



Likestillingsredegjørelse 2021

FLYTOGET

Likestillings- og diskrimineringsloven

Innhold

Likestillingsredegjørelse	3
1. Tilstand for kjønnslikestilling.....	4
1.1 Tilstand for kjønnslikestilling i 2021.....	4
1.1.1 Stillingsnivåer og lønn.....	5
1.1.2 Ufrivillig deltid.....	5
1.1.3 Tallene (utvikling over tid og årsaker)	6
2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	7
2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	7
2.1.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder	7
2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	8
2.3 Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	9
2.3.1 Strukturen for likestillingsarbeidet	9
2.3.2 Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisiko og likestillingshindre	9
2.4 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling.....	10
2.4.1 Risikoer.....	10
2.5 Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak.....	10
2.5.1 Årsaker til risikoer og hindre Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:.....	10
2.5.2 Tiltak i 2021	10
2.6 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover	11
2.6.1 Hvordan Flytoget har evaluert tiltak	11
2.6.2 Resultatet av tiltakene	11
2.6.3 Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene	12
2.7 Tiltaksoversikt og handlingsplan	12
2.7.1 Tiltaksoversikt i 2021	12
2.7.2 Tiltaksoversikt for 2022.....	14
2.8 Andre tiltak i Flytoget som bidrar til mangfoldighet og likestilling	15
2.8.1 She Conference.....	15
2.8.2 Turbandagen	15
2.8.3 Pride	15
2.8.4 Equality Check.....	15
2.8.5 Tøff	16
2.8.6 Foredrag og bistand med å holde jobbsøkerkurs.....	16
2.9 Ordliste	16

Likestillingsredegjørelse

Alle arbeidsgivere har lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling, mot diskriminering, samt dokumentere og redegjøre for arbeidet. Dette kalles aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). I denne [loven](#) er det kommet inn nye krav som medfører [økt aktivitets- og redegjørelsesplikt](#).

Dette dokumentet beskriver hvordan Flytoget, i samarbeid med ansattrepresentanter, har jobbet for å fremme likestilling og forebygge diskriminering i året som har gått. Følgende fire trinn skal også gjennomføres i løpet av året:

- Undersøke risiko for diskriminering og hva som kan stå i veien for likestilling.
- Analysere årsaker.
- Iverksette tiltak.
- Evaluere resultater av arbeidet.

Flytoget har alltid hatt vært opptatt av disse temaene, og det jobbes kontinuerlig med å fremme likestilling, forebygge diskriminering og opprettholde mangfoldet i virksomheten. HR, tillitsvalgte (TV), verneombud (VO) og andre nøkkelpersoner vil også fremover samarbeide om dette. HR har ansvar for oppfølging, kartlegging, planlegging, gjennomføring og evaluering av aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsarbeidet.

Flytoget jobber for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og kombinasjoner av disse.

I Flytoget vet vi at mangfold skaper de aller beste arbeidsplassene, og mangfoldsledelse har vært en helt sentral del av Flytogets filosofi helt siden oppstarten. Vi vet at det er fint at vi er forskjellige, og vi vet også hvor viktig det er, også i et moderne Norge, at vi fortsetter å jobbe med dette.

Fokus på mangfold og inkludering er også en viktig del av Flytogets bærekraftstrategi. Flytoget ønsker å bidra til å skape oppmerksomhet rundt arrangementer og prosjekter som har som mål å fremme mangfold og inkludering, eller som bidrar til at Norge blir verdens beste land å være annerledes i.

For Flytoget har differensiering og annerledeshet alltid stått sentralt, og helt siden oppstarten har selskapet ønsket å representere noe annet og nytt innenfor reiseliv generelt, og jernbanesektoren spesielt. Flytoget har alltid vært annerledes med positivt fortegn. Det skal vi fortsette med. Vi gjør ting på vår egen måte, og vi løfter frem mennesker som tør å være seg selv og står opp for det de tror på.

1. Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Tilstand for kjønnslikestilling i 2021

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	129 (40 %)	195 (60 %)	80 %	82 %	30 %	100 %	54 %	116 %
Gruppe 1	4 (45 %)	5 (55 %)	84 %	84 %	0 %	0 %	-	72 %
Gruppe 2	27 (36 %)	47 (64 %)	81 %	82 %	32 %	116 %	85 %	100 %
Gruppe 3	12 (11 %)	94 (89 %)	101 %	102 %	61 %	111 %	100 %	100 %
Gruppe 4	72 (64 %)	41 (36 %)	99 %	101 %	60 %	100 %	63 %	96 %
Gruppe 5	14 (64 %)	8 (36 %)	97 %	100 %	88 %	68 %	25 %	41 %

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

- **Gruppe 1 = Ledergruppen**

- Denne gruppen har individuelt avtalt lønn. Ledergruppens kjønnsfordeling i 2021 var 45 % kvinner og 55 % menn. Det er lik kjønnsfordeling (50 %/50 %) i ledergruppen uten administrerende direktør.. Det var omvendt kjønnsfordeling i 2021 sammenlignet med 2020 (5 kvinner og 4 menn). Hvis vi ser på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i ledergruppen uten adm.dir., øker kvinnens andel av menns lønn for både *Sum kontante ytelser* og *Avtalt lønn/fastlønn* fra hhv. 84 % til 98 % og 84 % til 98 %

- **Gruppe 2 = Administrative (inkl. operativ ledelse)**

- Denne gruppen har individuelt avtalt lønn. Denne gruppen er sammensatt av administrative ansatte fra alle avdelinger (kommersiell, lønn, drift, plan og personal mfl.), inkludert operativ ledelse (OPL; operative ledere og planleggere) og høyre stillingsnivåer, som ledere med og uten personalansvar. Alle disse er satt i én gruppe blant annet fordi minimumskravet til hvert kjønn i flere grupper ikke kunne oppnås (for eksempel IT, anbud og OPL). Andre årsaker er at det er individuelt hvilke krav som stilles til arbeidstakers kompetanse, arbeidsoppgaver og ansvar innad i de ulike avdelingene.

