

Redegjørelsen for likestilling og diskriminering



Innledning

I Bane NOR skal vi ha et likestilt, inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø. Vi skal være nysgjerrige på hverandre og bruke hverandres kompetanse i videreutvikling av jernbanen. Vår ambisjon er at Bane NOR skal preges av våre verdier åpen, respektfull, engasjert og nytenkende. Verdiene ble til i samarbeid med ansatte i 2018. Da Spordrift ble fusjonert med Bane NOR 1.12.23 hadde selskapet med seg verdisettest; stolt, fremoverlent, lagspiller. Bane NOR har igangsatt arbeid med å etablere et felles verdisett.

Spordrift, som har vært den største leverandøren av drifts- og vedlikeholdstjenester på jernbanen, hadde 1400 medarbeidere. Bane NOR har blitt en større og mer mangfoldig organisasjon med lærlinger og flere fagarbeidere. Det gir oss større bredde i kompetansen og en annen kjønnsfordeling, som vi fremover skal jobbe systematisk og godt med å få balansert, da Spordrift kommer inn med en høy mannsandel i arbeidsstyrken.

Redegjørelsens del 1 beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i Bane NOR. I redegjørelsens del 2 beskriver vi nærmere vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering, og presenterer tiltak som skal sikre at vi blir enda bedre på disse områdene.

Bane NOR har i flere år jobbet med mangfold og inkludering, men mindre systematisk enn det som gjøres i dag. Vi vil i rapportene for årene som kommer kunne vise mer konkret til effekter av igangsatte tiltak enn det gjøres i rapporten for 2023.

Innhold

1. Tilstand for kjønnslikestilling	5
1.1 Kjønnbalanse i virksomheten	5
1.2 Oversikt over midlertidig ansatte, innleie og deltid	6
2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2023	8
2.1 Innledning	8
2.2 Styrende dokumenter, overordnet forankring og varslingsordning	8
2.3 Undersøkelser, handlingsplan mot mobbing, lønn/karriere/familieliv og samarbeid med SAMU og SSU	9
Risikoundersøkelse egne ansatte, innleide og arbeidssøkere	9
Risikoundersøkelse leverandører	10
Medarbeiderundersøkelse	11
Handlingsplan mot mobbing og trakassering	11
Lønn, karriere og familieliv	12
Samarbeid med arbeidsmiljøutvalg og samarbeidsutvalg	13
2.4 Gjennomførte aktiviteter i 2023	13
Konsernledelsen, SAMU og AMU	13
Ledelse	13
Programmer og mangfoldsaktiviteter	14
3. Prioriterte områder og handlingsplan for 2024	16
Innledning	16
Ledelse	16
Nettverk	16
Strukturer og kultur	17
Fortsatt deltakelse på markeringer mv.	17
Handlingsplan etter risikovurdering av likestilling og hindre for diskriminering	17

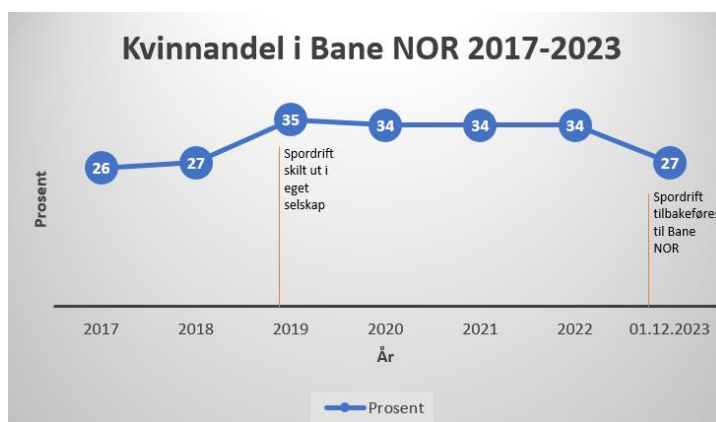
1. Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten

Tema	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse i Bane NOR totalt, antall kvinner og menn	1350	3667
Kjønnsbalanse i ledende stillinger (personalansvar) i prosent	32	68
Antall midlertidige ansatte i heltids stillinger	24	126
Antall midlertidige ansatte på timelønn	6	17
Antall ansatte i deltidsstillinger	23	31
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon kvinner og menn	18,2	12,6

Totalt er kjønnsbalansen i Bane NOR blitt mindre balansert etter sammenslåingen med Spordrift. I perioden 2019-2023 var kjønnsbalansen i Bane NOR 34-35 prosent kvinner og 65-66 prosent menn. Maks differanse i perioden 2021-2023 mellom det kvartalet med høyest ratio kvinnelig ansatte og det kvartalet med lavest ratio har vært på 1 %.

