

# Likestillingsredegjørelse

Bane NOR SF 2022





## 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. Vi har en ambisjon om at Bane NOR skal preges av våre verdier: åpen, respektfull, engasjert og nytenkende. Verdiene ble til i samarbeid med ansatte i 2018 og vi arbeider kontinuerlig i medarbeider- og ledergrupper med å skape felles forståelse for hva det betyr å være åpen, respektfull, engasjert og nytenkende.

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.

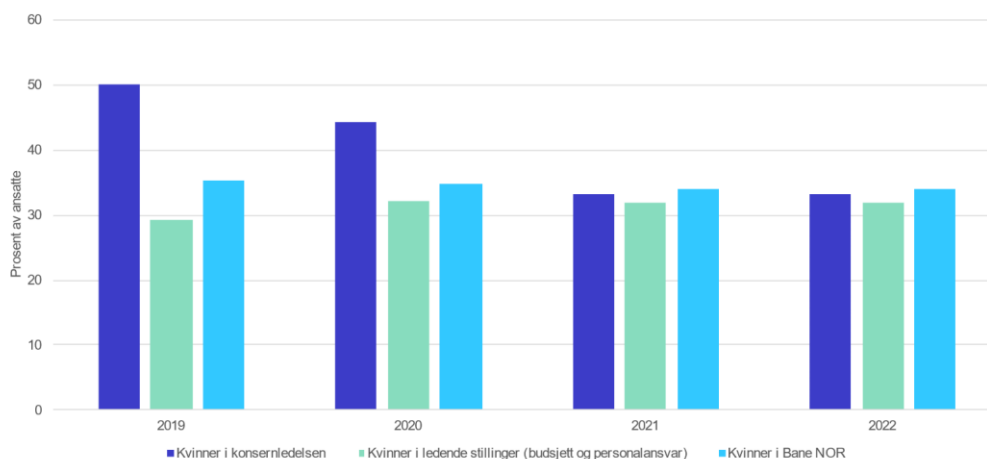
# 1. Tilstand for kjønnslikestilling

## 1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten

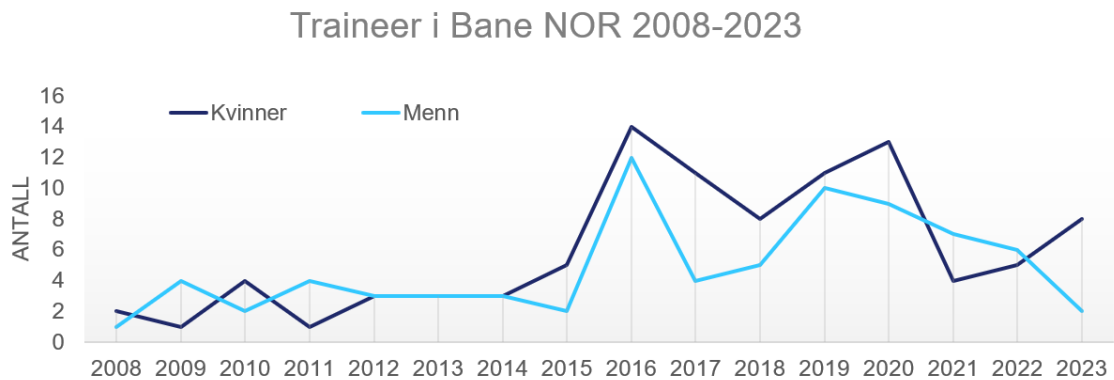
Tema	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse i Bane NOR totalt, antall kvinner og menn	1144	2235
Kjønnsbalanse i ledende stillinger (budsjett og personalansvar) i prosent	31,9	68,1
Antall midlertidige ansatte i heltids stillinger	4	4
Antall midlertidige ansatte på timelønn	5	7
Antall ansatte i deltidsstillinger	18	11
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon kvinner og menn	18	12

I Bane NOR er 33,9 % av de ansatte kvinner. Den noe skjeve kjønnsfordelingen skyldes primært at vi i stor grad rekrutterer fra mannsdominerte grupper innenfor jernbanerelevante fagutdanninger og andre mannsdominerte utdanningsgrupper innen bygg og anlegg. Dette er en forklaring på historiske tall, og, som vi presenterer nærmere under kapittel 2, vil vi fremover jobbe aktivt for å øke andelen kvinnelige ansatte.