- **Gruppe 3 = Flytogførere (FTF) 1+2**

- Denne gruppen har tariffavtalt lønn og likt arbeid, med unntak der flytogførere for eksempel har tilleggfunksjoner, som kjørelærere og instruktører. Disse tilleggfunksjonene avlønnes med like tillegg, uavhengig av kjønn. Flytogførere består av to grupper, der gruppe 1 er flytogførere under opplæring (FTFA1) og gruppe 2 er ferdig utdannede flytogførere. Til tross for at kvinner utgjorde en

liten andel i denne gruppen (11 %), hadde kvinnelige flytogførere noe høyre lønn enn menn. Dette skyldes at det er flere nye mannlige flytogførere, som trekker ned snittet.

- **Gruppe 4 = Flytogverter (FTV) 1+2**
 - Denne gruppen har tariffavtalt lønn. Flytogvertene i gruppe 1 har opptil 5 års erfaring i rollen, og gruppe 2 er fra og med år 6 i rollen. Nivåskifte skjer etter at man har oppnådd fem års ansettelse. Flytogverter har likt arbeid. Kvinners andel av menns lønn har nærmest vært lik i denne gruppen (99 %) i 2021
- **Gruppe 5 = Salgs- og kundeveiledere (SKV) 1+2**
 - Denne gruppen har tariffavtalt lønn. Salgs- og kundeveiledere i gruppe 1 har opptil 5 års erfaring i rollen, og gruppe 2 er fra og med år 6 i rollen. Nivåskifte skjer etter at man har oppnådd fem års ansettelse. Salgs- og kundeveiledere har likt arbeid, med få unntak der SKV kan ha en tilleggfunksjon som fast gruppeveileder. Sist nevnte funksjon avlønnes med likt tillegg, uavhengig av kjønn

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
129	195	11 (61 %)	7 (39 %)	23	12	35 (56 %)	27 (44 %)	0	0

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

1.1.1 Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2021. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene og for gruppene der det var mulig og hensiktsmessig. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Ansattrepresentanter blir sikret mulighet til å delta i vurderingen av hvilke grupper som skal i hvilken stillingskategori. Tillitsvalgte og verneombudene involveres i lønnskartleggingen, blant annet i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene, arbeidsmiljøutvalgs- og månedsmøter.

- Eksempel på likt arbeid er to flytogførere i samme eller ulik avdeling.
- Eksempel på arbeid av lik verdi er leder med personalansvar for operative i kommersiell avdeling og leder med personalansvar for operative i plan- og personalavdelingen.
- Eksempel på andre vurderinger er tidligere ledere som har fått annen stilling, men beholdt lønnen, regnes som leder i gruppe 2.

1.1.2 Ufrivillig deltid

Ufrivillig deltid betyr deltidsansatte som ønsker – og er tilgjengelig for å jobbe mer.

Resultater fra kartleggingen:

Flytoget ansetter som hovedregel i faste stillinger. For eksempel har flytogførere krav om 100 % stilling ved ansettelse. Samtidig utlyses operative stillinger også som deltid. Dette henger sammen med at våre operative ansatte jobber i turnus, noe som åpner for å tilby deltidsstillinger. Flytoget ser også et behov for å dekke opp helger, og må derfor ta inn deltidsansatte.

Det er også noen ansatte som selv har søkt om å jobbe redusert av ulike grunner, som for eksempel arbeidsbelastning, kombinasjon med annen jobb eller studie, endringer i privatlivet eller lignende. Operativt ansatte kan én gang per år selv søke om å jobbe redusert. Vi informerer alle arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Innleide arbeidstakere informeres på tilsvarende måte. Deltidsansatte har også fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at det foretas ny ansettelse. Fortrinnsretten gjelder bare dersom arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og det ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Flytoget har også en relativt liten gruppe som er ansatt på timebasert basis. Ansatte i denne gruppen har selv valgt denne type ansettelsesform frivillig, på grunn av for eksempel studier eller fordi man har en annen