Etter sammenslåingen med Spordrift har Bane NOR 27 prosent kvinner og 73 prosent menn, som er tilnærmet lik andel kvinner som i 2017 og 2018, før Spordrift ble skilt ut av Bane NOR.



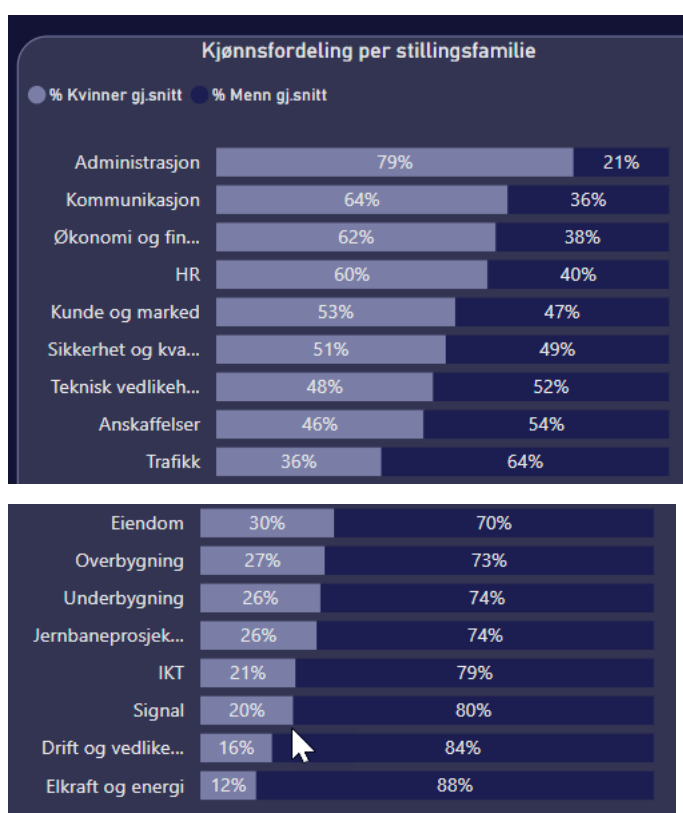
Figur 1 Historisk utvikling kvinner i Bane NOR perioden 2017-2023

Det var 130 lærlinger i Spordrift pr. 30.11.23. Av disse var 16 kvinner og 114 menn, som utgjør 13 prosent kvinner. Bane NOR har satt mål om 20 prosent kvinnelige lærlinger innen 2026.

Kvinner i ledende stillinger med personalansvar har siste årene vært 33 prosent i Bane NOR. Etter sammenslåing med Spordrift er kjønnsbalansen gått noe ned til 32 prosent.

Toppledergruppen, inkludert konsernsjefen, består ved utgangen av 2023 av syv menn og tre kvinner. Styret, inkludert ansattrepresentanter, består av seks menn og fem kvinner.

For stillinger i administrasjon, kommunikasjon, økonomi og finans, HR, kunde og marked, sikkerhet og kvalitet er majoriteten av arbeidsstyrken kvinner. Det er god kjønnsbalanse i stillingsfamilier innen teknisk vedlikehold og anskaffelser.



Figur 2: Kjønnsfordeling i Bane NORs 17 stillingsfamilier i 2023

1.2 Oversikt over midlertidig ansatte, innleie og deltid

Per 31.12.2023 var det 171 midlertidige ansatte, hvorav 135 er lærlinger, i Bane NOR. I tillegg har vi midlertidig ansatte som lønnes per time og jobber mer sporadisk eller i en kort periode. Antallet varierer gjennom året. Dette er i hovedsak studenter eller arbeidstakere over 62 år.

Andel innleide av arbeidsstokken per 31.12.2023 var 7,3 prosent. Det er en nedgang fra 12 prosent i 2022. Vi ønsker primært fast ansettelse, men innleid kompetanse er

nødvendig der det er utfordrende å rekruttere, eksempelvis enkelte fagområder innen IKT og ingeniørfag.

Deltid

Det forekommer i praksis ikke ufrivillig deltid i Bane NOR. De som er ansatt i deltidsstillinger har deltidsstilling på grunn av helseutfordringer eller etter eget ønske.

2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2023

2.1 Innledning

I Bane NOR jobber vi for å fremme likestilling, inkludering og mangfold. Bane NOR har nulltoleranse for diskriminering og aksepterer ikke forskjellsbehandling. Vi arbeider aktivt for å hindre forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder. Dette arbeider vi med i alle deler av organisasjonen, men spesielt innenfor rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling og forfremmelse.

2.2 Styrende dokumenter, overordnet forankring og varslingsordning

Vårt likestillingsarbeid er forankret hos Bane NORs styre og øverste ledelse gjennom vår styringspolicy for etikk og samfunnsansvar, og videre i underliggende styringsdokumenter hvor også etikk, samfunnsansvar, varsling og rekruttering er integrert. At vi har nulltoleranse for diskriminering er forankret i, og fremgår klart av Bane NORs styrende dokumenter herunder vår konsernprosedyre for etikk, og vektlegges ved blant annet ledertrening og annen intern opplæring.