### Andel kvinner i Bane NOR 2019-2022



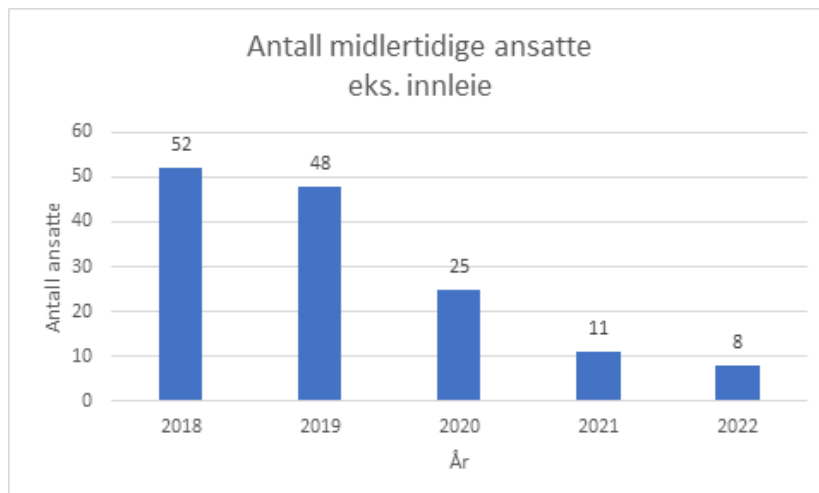
Bane NOR har siden 2008 hatt trainee-program hvor det til sammen har vært 173 deltagere. Av disse er 93 kvinner og 80 menn. Trainee-programmet er en viktig rekrutteringskilde til karriereutvikling innen både fag- og lederstigen i Bane NOR.



#### 1.1.1 Oversikt over midlertidig ansatte, innleie og deltid

##### Midlertidig ansatte og innleie

I 2022 var det 8 midlertidige ansatte 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 for 2022 var 12,3%. Dette er for høyt og vi jobber kontinuerlig med å redusere innleie til et nødvendig minimum. 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.

### 1.2 Lønnsforskjeller

Stillingsnivå	Antall ansatte	Andel kvinner	Kvinner
			årslønn i % av menns lønn
Stillingsnivå 6 (laveste nivå)	573	38 %	97 %
Stillingsnivå 5	911	34 %	99 %
Stillingsnivå 4	875	33 %	99 %
Stillingsnivå 3	549	31 %	98 %
Stillingsnivå 2	214	33 %	98 %
Stillingsnivå 1	73	29 %	100 %

Tabellen viser gruppering av stillinger etter nivå på tvers av fagområder, det er ikke tatt hensyn til ulikheter i markedslønn innenfor ulike fagområder. Vi har et fåtall stillinger som er under evaluering og som derfor ikke er inkludert i tabellen.

Kvinner i Bane NOR har i gjennomsnitt en årslønn på 96,4 % av menns gjennomsnittlige årslønn. Gjennomsnittstallet har vært stabilt siste tre årene. Vi ser imidlertid ingen systematiske forskjeller når vi sammenligner kvinner og menn i samme typer stilling, med samme erfaring og kvalifikasjoner.

## 2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

### 2.1.1 Vårt arbeid for likestilling

I Bane NOR jobber vi aktivt med en rekke tiltak for å ytterligere fremme likestilling, inkludering og mangfold. Dette arbeidet har ikke vært godt nok forankret og det er behov for å definere en mangfoldsambisjon med tydelige fremtidig mål. Dette arbeidet er igangsatt våren 2023. Vi erkjenner også at vi fremover må jobbe mer systematisk og metodisk for å identifisere risiko for diskriminering i alle deler av organisasjonen.

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.

#### 2.1.1.1 Styrende dokumenter og overordnet forankring

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. Bane NORs verdier (Åpen, Respektfull, Engasjert og Nytenkende) skal være godt kjent hos ansatte og er førende for arbeidskulturen i Bane NOR. 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.

### 2.1.1.2 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.

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.

### 2.1.2 Samarbeid

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.

### 2.1.3 Varlingsordning

Bane NOR har en varlingskanal hvor medarbeidere og eksterne kan varsle om det de mener er kritikkverdige forhold. Bane NOR har en digital varlingstjeneste som administreres av et eksternt selskap, og i denne digitale varlingstjenesten kan varslere velge å være anonyme eller åpne. Dersom varslere velger å være anonym kan Bane NOR kommunisere med varslere via varlingstjenesten uten at varslere sin identitet blir kjent. Varslere kan også varsle direkte til Compliance Officer eller til varlingssekretariatet. Det skjer også at varslere kommer fra linjen og videreformidles til varlingssekretariatet. Det er innholdet i varslet som definerer om det er et varsel og ikke hvordan det kommer inn. Alle varlingssaker får et unikt nummer og behandles av varlingssekretariatet i Bane NOR. Varlingssekretariatet er uavhengig av driften. Status for varlingstjenesten inngår i årsrapporteringer som fremlegges for konsernledelsen, styret, sentralt samarbeidsutvalg (fagforeninger) og sentralt arbeidsmiljøutvalg (hovedverneombudene).

## 2.2 Risiko, medarbeiderundersøkelsen og aktiviteter for 2022

### 2.2.1 Risiko

Det gjøres uavhengige risikovurderinger av virksomheten med direkte rapportering til styret. Risikovurderingen inkluderer blant annet risiko for manglende likestilling hos leverandører, her blir indikatorer fra ILO og World Economic forum benyttet i vurderingen



av iboende risiko. Risikovurderingen vurderte bl.a. risiko for diskriminering og trakassering av kvinner på våre utbyggingsprosjekter, samt at kvinners behov ikke imøtekommes på arbeidsplassen.