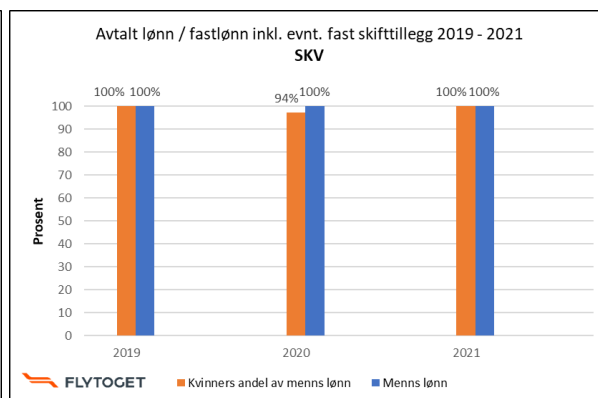
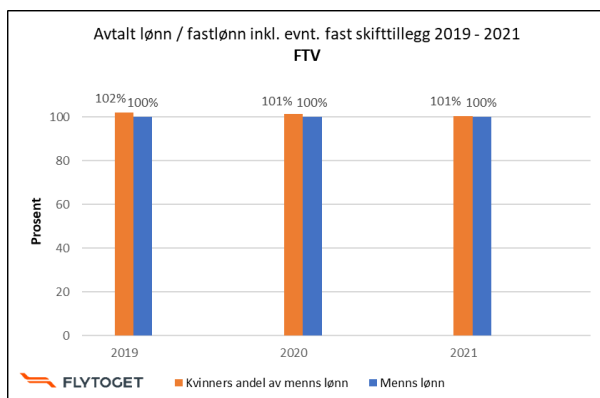
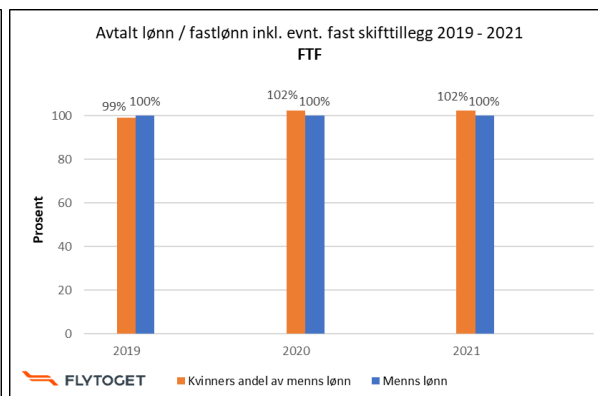
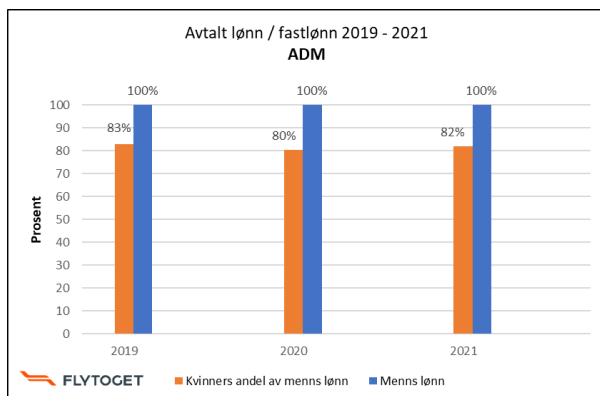
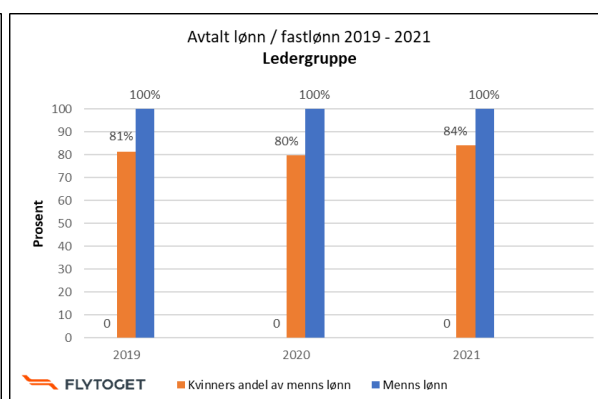
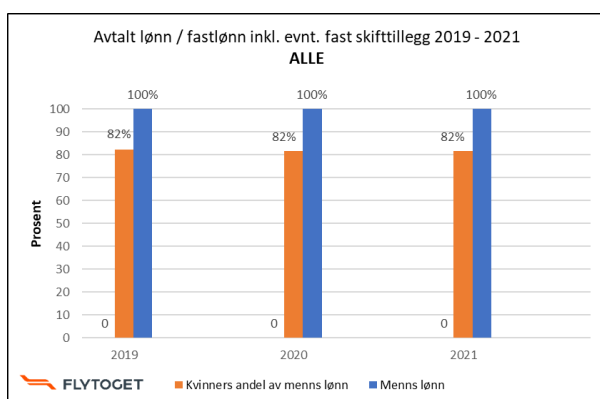
hovedarbeidsgiver. Denne gruppen består utelukkende av flytogverter og salgs- og kundeveiledere. Ansatte på timebasert basis er en viktig gruppe for Flytoget, spesielt i tider med mye sykefravær, lav beredskap eller endringer på kort varsel.

Ufrivillig deltid er ikke et område Flytoget har utfordringer med, ettersom stillinger i utgangspunktet tilbys som fulltid. Ingen i Flytoget er tvunget til å jobbe deltid, og vi tilbyr fulltidsstilling hvis muligheten åpner seg.

Les mer om hvilke tiltak vi har igangsatt og fortsetter å jobbe med for å unngå ufrivillig deltid i [del 2](#) av likestillingsredegjørelsen.

1.1.3 Tallene (utvikling over tid og årsaker)

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i virksomheten har på et overordnet nivå holdt seg stabil over de siste årene. I ledergruppen og administrasjonen har kvinners andel av menns lønn økt i 2021 sammenlignet med 2020, av flere grunner. Det skyldes blant annet naturlige avganger, at flere menn enn kvinner har sluttet i administrasjonen og at det samtidig har blitt ansatt flere kvinner. Det har ikke vært en nedadgående utvikling fra 2020 til 2021 i kvinners årslønn sammenlignet med menns årslønn.



2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

2.1.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

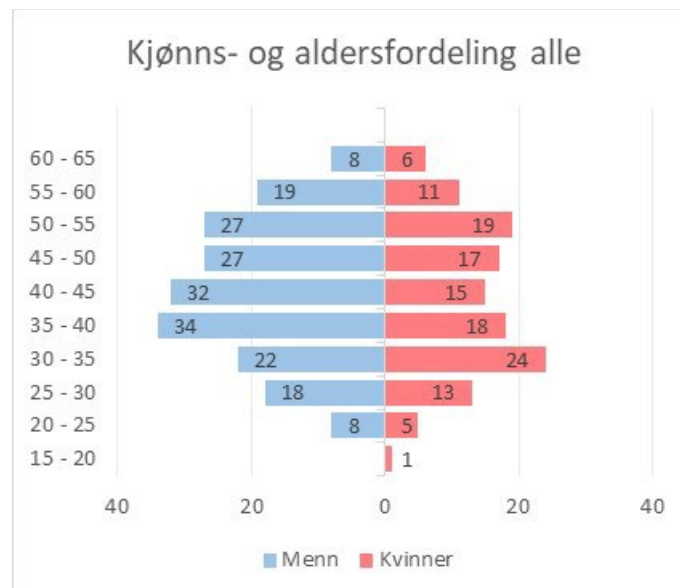
Likestilling mellom kjønnene

Likestilling dreier seg om mer enn kjønn. Vi er opptatt av å sikre mangfold og inkludering gjennom en god balanse mellom kjønnene, men også spredning når det gjelder alder, etnisitet og kulturell bakgrunn. Vi vet at stort mangfold blant våre ansatte er en stor styrke for Flytoget. Vi har et bevisst forhold til diskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven i våre rekrutterings- og ansettelsesprosesser. Det er en rekke opplysninger som vi ikke spør om eller kan innhente i forbindelse med ansettelsen. Vi kan for eksempel ikke spørre om arbeidstaker er gravid eller planlegger å få barn, hvilken etnisitet søker har eller om søker har en funksjonsnedsettelse.

Vi tror at en arbeidsplass der man får muligheten til å være seg selv, er et sted man har det bra og dermed yter sitt beste. Derfor har Flytoget tradisjon for å delta på markeringer som hyller mangfoldet, der [Oslo Pride](#) og [Turbandagen](#) er de viktigste. Dette er initiativer de ansatte selv styrer og deltar på hvis de ønsker.