Alle ansatte skal årlig gjennomføre etikkopplæring der vi bruker digitale verktøy for å engasjere og skape rom for refleksjon. Formålet er å øke bevisstheten blant ansatte knyttet til likestilling, inkludering og mangfold. Det gjennomføres jevnlig dilemmatrening i alle Bane NORs ledergrupper, hvor dilemmaer og praktiske problemstillinger knyttet til blant annet diskriminering, mobbing og trakassering tas opp og diskuteres.

I Bane NOR skal vi møte hverandre med respekt og engasjement, og vi aksepterer ikke noen form for trakassering. Det jobbes kontinuerlig med å forankre verdiene i alle deler av organisasjonen vår, blant annet er dette en viktig del av introduksjonsprogram for alle nyansatte.

Varslingsordning

Bane NOR har en varslingskanal hvor medarbeidere og eksterne kan varsle om det de mener er kritikkverdige forhold. Bane NOR har en digital varslingstjeneste som administreres av et eksternt selskap, og i denne digitale varslingstjenesten kan varslere velge å være anonyme eller åpne. Varslingstjenesten og retten til å varsle inngår i Bane NORs kontraktsmaler med leverandører. Det er også et krav i Bane NORs kontraktmaler

retten til å varsle skal videreføres i kontrakter med underleverandører. Dersom varsler velger å være anonym kan Bane NOR kommunisere med varsler via varslingstjenesten uten at varsler sin identitet blir kjent. Varslere kan også varsle direkte til Compliance Officer eller til varslingssekretariatet. Det skjer også at varsler kommer fra linjen og videreformidles til varslingssekretariatet. Det er innholdet i varslet som definerer om det er et varsel og ikke hvordan det kommer inn. Alle varslingssaker får et unikt nummer og behandles av varslingssekretariatet i Bane NOR. Varslingssekretariatet er uavhengig av driften. Status for varslingstjenesten inngår i årsrapporteringer som fremlegger for konsernledelsen, styret, sentralt samarbeidsutvalg (fagforeninger) og sentralt arbeidsmiljøutvalg (hovedverneombudene).

2.3 Undersøkelser, handlingsplan mot mobbing, lønn/karriere/familieliv og samarbeid med SAMU og SSU

Risikoundersøkelse egne ansatte, innleide og arbeidssøkere

Bane NOR gjennomførte høsten 2023 risikovurdering iht. diskriminering og hindre for likestilling. Risikovurderingen ble gjort i samarbeid med representant for fagforeningene og hovedverneombud. Det er vurdert risiko for disse gruppene;

- i) Kjønn, graviditet, permisjon, fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver
- ii) Etnisitet, religion og livssyn
- iii) Funksjonsnedsettelse
- iv) Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- v) Kombinasjon av grunnlagene

Det er vurdert risiko knyttet til følgende områder:

- a) Rekruttering
- b) Lønn og arbeidsvilkår
- c) Forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere
- d) Tilrettelegging
- e) Mulighet for å kombinere arbeidsliv og familieliv
- f) Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Målet med risikovurderingen var å:

1. Få opp et risikobilde for diskriminering og hindre for likestilling for egne ansatte og innleide, samt arbeidssøkere.
2. Lage et forslag til handlingsplan for ledelsen, som kan brukes til å avgjøre hvilke tiltak som skal igangsettes for å hindre diskriminering og ivareta likestilling.

Det er utarbeidet handlingsplan som iverksettes fra januar 2024 med åtte definerte tiltaksområder som skal redusere risiko:

1. Opplæring, kurs, kampanjer og nettverk for å styrke mangfoldkompetansen i Bane NOR for medarbeidere.
2. Opplæring og kurs for å styrke mangfoldkompetansen hos ledere og i HR.
3. Sikre at rekrutteringsprosessen jobber med målet om økt mangfold.
4. Økt inkludering og redusere risiko for diskriminering gjennom å ta tak i mulighet for tilrettelegging (IKT, universell utforming, servering)
5. Mulighet for tilrettelegging (fysisk og psykisk) for å ivareta og inkludere mangfoldet (samarbeid med eksterne interesseorganisasjoner, SSU, IA-utvalg, opplæring ledere).
6. Redusere risiko for å hindre likestilling gjennom å;
 - sette fokus på fleksibilitet for ansatte med omsorgsoppgaver i turnus og ute på prosjekt hvor arbeidstiden er mer styrt.
7. Sørge for at Bane NOR har arbeidstøy tilpasset alle behov.
8. Sørge for at Bane NOR har kjønnstilpassende garderobe- og toalettfasiliteter på lokasjoner der det er egne ansatte.

