjonert på prosjekt.
- Liten kjennskap til varslingsordning (ref. punkt om medarbeiderundersøkelse og plikt til varsling).
- Tungt mannsdominert bransje er mulig årsak til økt risiko for bruk av sjargong og atferd som kan virke støtende / ekskluderende / diskriminerende.
- Arbeidsforholdene ute i drift er fysisk tunge og arbeidsdagene svært ofte lange, dette kan være til hinder for rekruttering av kvinner.

## Steg 3 – Iverksette tiltak

### Planlagte tiltak i arbeid for likestilling og mangfold

RailCom vil i 2023 generelt øke fokus på arbeidet med likestilling og mot diskriminering. Det tas sikte på å innlemme arbeidet i selskapets strategiske drift og å sørge for at relevante parter inkluderes i arbeidet.

#### Tiltak planlagt for 2023

- Selskapet planlegger å opprette en trainee-stilling hvis formål er å dyrke frem en kvinnelig anleggs- eller prosjektleder for å bedre kjønnsbalansen i operativ drift.
- Selskapet planlegger å legge vekt på økt mangfold blant de administrative ressursene både når det kommer til kjønn og etnisitet.
- I økt grad snakke med nye medarbeidere i rekrutteringsfasen om hvilke utfordringer de kan få med familielivet arbeidslivet med turnus og rådgi om hvilke samtaler man bør ha i hjemmet før man takker ja til jobben.
- Arbeide for å opprettholde selskapets innarbeidede kultur som sier at alle er like viktige uavhengig av rolle og funksjon.
- AMU skal involveres i større grad. Arbeidet skal tillegges som fast punkt / tema i årshjulet til AMU.
- Bedriftshelsetjenesten ivaretar de fysiske forholdene for kontorressursene. Dette arbeidet videreføres slik at tilrettelegging ved nedsatt funksjonsevne (syn, hørsel og bevegelsehemninger) opprettholdes fremover.
- I tillegg til spørsmål tilknyttet mobbing og trakassering i medarbeiderundersøkelse, vurderer vi å legge til spørsmål relatert til forhold rundt likestilling og mangfold.



- Legge til spørsmål om mobbing og trakassering og stille spørsmål til om ansatte kjenner til varslingsordningen og sørge for at de vet hvor dette gjøres.
- Det vil gjennomføres jevnlig mikrokurs på konsernnivå, der alle ansatte skal gjennom ulike emner med fokusområder. Ett av mikrokursene i 2023 vil ta for seg «etikk» som tema.
- Alle stillingsannonser skal inneholde tekst a'la: «I RailCom er vi opptatt av mangfold, likestilling og inkludering, og jobber for et arbeidsmiljø der alle skal oppleve at de blir sett, har like muligheter og føler seg ivaretatt. Kvalifiserte kandidater uansett alder, kjønn, seksuell legning, livssyn og etnisk bakgrunn oppfordres til å søke jobb hos oss.»
- For stillingsannonser for ikke-operative stillinger inkluderes «funksjonsevne» til teksten over, da kontoret har god beliggenhet og er godt tilrettelagt. Nedsatt funksjonsevne egner seg sjelden for arbeidere ute i prosjekt, og er ofte heller ikke lovlig tillat.

#### Steg 4 – Vurdering av resultater

### Utført arbeid for likestilling og mangfold

#### Utførte tiltak 2022

- HMS og HR har opprettet prosedyrer som ivaretar ansatte med nedsatt syn med tanke på kostnader til briller som er egnet for bruk i produksjon (vernebriller), samt prosedyre for terminalbriller til ansatte som hovedsakelig jobber med skjerm.
- HR-ansvarlig har gjennomført halvdagskurs via Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for å øke kunnskapen rundt temaet.
- RailCom sitter i styret for Opplæringskontoret for banefag. Her er det stort fokus på å få flere jenter inn i banefag. RailCom deltar aktivt i opplæringskontorets kampanjer rundt dette.
- Det gjennomføres ergonomikurs ved bedriftens kontor hvert 2. år. Ansatte kan da få personlig gjennomgang av sin arbeidsplass med kursholder.

Nærmere evaluering av arbeidet for 2022 og videre arbeid i 2023 vil først finne sted i Q3 2023.