Fakta

- I 2021 hadde vi medarbeidere med over 20 ulike etnisiteter i Flytoget. Ikke bare bidrar det til et godt mangfold, men også at mange tilreisende til Oslo møter flytogpersonale som snakker deres eget språk og kan gi dem råd og tips til reisen videre, og at vi kan tilby en så god tjeneste som mulig for alle reisende
- Medarbeiderengasjement og involvering er høyt prioritert hos Flytoget. Dette innebærer tett samarbeid med tillitsvalgte, verneombud, førstelinjeledere og nedsatte arbeidsgrupper, spesielt når det skal tas store beslutninger eller gjennomføres større endringer



Totalt antall ansatte i ulike aldersgrupper. Det er totalt 195 menn og 129 kvinner i selskapet per 31.12.21. Dette gir en fordeling på ca. 40 % kvinner og 60 % menn i Flytoget.

Når det gjelder aldersfordeling ligger tyngdepunktet for menn i intervallet 35 til 40 år. For kvinner er dette mellom 30 og 35 år.

For selskapet totalt sett har kvinner et lønnsnivå på 80 % av menns lønnsnivå. I stillingsgruppen flytogverter er det 64 % kvinner i 2021 (63 % i 2020) og i gruppen flytogførere har andelen kvinner økt fra 10 % i 2020 til 12 % i 2021.

Blant Flytogets ansatte er det 35 kvinner og 27 menn som har stillinger lavere enn 100 %. Ingen i selskapet jobber ufrivillig deltid. Det er 15 personer som har en midlertidig stilling som timelønnede.

I 2021 tok 22 medarbeidere (11 kvinner og 11 menn) ut lønnet foreldrepermisjon. Gjennomsnittlig permisjonslengde for kvinner og menn var på henholdsvis 23 og 12 uker.

- Ved utgangen av 2021 hadde Flytoget 279 årsverk fordelt på 324 medarbeidere, som innebærer en reduksjon på totalt 2 årsverk sammenlignet med 2020. Kjønnfordelingen av medarbeidere var 129 kvinner og 195 menn. Alle operativt ansatte innenfor samme gruppe har nærmest utelukkende lik lønn. For administrasjonen er fordelingen noe mer spredt ut fra stillingstyper, ansvar og kompetanse.
- Gjennomsnittsalderen i Flytoget var 43 år og gjennomsnittsansieniteten var 10 år. For kvinner var gjennomsnittsansieniteten på 10,5 år og 9,6 år for menn. 77 prosent av alle medarbeidere var fagorganiserte i 2021. Andelen kvinner i Flytoget er på 40 prosent og andelen av kvinnelige ledere ligger på 38 prosent

Indikatorer	2018	2019	2020	2021
Årsverk	290	288	281	279
Ansatte	330	334	326	324
Menn	197	204	192	195
Kvinner	133	130	134	129
Andel kvinner [%]	40	39	41	40
Andel kvinnelige ledere [%] med personalansvar	44	44	43	50
Antall nasjonaliteter	20	20	20	20
Gjennomsnittsalder	42	42	43	43

- I 2021 ansatte vi 25 nye medarbeidere, hvorav flesteparten var flytogførere. Samtidig sluttet 27 personer i Flytoget, der flertallet var flytogverter.

Ansatt i 2021	Avd				
Periode	Adm	FTF	FTV	Totalsum	
2021	5	14	6	25	
jan	2	2		4	
apr	1			1	
mai		2		2	
jun		2		2	
aug		2		2	
nov			6	6	
des	2	6		8	
Totalsum	5	14	6	25	

Sluttet 2021	Gruppe				
Periode	Adm	FTF	FTV	Totalsum	
apr		1	1	2	
mai		2	1	3	6
jun			1	1	
jul		2	2	4	
aug			2	2	4
sep		1	2	3	
okt		1	2	3	
nov			1	1	2
des		1	1	2	
Totalsum		8	9	10	27

2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Mangfold og likestilling blant medarbeiderne

Flytoget er opptatt av å sikre mangfold gjennom en god balanse mellom kvinner og menn på alle nivåer, aldersmessig spredning, rekruttering av medarbeidere med ulik kulturell bakgrunn og ha et bevisst forhold til diskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, samt bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven. Gjennom årlig rapportering av kjønnfordeling i ledelsens gjennomgåelse blir selskapets ledelse og styret gjort kjent med status og utvikling av kjønnfordelingen i selskapet.

Flytoget støtter seg til den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) kjernekonvensjoner med tanke på å sikre medarbeidernes rettigheter. Det legges vekt på likebehandling i selskapet og alle medarbeidere har frihet til å organisere seg.

Flytoget har også en bevisst holdning til § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven, og dette reflekteres i det daglige arbeid innen rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser og tilbud om utviklingsmuligheter.

Medarbeiderundersøkelser og varsling

Et viktig styringsverktøy er den årlige, anonyme, medarbeiderundersøkelsen. Viktige signaler og personlige meninger fanges opp, og det etableres årsplaner for å møte nye behov og forventninger. Tilbakemeldinger fra medarbeiderundersøkelsen i 2020 avdekket behov for bedre samhandling og respekt i noen ansattgrupper. Det ble iverksatt flere tiltak, blant annet i form av workshops og at temaet ble tatt opp av lederne i medarbeider- og togsamtaler i 2021.

Flytoget har mål om at ingen ansatte skal bli utsatt for ubehagelig eller nedverdiggende behandling av kolleger. I Flytoget har vi egen [prosedyre](#) for varsling, som beskriver behandlingsrutiner for varsling og varslingsmottak. Å varsle er å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som medarbeider blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er, eller kan være, i strid med lover og regler, virksomhetens retningslinjer eller alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk.

Flytoget tilstreber å ha et arbeidsmiljø der det er lav terskel for å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Å varsle skal ikke medføre at den som varsler blir skadelidende på noen måte.

Medarbeidere som trenger råd eller diskusjon i møte med en situasjon eller et etisk dilemma, skal konsultere nærmeste leder, representant fra ledelsen eller verneombudet. I Flytoget har vi to varslingskanaler. En intern varslingskanal og en ekstern varslingskanal (BDO på <https://u.bdo.no/flytoget>). En tilgjengelig [varslingsmekanisme](#) bidrar til at ansatte kan melde fra om uønskede hendelser.

Rekruttering

Når vi har mulighet vurderer vi og tar inn praktikanter som av ulike årsaker trenger mer praktisk trening for å komme inn i arbeidslivet. Dette gjelder praksisplasser på lønn, kommersiell, kommunikasjon og som salgs- og kundeveileder.

Ufrivillig deltid

I Flytoget jobber vi kontinuerlig for å unngå ufrivillig deltidsarbeid på flere områder og gjennomfører blant annet følgende tiltak:

- Vi spør om deltidsansatte ønsker å jobbe mer i medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser.
- Vi setter deltidsansatte tilbake til vanlig fulltidsstilling etter midlertidig reduksjon av stillingsprosentandelen.

2.3 Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

2.3.1 Strukturen for likestillingsarbeidet

- Hvem er involvert i arbeidet
 - Styre, ledelse, tillitsvalgte, verneombud og HR er involvert i arbeidet.
- Hvilke ulike fora eller utvalg behandler likestillingsarbeidet
 - Likestillingsarbeidet behandles bl.a. i arbeidsmiljøutvalget (fire ganger per år), i rekrutterings- og introduksjonsprosesser med nyansatte (variabelt og avhengig av behovet, i snitt to ganger per år) og i kompensasjonsutvalget (minimum én gang per år).
- Organisering av likestillingsarbeidet
 - Fra 2022 vil arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) bli implementert som en fast post i HR-årshjulet. Om arbeidet organiseres som en fast del av eksisterende arena (f.eks. i AMU) eller om det skal opprettes en egen gruppe for ARP-arbeidet, besluttes i samråd med ansattrepresentanter i løpet av første kvartal 2022.

2.3.2 Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisiko og likestillingshindre

- Vi gjennomfører en vernerunde én gang per år. Siste vernerunde ble gjennomført høsten 2021. Det ble sendt ut e-post på forhånd til alle ansatte. Mange tilbakemeldinger omhandlet flytteprosjektet, oppholdsrommet og smitteverntiltak i våre nye lokaler.
- Grunnet koronapandemien og manglende HR-funksjon gjennom store deler av 2021, ble verken medarbeiderundersøkelse eller likestillings-/diskrimineringsundersøkelse gjennomført. Disse undersøkelsene vil bli gjennomført i løpet av 2022.

2.4 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

2.4.1 Risikoer

- Kartleggingen av tilstand for kjønnslikestilling i 2021 viste at de største lønnsforskjellene mellom kvinner og menn finnes i administrasjonen.
- Strengt krav til god helse og språkkunnskaper gjorde at vi i enkelte tilfeller måtte gi avslag til kompetente søkere.
- Vi fikk ikke gjennomført medarbeiderundersøkelsen i 2021. Vi fikk derfor ikke stilt konkrete spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til kjønnsbasert vold, verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng.
- Likestilling og ikke-diskriminering ble likevel tatt opp på flere møter gjennom året. Det er også flere ansatte som har gitt fortløpende tilbakemeldinger via Equality Check. Dette verktøyet kan ansatte benytte seg av ved å legge igjen anonyme anmeldelser om blant annet like muligheter og ledelsens engasjement for mangfold, og kartlegger diskriminering på arbeidsplassen. Mer informasjon om Equality Check finnes under [pkt. 2.8.4](#)

2.5 Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

2.5.1 Årsaker til risikoer og hindre

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i administrasjonen (f.eks. IT, Anbud og OPL).
- Det gjelder strenge krav til god fysisk og psykisk helse (krav fra tilsynet og gjelder alle stillinger som utføres på skinnegående materiell), gjør at vi enkelte ganger dessverre må takke nei til kompetente søkere som ikke består helsesjekken/arbeidspsykologisk test som utføres av bedriftshelsetjenesten.
- Grunnet sikkerhetsansvaret er det strenge krav til god muntlig fremstillingsevne i norsk og engelsk for operative medarbeidere. Det gjør at enkelte søkere ikke går videre i prosessen før for eksempel norsk kunnskapene har blitt forbedret. Det har vært flere tilfeller hvor kandidater har søkt på nytt når kunnskapen har blitt bedre og de har fått tilbud om stilling.
- Vi har gode retningslinjer for lønnsfastsettelse blant FTF, FTV, SKV og OPL, som er en viktig årsak til liten risiko i lønnslikestillingen for disse gruppene.
- Selv om det ikke ble gjennomført medarbeiderundersøkelse eller separat likestillings-/diskrimineringsundersøkelse i 2021, har vi ikke hatt noen varslings saker. Tilbakemeldingene fra ansatte og ansattrepresentanter i blant annet AMU- og månedsmøter, tilsier at vi har et godt, åpent, mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø i Flytoget. Tillitsvalgte understreker at Flytoget er spesielt gode når det gjelder likestilling av kjønnene, og at vi ikke har en utfordring med kultur, holdninger eller sjargongen på arbeidsplassen.

2.5.2 Tiltak i 2021

I år har vi blant annet arbeidet med følgende tiltak:

- Rekruttering
 - Flytoget arbeider planmessig med rekruttering og utvikling av medarbeiderne. Ved rekruttering sørges det for å fremme kjønnsbalanse, aldersmessig spredning og kulturelt mangfold. Hvis for eksempel to søkere på stillingen som flytogfører stiller helt likt og det er en av hvert kjønn, velges den kvinnelige søkeren fordi andelen av kvinnelige førere er lavere.
 - Flytoget har alltid vært opptatt av å ha et mangfold av medarbeidere, og anser dette som viktig for å ha et godt arbeidsmiljø og gode resultater. Kjønn, legning eller kulturell bakgrunn tillegges ingen vekt under lønnsfastsettelse. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser til våre samarbeidspartnere i rekrutteringsprosessen (rekrutteringsbyrå). Flytogets verdier benyttes aktivt under rekrutteringsprosessen og de som får tilbud om en stilling, velges ut fra kvalifikasjoner og verdigrunnlag. Dermed sitter vi igjen med en god blanding når det kommer til spredning i alder, kjønn, etnisk bakgrunn, religion og legning.
- Tilrettelegging
 - Vi har hatt særlig fokus på tilrettelegging (FTV og FTF), holdningsendring og kompetansebygging.
 - I de periodene i 2021 der det ikke var pålagt med hjemmekontor, opprettholdt vi et fleksibelt tilbud for at administrativt personell kunne fortsette å jobbe hjemmefra dersom det var ønskelig.

- Vi innførte også «Walk&Talk» fra mandager til fredager mellom kl. 11:00 og kl. 12:00. Hensikten med tiltaket var å frigjøre tid fra møter og stillesitting foran PC-en, og tilrettelegge for at medarbeidere fikk et avbrekk i frisk luft. Vi oppfordret til at møter i dette tidsrommet skulle gjennomføres gående og på telefon, ute.
 - Alle skal ha det trygt og godt på jobb, noe som også betyr at ingen skal bli syk eller ta skade av arbeidet. I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og legges til rette ut fra den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Flytoget tilrettelegger i henhold til gjeldende lovverk i [AML §4-2](#). Det tilrettelegges også fortløpende i det daglige arbeid, slik at medarbeidere kan komme på jobb, selv om de ikke kan utføre de vanlige arbeidsoppgavene. Kartlegging av alternative arbeidsoppgaver gjennomføres ved behov.
 - Bevisstgjøring og informasjon til våre ansatte angående reisende med nedsatt funksjonsevne.
- Banebygget – Flytogets nye lokaler
18. oktober 2021 flyttet vi inn i våre nye lokaler i 5. etasje i Banebygget. Lokalene er designet for å være inkluderende for alle grupper. Uansett om en flytogfører ønsker å trekke seg tilbake for å lese, en vert som bruker hviletiden på studier, en salgs- og kundeveileder som skal ha en samtale, eller en i administrasjonen som behøver ro, skal det finnes et rom som kan passe til enhver etter behov. Lokalene er designet for samhandling og trivsel. Føringerne for utforming av lokalene har vært at de skal være inkluderende, de skal revitalisere og forsterke vår gode kultur, underbygge våre verdier og være merkevareforsterkende.

- Bærekraft

Flytoget har som en av bærebjelkene i selskapets forretningsstrategi at selskapet skal drives bærekraftig.

Flytoget er definert av Nærings- og fiskeridepartementet, som et selskap i kategori 1. Det betyr at statens mål med selskapet er høyest mulig avkastning over tid. En forutsetning fra departementet er at selskapet balanserer økonomiske, sosiale og miljømessige forhold på en måte som bidrar til langsiktig verdiskapning og slik at dagens behov ivaretas uten å ødelegge muligheten for at kommende generasjoner kan få dekket sine behov.

I kjernen av Flytogets virksomhet ligger oppdraget om å tilby det beste transportalternativet til og fra Oslo lufthavn. Flytoget ønsker å fortsette å være en betydelig bidragsyter til en høyere kollektivandel gjennom å engasjere seg i utviklingen av fremtidens jernbane, og arbeide for klima- og miljøbevissthet, og felleskapets innsats for å legge til rette for god utnyttelse av samfunnets ressurser.

Kommersiell og lønnsom togdrift er forutsetninger for en langsiktig målstyring mot høy kollektivandel for selskapets interessenter. Det bidrar til lønnsomhet for våre eiere, redusert påvirkning på miljø og klima, samt trygghet for våre medarbeidere.

Førende for Flytogets bærekraftsarbeid er bærekraftsmålene til FN, FNs Global Compact, ILO-konvensjonene og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Krav og føringer gjenfinnes spesielt i selskapets etiske retningslinjer for leverandører, interne etiske retningslinjer, retningslinjer for ansvarlighet og varslingsrutiner.

2.6 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

2.6.1 Hvordan Flytoget har evaluert tiltak

- I begynnelsen av 2022 har vi vurdert resultatene av tiltakene vi har iverksatt i 2021. Dette gjorde vi gjennom samtaler med ansatte, linjeledere, ansattrepresentanter og Vy Bedriftshelsetjenesten (BHT), samt at vi hadde en gjennomgang av vernerunden 2021, BHT handlingsplan og årsrapport for 2021 i ulike fora.

2.6.2 Resultatet av tiltakene

- Kartleggingen viste at vi har lyktes når det kommer til tilrettelegging under pandemien. Fokus på et godt psykososialt arbeidsmiljø på hjemmekontor var et av våre prioriterte tiltak i helse, miljø og sikkerhetsplanen (HMS) for 2021. På områder som utviklingsmuligheter og kompetansepåfyll for

operative har vi fortsatt stort potensial, og vi har store forventninger til likestillings- og diskrimineringsarbeidet som skal struktureres og gjennomføres i samarbeid med VO, TV og AMU i 2022.

2.6.3 Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Koronapandemien, mangel av HR-ressurs og pålagt hjemmekontor i store deler av 2021 har vært en utfordring. Dette førte til at vi ikke kunne gjennomføre og evaluere flere av de foreslåtte tiltakene. Det var derfor vanskeligere å finne risikoer til diskriminering og mulige årsaker knyttet til kjønn og nedsatt funksjonsevne. Her ser vi også et behov for kompetanseheving. I 2022 vil vi konsentrere oss om å formulere mer konkrete tiltak og utpeke flere ansvarspersoner for de ulike tiltakene.
- Ansattrepresentanter har vært tilfredse med likestillingsarbeidet, men har en forventning om å bli sterkere involvert og at det iverksettes flere konkrete tiltak.

2.7 Tiltaksoversikt og handlingsplan

2.7.1 Tiltaksoversikt i 2021

I tillegg til tiltakene beskrevet under pkt. [2.5.2](#), var følgende tiltak planlagt og i stor grad gjennomført.

Personal område	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling/diskriminering/trakassering? Hvordan måle suksess?	Ansvarlig Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist / Status Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Resultat Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Bakgrunnen for tiltaket er ikke basert på en undersøkelse, men initiert som et proaktivt tiltak for å styrke likestillingen og fremme mangfoldighet en i virksomheten.	Rekrutteringsvideo som vises på vår hjemmeside, Norsk Fagskole for Lokomotivførere og på rekrutteringsdager, gjenspeiler mangfoldet i Flytoget. En kvinnelig flytogfører, én flytogvert og én salgs- og kundeveileder med utenlandsk opprinnelse.	Vi øker inkludering og involvering av ansatte med annen etnisitet/nasjonalitet. Måles med questback/spørreundersøkelse og samtaler med ansatte.	Rekrutterings- og HR-sjef	Fortløpende og på rekrutteringsdagen.	Tiltaket førte til tilfredse ansatte, som følte seg inkludert og mangfoldigheten ivaretas.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	I AMU-møte 7.12.21 informerte verneombudet at flytogvertene ønsker et kurs om hvordan de skal forholde seg til rusede og voldelige personer/kunder.	Det er besluttet at «Kurs i håndtering av uønskede hendelser» blir en del av sikkerhetskurset som starter 07.02.22.	Hensikten med denne kursdelen er å trygge medarbeidere slik at de mentalt er bedre forberedt og rustet for å kunne håndtere krevende passasjerer og håndtere eventuelt voldelige kunder på en bedre måte. Innføring i metoder for å hindre eskalering av situasjoner.	Rekrutterings- og opplæringsansvarlig, Opplæringsssjef, servicesjefer.	Mars 2022	Fortløpende evalueringer. Tilbakemelding i avdelingsledermøte 10.02.22: Vi har fått gode tilbakemeldinger fra kursdeltakerne. Kunne vurdert å sette av noe mer tid til psykologdelen.
	- HMS-kurs for ledere og verneombud	Meldes på 40-timers kurs	Måles med questback/spørreundersøkelse og samtaler med kursdeltakerne.	Nærmeste leder/opplæringsansvarlig	Fortløpende/ved behov	Evalueres med nærmeste leder/opplæringsansvarlig

Lønns- og arbeidsvilkår	Lederlønns-erklæring. Styret har utarbeidet en lederlønnsklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a.	Det har vært avholdt tre møter i kompensasjonsutvalget i 2021	Lederlønns-erklæring en kommer frem i note 23 i årsregnskapet, og er basert på retningslinjer fastsatt i februar 2015. Selskapet har et kompensasjonsutvalg som skal sikre at styret etterlever eiers forventninger til lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte, samt vurdere forslag til bonusprogram for alle medarbeidere i selskapet for påfølgende år.	Styret og ledergruppen.	Minimum én gang per år. I 2021 ble det gjennomført to møter.	Styret behandler kompensasjonsutvalgets anbefalinger.
Tilrettelegging	Tiltaket ble iverksatt med bakgrunn i flere individuelle forespørsler fra ansatte.	Ved kurs for operative og tilrekrutteringsdager, tilrettelegger vi for ulike behov som eks. vegetar, glutenfritt og alternativ til svinekjøtt.	Vi øker inkludering og involvering av ansatte med behov for annen diett.	Ledere m. personalansvar, Kommunikasjon.	Fortløpende.	Dette tiltaket har fungert bra. Ansatte har gitt tilbakemeldinger om at de føler seg inkludert, og at det aldri har vært noe problem med denne tilretteleggingen.
Mulighet for å kombinere arbeid og familielev	Juli 2021: Tilrettelegging for kombinasjon av hjemmekontor-/kontorløsning der det ikke lenger var pålagt med hjemmekontor.	Individuelle løsninger i samråd med nærmeste leder. Stikkord: Testing, justering og evaluering.	Dette gikk både på arbeidsmiljø og mulighet for å kombinere arbeid og familielev.	Ledergruppen og ledere med personalansvar	Slutten av desember 2021.	Evaluering er utsatt til 2022 grunnet ny koronabølge i starten av desember 2021, som medførte ny runde med pålagt hjemmekontor.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Flytoget har retningslinjer og verktøy for å undersøke og evaluere trakassering, diskriminering og likestilling.	Retningslinjene må bli gjort mer synlige og tilgjengelige, da det kan være få som kjenner til disse. Samtidig må vi vurdere å oppdatere retningslinjene på et hyppigere nivå. Videre må vi også vurdere å gjennomføre mer spesifikke undersøkelser, som kun går på diskriminering og likestilling.	Dette vil kunne bidra til økt synlighet og bevisstgjøring hos våre ansatte, samt at vi kvalitetssikrer å fange opp evt. uønskede forhold på en enda bedre måte.	HR-sjef i samarbeid med ansatt-representanter.	I løpet av 2021	Utsatt til 2022 grunnet koronapandemien.
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Sørge for inkludering av nyansatte – Vi har under pandemien i 2021 ansatt mange nye medarbeidere.	Aktiviteter på tvers av avdelinger. Eget tema på sikkerhetskurs 2022 – med fokus på våre verdier, samhandling og kommunikasjon.	Alle skal føle seg inkludert, sørge for et godt samarbeidsklima og god kommunikasjon etter pandemien.	Opplærings sjef, servicesjefer, Rekrutterings- og opplæringsansvarlig.	Februar – april 2022	Evalueres i løpet av 2. kvartal i 2022.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

2.7.2 Tiltaksoversikt for 2022

Det vil fortsatt være høy oppmerksomhet og prioritet på prosesser som tar sikte på å kvalitetssikre at Flytoget er i god stand til å møte kravene til likestillings- og diskrimineringsarbeidet. Det vil legges vekt på å undersøke eventuelle utfordringer, og iverksette tiltak for eksempel innen rekruttering, utviklingsmuligheter, mangfold og trakassering. Målet er å avdekke om det er noen områder som utpeker seg i virksomheten. For 2022 har vi utpekt følgende fokusområder som vi skal jobbe videre med og iverksette tiltak:

- **Medarbeiderundersøkelse**
 - Gjennomføring av minst én medarbeiderundersøkelse i løpet av 2022. Eventuelt vurdere å innføre hyppigere medarbeiderundersøkelser fremover, for oftere å måle og evaluere arbeidsmiljøet og raskere kunne iverksette tiltak.
- **Likestillings- og diskrimineringsarbeidet**
 - Flytoget skal trappe opp likestillings- og diskrimineringsarbeidet, som innebærer redegjørelse for likestillingstilstanden, og arbeidet for mangfoldet i virksomheten. HR skal redegjøre for hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan vi i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering. Vi skal ta i bruk [Bufdires](#) fire-steps arbeidsmetode som omhandler aktivitetsplikten, ved å undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultater
 - Innen utgangen av 2022 skal det vurderes om det er behov for å utarbeide egen likestillings- og diskrimineringsretningslinje og ved behov oppdatere eksisterende retningslinjer (etiske retningslinjer).
 - Gjennomføring av spesifikke undersøkelser (i tillegg til medarbeiderundersøkelse) for å hindre diskriminering, trakassering og kjønnsbasert vold ila 3. kvartal 2022.
- **Språkkunnskaper**
 - Kartlegging av nasjonaliteter og språkkunnskaper, for ved behov enklere kunne søke opp denne informasjonen i rekrutterings- og likestillingssammenheng.
 - Vi vil vurdere om det er behov for økt språkkompetanse i virksomheten for å nå ut til kunder og de som bruker tjenestene våre. Det skal derfor vurderes om vi vil iverksette krav i rekrutteringsprosesser for FTV og SKV, om at minst halvparten av alle nyansatte skal kunne et språk i tillegg til norsk og engelsk. Dette kravet vil også kunne bidra til økt mangfold i bedriften.