Risikoundersøkelse leverandører

Det gjøres uavhengige risikovurderinger av virksomheten med direkte rapportering til styret. Denne risikovurderingen inkluderer alle utbyggingsprosjektene. Når den iboende risikoen knyttet til leverandørenes hjemland kartlegges er risiko for manglende likestilling en av indikatorene som vurderes. I denne vurderingen brukes ILO og World Economic Forum sin Gender gap Index som kilder til å vurdere risiko. Risikovurderingen vurderte bl.a. risiko for diskriminering og trakassering av kvinner på våre utbyggingsprosjekter, at kvinners behov ikke imøtekommes på arbeidsplassen og risiko for underrapportering av mulige avvik pga. kvinnelige medarbeidere i stillinger.

Resultatene viser en høy iboende risiko knyttet til flere av prosjektene pga. risiko knyttet til leverandørenes hjemland. Samtidig så viser vurderingene at det er ulike risikoer knyttet til prosjektene (f.eks. hvor mange kvinner er det ute i prosjektene, type arbeid og i hvilke roller), og at prosjektene selv må gå videre i dybden for å se på hva som er riktige tiltak. Vi jobber med tiltak for å forebygge diskriminering i prosjektene (for eksempel garderobeløsninger), og i fremtidige risikovurderinger er det behov for å gå bredere ut i organisasjonen og dypere ned i datagrunnlaget.

Medarbeiderundersøkelse

Bane NOR skal kontinuerlig arbeide med å ivareta og utvikle en inkluderende kultur, dette arbeidet blir vi aldri ferdig med. I Bane NORs årlige medarbeiderundersøkelse er det fra 2022 med spørsmål som belyser de ansattes holdninger til mangfold. Ved å kartlegge holdningene til mangfold i medarbeiderundersøkelsen bidrar vi til å avdekke organisasjonsenheter som fremmer og hemmer mangfold og inkludering, og vi kan igangsette tiltak der det er behov.

Analysen av svarene innen mangfold og inkludering i medarbeiderundersøkelsen viser at resultatene gjennomgående er høye og at opplevelsen av mangfold- og inkluderingsarbeidet oppleves nokså likt på tvers av medarbeidergrupper i Bane NOR. Spørsmålene er:

- Hos oss tar ledere og medarbeidere et felles ansvar for inkludering, (4,2)
- Hos oss har vi respekt for hverandres forskjellighet, (4,3)
- Jeg tror at et stort mangfold på arbeidsplassen vil bidra til at vi løser oppgavene våre på en god måte, (4,3)
- Jeg opplever det som trygt å være meg selv på jobb, (4,4)

Resultatene for 2023 er litt bedre enn for 2022. Gjennomsnittlig poeng på spørsmålene er 4,2 – 4,4 på en skala fra 1 til 5 der fem er høyeste poeng.

Ledelse er et sentralt forhold som skiller enheter som scorer henholdsvis høyt og lavt på mangfold og inkludering. Leders åpenhet, forbedringsfokus, målorientering og anerkjennelse peker seg ut som viktige forhold for å lykkes med mangfold og inkludering i Bane NOR.

Handlingsplan mot mobbing og trakassering

Medarbeiderundersøkelsen fra 2023 viser videre at Bane NOR ligger noe under andre virksomheter når det gjelder hvor mange som svarer at de blir utsatt for mobbing og/eller trakassering. Det er samme resultat som i 2022. I desember 2023 ble Spordrift fusjonert inn i Bane NOR. Spordrift hadde gjennom sine medarbeiderundersøkelser avdekket høyere andel som opplevde mobbing og trakassering på arbeidsplassen enn Bane NOR. Vi vil derfor være særlig bevisst på å sikre et trygt arbeidsmiljø blant alle våre nye fagarbeidere i hele landet.

I 2022 ble vår handlingsplan mot mobbing og trakassering oppdatert, spesielt med fokus på konflikthåndtering. Planen ble videreført i 2023 og forankret i sentralt arbeidsmiljøutvalg.

Mål	Tiltak
Sikre gode HMS-planer for det psykososiale arbeidsmiljøet	Gå ut med henstilling om at alle arbeidsmiljøutvalg orienteres om og diskuterer enhetens planer for psykososialt arbeidsmiljø.
Sikre at Bane NORs styringssystemer adresserer mobbing	Gjennomgang og oppdatering av personalhåndbok og andre aktuelle deler av styringssystemet når det gjelder mobbing.
Lokale tiltak for ansatte med kundekontakt	Lage opplegg / ta opp tema i BHT bestilling slik at ledere kan tematisere problemstillingen sammen med ansatte som er i kontakt med kunder, og komme frem til tiltak sammen med dem. Forebygging og oppfølging.
Øke kvalitet i oppfølging ved mistanke om mobbing	Frivillig webinar for ledere for å sikre god evne til å markere grenser for atferd og håndtere mobbing. Teori, praktisk øvelse og erfaringsutveksling.
Økt kunnskap om mobbing	Utvikle løsning for å undersøke om ansatte har fått hjelp ved mobbing. Eventuelt i neste medarbeiderundersøkelse.
Økt kunnskap om mobbing for verneorganisasjonen	Sette opp mobbing som tema på arbeidsmiljødagen 2023
Økt kunnskap om mobbing og varsling	Informasjon i form av Banenettsak om Bane NORs aktuelle rutiner (etikk, varsling, personalhåndbok) hvordan disse bør brukes i mulige mobbesaker

Lønn, karriere og familieliv

Likestilling mellom kjønnene er et av punktene vi er spesielt oppmerksomme på i forbindelse med årlige lønnsjusteringer. Vi er også bevisste på at ansattes utviklingsmuligheter i Bane NOR skal være basert på saklige kriterier som kompetanse og lederansvar.

Vi viser til likestillingsrapporten for 2022 for redegjørelse av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer. Neste års rapport vil også rapportere på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt, lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/grupper, kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper og ufrivillig deltid blant kvinner og menn.

Når det gjelder arbeid og familieliv har en stor andel av Bane NORs ansatte fleksitid med mulighet til å jobbe hjemmefra ved behov. Det er også lav terskel for å få innvilget delvis permisjon av familiære årsaker.

Å redusere risiko for å hindre likestilling gjennom å sette søkelys på fleksibilitet for ansatte med omsorgsoppgaver i turnus og ute på prosjekt hvor arbeidstiden er mer styrt er et av tiltaksområdene for 2024.

Samarbeid med arbeidsmiljøutvalg og samarbeidsutvalg

Både sentralt arbeidsmiljøutvalg og sentralt samarbeidsutvalg behandler saker knyttet til likestilling og mangfold. Spesielt gjelder dette tema som sykefravær, fleksibel arbeidsplass, medarbeiderundersøkelse og varsling. Konsernsjef og hovedverneombud er medlemmer av arbeidsmiljøutvalget som har minimum fire møter i året. Konsernsjef og hovedtillitsvalgte er medlemmer av samarbeidsutvalget som har møter ca. en gang i måneden.

2.4 Gjennomførte aktiviteter i 2023

Konsernledelsen, SAMU og AMU

I 2023 styrket vi arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold spesielt for konsernledelsen, sentrale tillitsvalgte og hovedverneombud.

Konkret har vi arbeidet med å forankre og definere verdien av mangfold og inkludering i konsernledelsen. Konsernledelsen har jobbet med å tydeliggjøre verdien av mangfold i Bane NOR og sette retning for arbeidet. I 2023 etablerte Bane NOR en arbeidsgruppe som har som formål å arbeide spesielt med inkludering og mangfold der også representant fra de tillitsvalgte og hovedverneombud er deltakere.

Det er gjennomført risikovurdering av diskriminering og hindre for likestilling og utarbeidet tiltaksplan i samarbeid med representanter fra sentralt samarbeidsutvalg og hovedverneombudet. Tiltaksplanen settes i verk fra januar 2024, ref. 8 tiltaksområder beskrevet i redegjørelsen.

Ledelse

Vi har i 2023 også økt ledernes kompetanse om likestilling og kjønn gjennom lederutviklingsprogram og samlinger. Vi har rekruttert nytt kull til lederutviklingsprogram for unge ledertalenter med oppstart januar 2024 der 41 prosent av deltakerne er kvinner.

I 2023 utviklet Bane NOR et mangfold-dashbord for ledere som visualiserer kjønns- og aldersfordeling i selskapet. Dashbordet er et godt datagrunnlag som gir ledere et bilde av

kjønns- og aldersmangfold i egen enhet og selskapet som helhet. Dette er med på å øke bevissthet og kunnskap i organisasjonen.

Programmer og mangfoldsaktiviteter

I 2023 startet et nytt lederutviklingsprogram for oppgaveledere uten personalansvar (prosjektledere, byggeledere og prosjekteringsledere) som har en viktig rolle i utøvelsen av ledelse. De leder medarbeidere i utøvelsen av faget. 180 oppgaveledere har vært gjennom programmet i 2023. Hensikten er å gi våre dyktige fagledere kunnskap og bevisstgjøring om utøvelse av lederskap, hvor trygghet på arbeidsplassen og viktigheten av å akseptere og inkludere mangfold er sentralt tema.

Bane NOR har siden 2008 hatt et trainee-program hvor det til sammen har vært 186 deltagere. Av disse er 101 kvinner og 85 menn inkludert kullet som har oppstart i august 2024. For kullet som hadde oppstart i august 2023 var det 80 prosent kvinner.