Resultatene viser lav risiko knyttet til manglende likestilling i våre prosjekter, men dette kan skyldes at risikoanalysene ikke har gått nok i dybden på forholdene. Vi jobber allikevel 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.

### 2.2.2 Medarbeiderundersøkelse

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

### 2.2.3 Handlingsplan mot mobbing og trakassering

Medarbeiderundersøkelsen fra 2022 viser videre at Bane NOR (med 3%) ligger noe under andre virksomheter når det gjelder hvor mange som svarer at de blir utsatt for mobbing og/eller trakassering.

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

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

#### 2.2.4 Gjennomførte aktiviteter

I 2022 styrket vi fokuset og kompetanse på likestilling, inkludering og mangfold i organisasjonen, men vi må bli bedre på å måle og synliggjøre effektene av arbeidet.

Et viktig tiltak i 2022 var økt fokus på å presentere et tverrsnitt av de ansatte hva 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.

Vi har i 2022 økt lederens kompetanse om likestilling og kjønn gjennom lederutviklingsprogram og samlinger. Vi har etablert nytt lederutviklingsprogram for unge ledertalenter der 50% av deltakerne er kvinner. HR har etablert et fagteam som skal

kunne støtte ledere og medarbeidere i en tidlig fase når det oppstår konflikter av forskjellige art.

Vi har også Inngått et bedriftssamarbeid med virksomheten «Sammen om en jobb» der noen av våre ansatte deltar i et mentor-program med å hjelpe innvandrere med høyskole- og universitetsutdanning inn i arbeidslivet. Tiltaket er med på å bygge mangfoldskompetanse i Bane NOR.

Vi gjennomførte aktiviteter i forbindelse med:

- Markering av kvinnedagen i allmøte og intranettet
- Pride i Oslo og Trondheim
- Markering av Verdensdagen for psykisk helse i november
- Bærekraftsdagen i Bane NOR der ett av temaene er mangfold

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.

## **2.3 Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2023**

Våren 2023 får tema likestilling, inkludering og mangfold fokus i konsernledelsen i Bane NOR. På den måten setter vi retning for arbeidet. Vi skal i løpet av høsten 2023 ha klar vår mangfoldsambisjon og en tilhørende handlingsplan for det videre arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.

### **2.3.1 Kvinneandel**

I Bane NOR er 33,9 av de ansatte 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. Vi jobber med å se på kvalifikasjonskrav til stillinger og vurderer fortløpende om disse kan justeres for å få flere kvinnelige søkere til typiske mannsdominerte fagområder.

Å arbeide langsiktig med å øke kvinneandelen i typiske mannsdominerte yrkesgrupper blir viktig. Vi har hentet erfaring fra tilsvarende virksomheter for læring og inspirasjon, og vil fortsette å gjøre det fremover. 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.

Våren 2023 skal det i konsernledelsen diskutere om det er hensiktsmessig å sette måltall for kvinneandel i Bane NOR innen utvalgte områder.

Bane NOR ønsker flere kvinner i ledende stillinger. Gjennom talentprogrammet «På sporet av ledelse», ble det rekruttert 50% kvinner. Målgruppen for programmet er unge ledertalenter, og formålet med programmer er å motivere og utvikle Bane NORs unge ledertalenter, slik at vi kan rekruttere fremtidens ledere fra egne rekker.

Bane NOR er i gang med et arbeid som tydeliggjør forfremmelsesprosessen, dette arbeidet skal ferdigstilles i 2023. Prosessen støtter opp under karriereutvikling innen både fag og ledelse, og skal sikre alle like muligheter for karriereutvikling.

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 skal i 2023 blant annet se nærmere på de mange ulike kontorlokasjonene våre, og om det er relevante forskjeller i kjønnsrepresentasjon og risiko for diskriminering mellom våre ulike kontorlokasjoner.

### 2.3.2 Ledelse

Bane NORs ledere har ansvar for å utvikle og motivere medarbeidere, det er forankret i våre lederprinsipper. Nærmest alle personalledere har vært gjennom lederprogrammet «Å vokse i lederrollen» og i 2023 skal Bane NOR i samarbeid med leverandør utvikle et nytt lederprogram der likestilling, inkludering og mangfold blir et av temaene.

I 2023 startet nytt lederutviklingsprogram for ledere uten personalansvar (prosjektledere, byggeledere, prosjekteringsledere) som har en viktig rolle i utøvelsen av ledelse. De leder medarbeidere i utøvelsen av faget. Hensikten med programmet 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.

### 2.3.3 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.

#### 2.3.4 [Fortsatt deltagelse 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 med spesielt fokus på verdien Respekt i verdigrunnlaget vårt.