- **Banebygget – Flytogets lokaler**
 - Vi kommer til å gjennomføre en evaluering av lokalene, organiseringen og levere reglene i første kvartal av 2022. Naturlige spørsmål vil være om lokalene fungerer etter intensjonen, om det er behov for justeringer eller på andre måter gjøres tilpasninger som kan forbedre tilværelsen ytterligere. Det skal også gjøres en vurdering på våre toalett- og garderobeløsninger i Banebygget, for å kvalitetssikre at de er tilrettelagt for kvinner og personer med nedsatt funksjonsevne. I dag har kvinner garderobe, dusj, toalett og badstue i 1U i nordenden av Banebygget (trapp ned til trimrom). Målet er at lokalene skal muliggjøre god og effektiv samhandling, og selvfølgelig være et sted alle ansatte trives.
- **Vernerunde 2022**
 - I vernerunden høsten 2022 skal vi undersøke fysiske forhold i virksomheten, for å se om det er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Vi skal også undersøke kantina nærmere for å se om mat som for eksempel inneholder svinekjøtt, gluten eller nøtter er godt nok merket.
- **Flytoget type 78**
 - Nye flytog er tilrettelagt for bevegelseshemmede og rullestolbrukere og har lavt gulv slik at de enklere kan bevege seg inn/ut av toget.

2.8 Andre tiltak i Flytoget som bidrar til mangfoldighet og likestilling

2.8.1 She Conference

Flytoget er partner/sponsor av SHE Conference. SHE Conference ble startet i 2015 og er nå Europas største mangfolds og likestillingskonferanse. SHE sin agenda er å bidra til å skape den endringen vi trenger for å oppnå full likestilling mellom kjønnene og på veien dit – inspirere flere, og kanskje spesielt unge jenter, til å tørre å bli både ledere og investorer. SHE er drevet av og med mennesker med en grunnleggende tro på at mangfold er avgjørende for både utvikling og utbytte.



2.8.2 Turbandagen

Flytoget har vært med som støttespiller på Turbandagen i Oslo gjennom flere år [siden 2016](#). Målet med dagen er å bryte ned fordommer, gjøre Norge bedre kjent med turbanen og viktigst av alt: bidra til at Norge skal bli verdens beste land å være annerledes i.



2.8.3 Pride

Vi har mange stolte Flytoget-medarbeidere som i årene siden 2012 har gått sammen i Pride-paraden, i Flytogets uniform fra 2014. Dette er en fin anledning for å sette fokus på det Pride står for, som er budskap vi i Flytoget stiller oss bak. I Flytoget er det en selvfølge at alle skal kunne å være seg selv, også på jobb. Vi tror at når man får være seg selv, gjør man en bedre jobb.

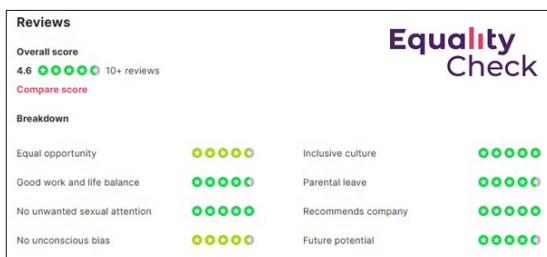
Dessuten er vi sikre på at en mangfoldig organisasjon, sammensatt av ulike kjønn, aldersgrupper, legninger, trosretninger og etnisiteter gjør oss enda sterkere, og bedre rustet til å møte alle våre kunder.



2.8.4 Equality Check

Equality Check hjelper bedrifter med å lykkes med å skape mer likeverdige arbeidsplasser for alle. På Equality Check kan ansatte legge igjen anonyme vurderinger av blant annet like muligheter, bedriftskultur, balanse mellom arbeid og privatliv, og ledelsens engasjement for mangfold. I 2020 har vi sagt ja til å bidra til en kartlegging av diskriminering på arbeidsplassen i Norge, sammen med

Equality Check og organisasjoner innenfor etnisk mangfold. Equality Check måler kontinuerlig og Flytogets status finner man [her](#). Siste status fra medio februar 2022 viste følgende måling:



2.8.5 Tøff

TØFF er Flytogets aktivitetsklubb innen ulike aktiviteter hvor formålet er å:

- Utvikle arbeidsmiljøet
- Utvikle samspill mellom miljø og avdelinger
- Fremme fysisk aktivitet

Tøff-aktiviteter har gjennom årene blant annet vært: Innefotball-serie, skidag, diverse turer, fotokurs, bowling, teater/revy, Holmenkollstafetten, Pride-paraden mm.

2.8.6 Foredrag og bistand med å holde jobbsøkerkurs

Rekrutterings- og opplæringsansvarlig holder ad hoc foredrag/jobbsøkerkurs for ungdommer som skal ut i arbeidslivet. Flytoget har tidligere samarbeidet både med Pøbelprosjektet og Kirkens bymisjon

2.9 Ordliste

- AMU: Arbeidsmiljøutvalg
- ARP: Aktivitets- og redegjørelsesplikten
- BHT: Bedriftshelsetjeneste
- FTF: Flytogførere
- FTV: Flytogverter
- HMS: Helse, miljø og sikkerhet
- ILO: International Labour Organization (Den internasjonale arbeidsorganisasjonen)
- OPL: Operativ ledelse
- SKV: Salgs- og kundeveiledere
- TV: Tillitsvalgte
- VO: Verneombud