Programmet rekrutterer unge nyutdannede kvinner og menn fra høyskoler og universiteter til fagstillinger i Bane NOR. Programmet er med å bidra til økt kvinneandel generelt i Bane NOR. Vi har ikke ført statistikk på hvor mange som har gått inn i en lederstilling på et senere tidspunkt.

I 2022 inngikk vi et bedriftssamarbeid med virksomheten «Sammen om en jobb» som er en virksomhet som hjelper innvandrere med høyskole- og universitetsutdanning inn i arbeidslivet. Per januar 2024 har Bane NOR 23 ansatte som deltar i mentor-programmet og bistår innvandrere med jobbsøking. Tiltaket er med på å bygge mangfoldskompetanse i Bane NOR.

Vi engasjerer ansatte i tema likestilling, inkludering, mangfold og diskriminering gjennom digitale dilemmatreninger, og tema er en del av obligatorisk årlig e-læringskurs i etikk og samfunnsansvar for alle ansatte.

Vi gjennomførte aktiviteter i forbindelse med:

- Markering av kvinnedagen
- Pride i Oslo og Trondheim
- Markering av Verdensdagen for psykisk helse i november der tema var psykologisk trygghet på arbeidsplassen
- Bærekraftsdagen i Bane NOR der ett av temaene var mangfold og psykisk helse

Et viktig tiltak i 2022 og 2023 var å være bevisst på å presentere et tverrsnitt av de ansatte når det gjelder kjønn, etnisitet, alder mv., i internkampanjer og illustrasjoner. Dette

er viktig for at alle ansatte skal oppleve en gjenkjennelse i Bane NORs mangfold. Vi forteller om våre dyktige ansatte i sosiale medier og erkjenner at det kan jobbes mer systematisk fremover med å synliggjøre mangfoldet vi har i Bane NOR, og at vi kan skape enda mer mangfold.

3. Prioriterte områder og handlingsplan for 2024

Innledning

Kjønnsbalanse vil være et prioritert område for Bane NOR i årene som kommer. I Bane NOR har vi 27 prosent kvinner. Det synes vi er for lavt og vi må jobbe mer systematisk med tema fremover. Vi vil fremover måtte tenke på nye måter, slik at vi kan rekruttere – og beholde – flere kvinner, også fra typisk mannsdominerte utdanninger. Bane NOR har også miljøer der kvinner er flest i antall, og det er også interessant å se nærmere på om vi bør jobbe strukturert med å øke andelen menn i stillinger der det tradisjonelt er flest kvinner.

Med geografisk tilstedeværelse på flere lokasjoner i landet, og med en stor bredde i vår virksomhet, har vi en unik mulighet for å sikre verdiskaping gjennom en mangfoldig arbeidsstokk.

Vi har satt måltall på kjønnsbalanse og vi er i gang med å utarbeide en langsiktig plan for å jobbe mot mer kjønnsbalanse i de delene av organisasjonen der kjønnsbalansen er lav.

Måltall for kjønnsbalanse innen 31.12.25

Område	Pr. 12.2023	Måltall 31.12.25
Totalt antall kvinner Bane NOR	27%	30%
Rekruttering av lærlinger i Drift- og vedlikeholdsdivisjonen	13%	20%
Kvinner i ledende stillinger med personal- og budsjettansvar	Bane NOR: 32% Spordrift: 28%	35%

Ledelse

Bane NORs ledere har ansvar for å utvikle og motivere medarbeidere, det er forankret i våre lederprinsipper. Flertallet av alle personalledere har vært gjennom lederprogrammet «Å vokse i lederrollen». Høsten 2023 inngikk Bane NOR ny leverandøravtale på lederutvikling og skal i samarbeid med leverandør utvikle et nytt lederprogram der likestilling, inkludering og mangfold blir et av temaene. I tillegg vil vi første halvår 2024 sørge for at ledere som kommer fra Spordrift og ledere i Bane NOR som ikke har gått lederprogrammet gjennomfører dette.

Nettverk

IKT miljøet i Bane NOR har etablert internt nettverk for kvinner inspirert av lignende nettverk i Norge, «Women in Tech» for å gi kvinner et fellesskap der de kan dele erfaringer og kunnskap.

Strukturer og kultur

Vi må fremover jobbe mer systematisk med å sikre at våre strukturer, systemer og rutiner fremmer arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold og jobber *med* målene til Bane NOR. Bane NOR jobber hele tiden med å beholde og utvikle en inkluderende kultur. Vi vil fortsette å iverksette tiltak som bidrar til å fremme vår ønskende kultur, eksempelvis kompetanseheving i ubevisst diskriminering og medarbeideransvar. Revidering av våre verdier i samarbeid med ansatte er en viktig prioritering første halvår 2024.

