

# Likestillingsredegjørelse 2025

## 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 risiki 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 2025. Lønnskartlegging utføres annethvert år og skal utføres for året 2026.

**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 2025

Kjønnskartleggingen er utført av selskapets ledergruppe. Grunnet selskapets størrelse er dette en enkel kartlegging som lett kan kontrolleres ved behov. Tillitsvalgt er orientert om dette.

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

### For 2025 er det kartlagt og redegjort for:

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

### For 2026 vil følgende bli kartlagt og redegjort for:

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

## Tilstand for kjønnslikestilling 2025

Det er gjennomført kartlegging av kjønnslikestillingen i selskapet, og det er tydelige ulikheter hva gjelder andel kvinner og menn i organisasjonen. Tilgang på kvinnelig operativ arbeidskraft i bransjen er en kjent utfordring. Dette gjenspeiles i den lave kvinneandelen i organisasjonen (9 %). I tråd med lav representasjon av kvinner i bransjen fordeler også kvinneandelen i virksomheten seg skjevt: Det er svært få kvinner representert i driftsapparatet.

### TABELL A

Tabellen gjelder per 31.12.2025

		TOTAL	KVINNER	MENN
FAST ANSATTE	Antall	95	9	86
	%	100	9	91
DELTIDSANSATTE	Antall	2	1	1
MIDLERTIDIG ANSATTE	Antall	0	0	0
UTTAK FORELDREPERMISJON	Dager	165	0	165
LØNN MÅLES ANNETHVERT ÅR, NESTE GANG FOR 2026	Sum			
	%			

**Deltid:** RailCom har 2 deltidsansatte, men ingen av disse arbeider ufrivillig deltid.

**Midlertidige ansettelser:** Per. 31.12.25 er det ingen midlertidige ansettelser/stillinger, men seks lærlinger.

**Foreldrepermisjon:** RailCom oppfordrer ansatte til å benytte seg av rettighetene tilknyttet foreldrepermisjon. I 2025 ble 165 dager tatt ut i foreldrepermisjon tilknyttet fødsel. Samtlige dager ble tatt ut av menn. RailCom lønner fars / partners 10 dagers rett til fri i forbindelse med fødselspermisjon fullt ut og forskutterer foreldrepermisjonspenger fra NAV for sine ansatte.

**Styret i 2025** besto av 4 styremedlemmer og en styreleder, hvorav to styremedlemmer er kvinner.

**Ledergruppen 2025** i RailCom besto av seks personer, hvorav to er kvinner. Gruppen besto av daglig leder, to porteføljeledere, ressursleder, HR-leder og HMS- og kvalitetsleder.

## 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 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.

I RailCom har vi nulltoleranse for diskriminering og trakassering og har gode rutiner for å håndtere uønsket adferd.

## 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, trakassering, mobbing eller voldshandlinger, verken verbalt eller fysisk. Prinsippet om likestilling og ikke-diskriminering er 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.

### 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 verken mobbing eller trakassering, 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 har en etablert varslingsordning for kritikkverdige forhold i virksomheten. Denne revideres jevnlig. 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 og arbeidstakers plikt til å varsle gjennomgås som en del av introduksjonen i forbindelse med ansettelse.

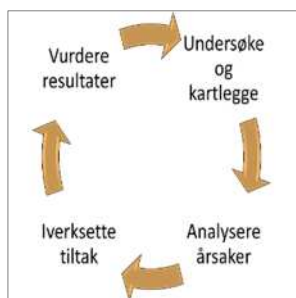
### Medarbeiderundersøkelser

Det gjennomføres en årlig anonym medarbeiderundersøkelse 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 i 2025

### 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 for 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, jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

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

### Steg A – 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 selskapets ledergruppe.

- Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre ble videreført i 2025.
- Årlig medarbeiderundersøkelse stiller spørsmål om ansatte har observert at andre, eller om man selv har opplevd å bli utsatt for trakassering, mobbing eller diskriminering. Undersøkelsen for 2025 viser at ingen har opplevd seg mobbet eller trakassert i løpet av de siste 24 månedene.

### Steg B – Analysere årsaker

#### Mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling

Flere av risikofaktorene som er avdekket har sin forklaring i en tradisjonelt mannsdominert bransje med tungt fysisk arbeid, lange arbeidsdager og turnusarbeid som medfører lengre perioder med fravær fra hjemmet. De to siste faktorene er imidlertid ikke å regne som en barriere for ett kjønn alene, men anses mer å være en barriere for det å rekruttere. Overvekt av det ene kjønn er i seg selv en risiko for likestilling, og fysisk tungt arbeid er å se på som en barriere for flere kvinner inn i driftsmiljøet.

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

- Forskjellen mellom andel kvinner og menn tilknyttet operativ drift skyldes hovedsakelig mannsdominert bransje.
- Tung mannsdominert bransje kan være mulig årsak til økt risiko for at kvinner ikke søker seg til et miljø hvor de er i et sterkt mindretall.
- Yrker går gjerne i arv og man søker seg til profesjoner man kjenner. Når det er få kvinner i driftsmiljøet, kreves særlige tiltak for å bevisstgjøre og informere ungdom om jernbanen som karrierevei.
- Det å jobbe i 7:7-turnus kan være til hinder for rekruttering av kvinner, men også generelt til hinder for rekruttering:
  - Arbeidsdagene er svært ofte lange

- 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.

## Steg C – Iverksette tiltak

### Planlagte tiltak i arbeid for likestilling og mangfold

RailCom vil i 2026 opprettholde fokus på arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

#### Tiltak planlagt for 2026

- Selskapet vil fortsette å legge vekt på økt mangfold under rekruttering både når det kommer til kjønn og etnisitet.
- I økt grad snakke med nye medarbeidere i rekrutteringsfasen om ulike utfordringer det kan være å komme som en kvinne inn på en mannsdominert arbeidsplass.
- Ta opp selskapets verdier på samlinger.
- Arbeide for å opprettholde selskapets innarbeidede kultur som sier at alle er like viktige uavhengig av rolle og funksjon.
- AMU og Bedriftshelsetjenesten involveres ved behov for tilrettelegging ved nedsatt funksjonsevne (syn, hørsel og bevegelsehemninger).
- Alle stillingsannonser skal inneholde tekst som f.eks: «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.
- Legge inn et punkt om kjennskap til varslingsordningen i medarbeiderundersøkelsen

## Steg D – Vurdering av resultater

### Utført arbeid for likestilling og mangfold

#### Utførte tiltak 2025

- Spørsmål om mobbing og trakassering er et punkt i medarbeiderundersøkelsen
- Selskapet har lagt vekt på økt mangfold under rekruttering både når det kommer til kjønn og etnisitet.

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This document contains 5 pages before this page

Dokumentet inneholder 5 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 5 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 5 sider før denne side

Detta dokument innehåller 5 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende