

Likestillingsredegjørelse 2024

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 2024. Lønnskartlegging utføres annethvert år og har blitt utført for regnskapsåret 2024.

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 2024

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 2024 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 2024 er det 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 2024

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 (12 %), men dette er en økning fra 8 % i rapporten for 2022. I tråd med lav representasjon av kvinner i bransjen fordeler også kvinneandelen i virksomheten seg skjevt: Det er svært få kvinner representert i driftsapparatet. Det er overvekt av kvinner i selskapets ledelse.

TABELL A

Tabellen gjelder per 31.12.2024

		TOTAL	KVINNER	MENN
FAST ANSATTE	Antall	93	11	82
	%	100	12	88
DELTID	Antall	3	1	2
	%	3,2	33	67
MIDLERTIDIG	Antall	1	1	0
	%	1,1	100	0
UTTAK FORELDREPERM	Dager	216	0	216
	%	100	0,0	100,0
LØNN	Sum	71815044	10549000	61266044
	%	100	15	85

TABELL B: KJØNNSFORDELING ULIKE STILLINGSGRUPPER

Tabellen gjelder per 31.12.2024

	ANTALL	KVINNER	MENN
Ledergruppe	5	4	1
Prosjektledere	6	0	6
Anleggsledere	6	0	6
Arbeidsledere	7	0	7
Ansvarlige	4	0	4
Operatører	54	2	52
Lærlinger	5	0	5
Stab	6	5	1

Kjønnsbalanse i virksomheten:

- Det er ansatt 12 % kvinner mot 88 % menn i virksomheten.
- I operativ drift er det 2 kvinner.
- Det er ingen kvinnelige ansatte i operativ ledelse (prosjekt-, anleggs- eller arbeidsledere).
- I ledergruppen er kvinneandelen 80 %; Fire kvinner og én mann

Ufrivillig deltid: RailCom har 3 deltidsansatte, men ingen av disse arbeider ufrivillig deltid.

Midlertidige ansettelser: Per. 31.12.24 er det 1 midlertidig stilling som trainée samt fem lærlinger. 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 2024 ble 216 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.

Styret i 2024 besto av 4 styremedlemmer og en styreleder, hvorav to styremedlemmer er kvinner.

Ledergruppen 2024 i RailCom besto av fem personer, hvorav én er mann. Gruppen besto av daglig leder, porteføljeleder, økonomi- og administrasjonsleder, HR-leder og HMS- og kvalitetsleder.

Arbeidsmiljøutvalget 2024 besto av 8 personer, hvorav 4 kvinner og 4 menn. 1 av kvinnene representerer bedriftshelsetjenesten. På arbeidsgiversiden var det 2 kvinner og en mann. Hos arbeidstakersiden var alle representanter menn. Sekretær var kvinne.

Varslingsråd besto av HR-leder, HMS- og kvalitetsleder og hovedverneombud, i tillegg til at representant fra BHT kan settes inn ved behov. Varslingsrådets sammensetning og arbeidsform er informert om i selskapets varslingsplakat. I 2024 var rollene besatt av to kvinner og én mann.

Tilstand for kjønnsforskjeller i lønn 2024

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

RailCom har for 2024 gjennomført en kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn innenfor ulike stillingsgrupper. Stillingsgruppene er definert i samarbeid mellom daglig leder 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».

I henhold til rapporteringskrav skal det ikke oppgis snittlønn fordelt på kjønn dersom det er færre enn 5 ansatte per kjønn i gruppen oversikten skal offentliggjøres for. For RailCom innebærer dette at ingen grupper kan sammenliknes med konkrete tall når det gjelder lønnsforskjeller mellom kjønn for 2024, grunnet for få individer per gruppe. Det er lagt til kommentarer der dette er relevant.

TABELL C: LØNNSFORSKJELL MELLOM KJØNN I ULIKE STILLINGSGRUPPER

Tabellen gjelder per 31.12.2024

	SNITTLØNN	KVINNER	MENN
Anleggsledere	908406	Ingen kvinner	908406
Ansvarlige	Se kommentar	Se kommentar	Se kommentar
Arbeidsledere	751788	Ingen kvinner	751788
Ledergruppe	1405649	Se kommentar	Se kommentar
Operatører	702348	Se kommentar	Se kommentar
Prosjektledere	1091390	Ingen kvinner	1091390
Stab	816894	Se kommentar	Se kommentar

Det er ingen grupper som kvalifiserer til offentlig sammenlikning av snittlønn mellom kjønn grunnet antall individer i gruppen.

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.

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

Videre har vi tro på det å etterleve det vi sier gjennom faktisk å gjennomføre tiltak. I 2024 etablerte vi en transportavdeling med egen lastebil for å dekke deler av driftens behov. Vår lastebilsjåfør er kvinne. Ledergruppen for 2024 besto av 80 % kvinner.

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

Likestilling handler ofte om kjønnsmangfold, 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.

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, 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 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.

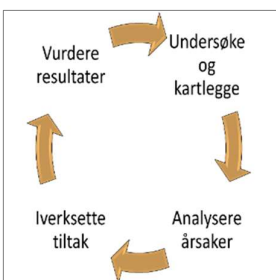
Medarbeiderundersøkelser

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 2024

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 selskapets ledergruppe.

- Kjønnforskjeller i lønn og kjønnsfordeling i virksomheten (del 1 i denne rapporten) for 2024 er utarbeidet av administrasjonen.
- Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre ble videreført i 2024.
- 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 2024 viser at ingen har opplevd seg mobbet eller trakassert i løpet av de siste 12 månedene.

Steg 2 – 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 kjønnnet 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.
- Tung mannsdominert bransje og generelt høyt fokus på seksuell trakassering av kvinner i samfunnet, kan føre til at grenseoverskridende oppførsel fra kvinner mot menn kan bli oversett eller bagatellisert.
- 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 3 – Iverksette tiltak

Planlagte tiltak i arbeid for likestilling og mangfold

RailCom vil i 2025 opprettholde fokus på arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

Tiltak planlagt for 2025

- 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.
- Brande selskapets verdier mer der både ute- og innepersonalet ferdes
- Arbeide for å opprettholde selskapets innarbeidede kultur som sier at alle er like viktige uavhengig av rolle og funksjon.
- Etablere selskapets lederutviklingsprogram hvor likestilling og mangfold vil være et tema.
- AMU og Bedriftshelsetjenesten involveres ved behov for tilrettelegging ved nedsatt funksjonsevne (syn, hørsel og bevegelseshemninger).

- 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.

Steg 4 – Vurdering av resultater

Utført arbeid for likestilling og mangfold

Utførte tiltak 2024

- Spørsmål om mobbing og trakassering er et punkt i medarbeiderundersøkelsen hvor det også blir stilt spørsmål om ansatte kjenner til varslingsordningen
- Selskapet har lagt vekt på økt mangfold under rekruttering både når det kommer til kjønn og etnisitet.
- Selskapet har utviklet et transport-konsept som ble implementert i 2024. Her tar vi deler av ekstern transport inhouse med egen lastebil med flak og kvinnelig lastebilsjåfør.

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 7 pages before this page
Dokumentet inneholder 7 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 7 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 7 sider før denne side

Detta dokument innehåller 7 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