Gjennomgang av rekrutteringsprosessen for å sikre at den legger til rette for økt kvinneandel, og hindrer diskriminering på alle mangfoldsområdene, er en prioritering for kommende året.

Bane NOR ønsker å jobbe aktivt med eksterne interesseorganisasjoner og leverandører innen likestilling og mangfold, for å bygge kompetanse og nettverk og har inngått samarbeid med mangfoldsnettverket Diversitas.

Fortsatt deltakelse på markeringer mv.

Bane NOR vil fremover fortsette å markere Kvinnedagen, Pride og Verdensdagen for psykisk helse. Denne typen interne markeringer er viktig, det synliggjøre verdiene til Bane NOR og øker de ansattes bevissthet om temaet mangfold.

Handlingsplan etter risikovurdering av likestilling og hindre for diskriminering

Det er utarbeidet handlingsplan som iverksettes fra januar 2024 med åtte definerte tiltaksområder som skal redusere risiko. Det er viktig å si at disse åtte tiltaksområdene ikke er en uttømmende liste over alle aktiviteter vi planlegger for 2024, men tiltak knyttet direkte til risikovurderingen ref. pkt. 2.2.1.

Det er et pågående arbeid der vi finner riktige og effektive tiltak etter risikovurderingen. Under er tiltaksområdene beskrevet detaljert.

Tiltaksområde 1 Opplæring, kurs, kampanjer og nettverk for å styrke mangfoldkompetansen i Bane NOR for alle ansatte	Aktiviteter
<p>Opplæring alle medarbeidere Opplæring for alle medarbeidere for å styrke mangfoldkompetansen i Bane NOR. Behov for å øke bevisstheten og kunnskapen om inkludering og mangfold. Øke grunnforståelse, skape engasjement, forebygge ubevisste holdninger og bygge omdømme internt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dilemmatrening i leder- og personalgrupper • Foredrag • Fortsette samarbeidet med «Sammen om en jobb». 23 Bane NOR ansatte er veiledere for utenlandske arbeidstakere med høyskoleutdanning som står utenfor arbeidslivet.
<p>Introduksjonsdag for nyansatte Økt fokus på tema når nyansatte samles for introduksjon til Bane NOR.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tema mangfold og inkludering inngår eksplisitt i introduksjonsdag for nyansatte
<p>Informasjonstiltak og kampanjer rettet til alle ansatte Knyttet til språk og spøk i hverdagen for alle diskrimineringsgrunnlagene. Ulike tiltak for å holde dialogen om hva som er akseptabelt og ikke i gang. Samfunnet utvikler seg og hva som er akseptabelt endres, det er viktig at våre ansatte henger med.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interne kommunikasjonsaktiviteter/kampanjer
<p>Markering av verdensdager og Pride Offisielle dager og markeringer som vi har en tradisjon for å løfte frem i Bane NOR. Markeringene er en fin ramme for informasjon.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsette å markere mangfold gjennom Kvinnedagen, Pride og Verdensdagen for psykisk helse

Tiltaksområde 2 Opplæring og kurs for å styrke mangfoldkompetansen hos ledere og i HR	Aktiviteter
<p>Ledere som rekrutterer Opplæring til alle ledere som skal igangsette en rekrutteringsprosess. Denne gruppen ledere er viktigste personer for å få inn mangfold i Bane NOR.</p>	<p>Under planlegging</p>
<p>Lederutviklingstiltak Implementere inkludering og mangfold i eksisterende og kommende lederprogrammer og kurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 200 ledere gjennomfører lederprogram for nye ledere i Bane NOR. Inkludering og mangfold er et temaene i programmet. • Ha inkludering og mangfold som tema i fremtidige lederutviklingsprogrammer som er under planlegging.
<p>Øke kompetansen i HR Kompetanseheving via kurs, sertifisering på inkludering og mangfold.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nøkkelpersoner i HR og virksomheten går kurs for å bli sertifiserte mangfoldsledere. Pr. april 2024 vil to personer i virksomheten ha startet opplæringen.

Tiltaksområde 3 Sikre at rekrutteringsprosessen jobber med målet om økt mangfold	Aktiviteter
<p>Økt mangfoldkompetanse hos Rekrutteringsrådgiverne Rekrutteringsrådgivere er fagekspertene i rekrutteringsprosessen og viktig at de til enhver tid opplever å ha god mangfoldkompetanse i møte med kandidater og ledere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opplæring/kurs/sertifisering av rekrutteringsrådgivere
<p>Sørge for at rekrutteringsprosessen jobber med målet om økt mangfold og inkludering Systematisk gjennomgang av rekrutteringsprosessen og igangsette tiltak og endringer der systemet ikke jobber med målet om økt inkludering og mangfold.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Under planlegging
<p>Styringsdokumenter (system)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomgang av styringsdokumentasjon for å sørge for at prosedyrene og standardene jobber med målet om økt inkludering og mangfold.

Tiltaksområde 4 Økt inkludering og redusere risiko for diskriminering gjennom å ta tak i mulighet for tilrettelegging	Aktiviteter
<p>IKT systemene Undersøke at de eksisterende IKT-systemene er tilrettelagt for funksjonshemmede der mulig. IKT-systemer kan ha ulike innstillinger som er av nytte for medarbeidere med funksjonsvariasjon.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Under arbeid
<p>Universell utforming Sørge for at universell utforming av lokaler og rigger blir ivaretatt ihht regelverk når det inngås leiekontrakter der det er Bane NOR ansatte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Under arbeid

Tiltaksområde 5 Mulighet for tilrettelegging (fysisk og psykisk) for å ivareta og inkludere mangfoldet	Nye aktiviteter
<p>Samarbeid med eksterne – øke kompetansen internt Øke kompetanse og handlekraft gjennom kontakt med miljøer som jobber med diskrimineringsgrunnlagene.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere samarbeid med organisasjoner som jobber med de ulike diskrimineringsgrunnlagene.
<p>Sentralt samarbeidsutvalg (SAMU) Sette mangfold som fast punkt på agendaen i sentralt arbeidsmiljøutvalg (forslag, pt. ikke besluttet)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ved å ha mangfold på agendaen, i handlingsplan og årsrapport for SAMU kan man øke aktiviteten og medvirkningen.
<p>Opplæring til ledere Opplæring til ledere om tilrettelegging knyttet til sykefravær er besluttet og igangsatt. Sørge for at tilrettelegging for funksjonshemmede er en del av innholdet i kurset.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Under arbeid

Tiltaksområde 6 Sette fokus på fleksibilitet for ansatte med omsorgsoppgaver i turnus og ute på prosjekt hvor arbeidstiden er mer styrt.	Aktiviteter
Eksperthjelp Det finnes et lite antall ansatte som står i ekstra krevende omsorgsoppgaver i privatlivet (f.eks. har multifunksjonshemmet barn) som påvirker deltakelsen i arbeidslivet.	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby eksperthjelp til ansatte som står i krevende omsorgsoppgaver • Synliggjøre det samfunnet og Bane NOR har av tilretteleggingsmuligheter for omsorgspersoner.
Familievennlig kultur Vi har ansatte i mange faser av livet. Sørge for at ledere vet hvordan de kan tilrettelegge for gode diskusjoner i personalgruppene knyttet til familie- og arbeidsliv. Bane NOR skal ha en bevissthet på ivaretagelse av familielivet knyttet til småbarnsforeldre eller ansatte med omsorgsoppgaver.	<ul style="list-style-type: none"> • Utøvelse av godt lederskap gjennom trygge ledere
Turnus Sørge for at det er en enhetlig praksis for tilrettelegging av turnus i perioder hvor ansatte har spesielle behov, f.eks. helsevennlig turnus og familievennlig turnus.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetansehevende tiltak der det er nødvendig

Tiltaksområde 7 Sørge for at Bane NOR har arbeidstøy tilpasset alle behov	Aktiviteter
Uniform til togekspeditørene Bane NOR har ansatte med ulike kroppsfasonger, gravide og personer som ønsker å bære religiøse hodeplagg	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre at vi til enhver tid har et godt tilbud tilgjengelig for alle som bærer uniform • Sørge for at uniformsreglementet speiler samfunnet for øvrig, er forståelig og har et inkluderende i innhold
Arbeidstøy (gule klær) Bane NOR har ansatte med ulike kroppsfasonger, gravide og personer som ønsker å bære religiøse hodeplagg. Vi må sørge for å ha et tilbud tilgjengelig for alle.	<ul style="list-style-type: none"> • Sørge for at utvalget av arbeidstøy (gule klær) i anskaffelsesportalen er lett tilgjengelig og tilpasset ulike grupper

Tiltaksområde 8 Sørge for at Bane NOR har garderobe – og toalettfasiliteter tilpasset kvinner og menn på alle lokasjoner der det er egne ansatte	Aktiviteter
Bane NOR har svært mange lokasjoner for ansatte fra kontorer med under ti ansatte til hovedkontoret i Oslo med ca. 1500 ansatte. Vi er i gang med å få oversikt over om det er tilbud om toalett- og garderobe for kvinner og menn evt. unisex på alle lokasjoner der det er Bane NOR ansatte.	<ul style="list-style-type: none"> • Sørge for at Bane NOR tilfredsstillere kravene i arbeidsplassforskriften knyttet til toalett- og garderobefasiliteter • Vurdere om Bane NOR skal strekke seg lenger enn forskriften