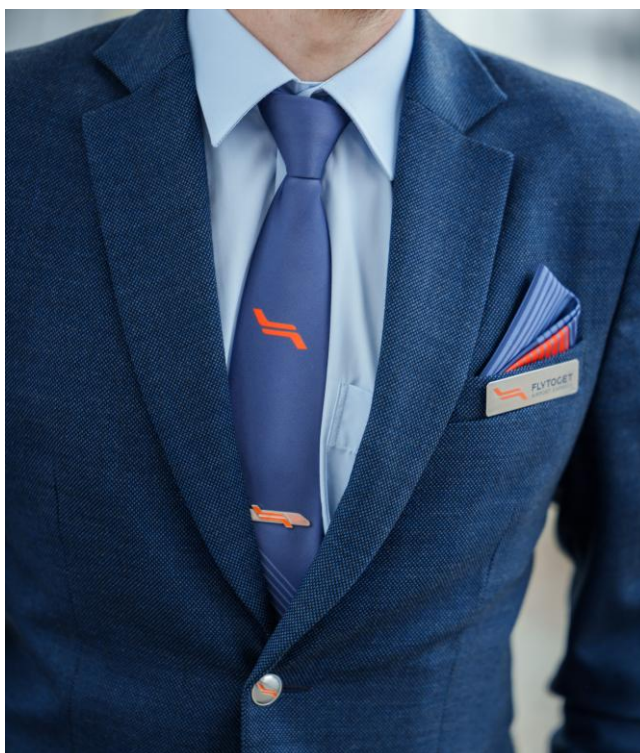
 <b>FLYTOGET</b>		Dokumenttype <b>Rapport</b>	Ansvarlig enhet <b>HR</b>	Dato <b>12.02.25</b>
Utgitt av <b>Joël Küffer</b>	Godkjent av <b>Vigdis Torblaa</b>	Revisjon <b>C</b>	Dokumentnummer	Sider <b>20</b>
Tittel <b>Aktivitets- og redegjøringsplikt (likestillings- og diskrimineringsloven)</b>				



## Likestillingsredegjørelse 2024



Likestillings- og diskrimineringsloven

## Innhold

Likestillingsredegjørelse .....	3
1. Tilstand for kjønnslikestilling .....	4
1.1 Tilstand for kjønnslikestilling i 2024.....	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 .....	10
2.3 Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling .....	11
2.3.1 Strukturen for likestillingsarbeidet .....	11
2.3.2 Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisiko og likestillingshindre .....	11
2.4 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling .....	12
2.4.1 Risikoer.....	12
2.5 Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak .....	12
2.5.1 Årsaker til risikoer og hindre .....	12
2.5.2 Tiltak i 2024 .....	13
2.6 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover .....	15
2.6.1 Hvordan Flytoget har evaluert tiltak .....	15
2.6.2 Resultatet av tiltakene .....	15
2.6.3 Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene .....	16
2.7 Tiltaksoversikt og handlingsplan .....	17
2.7.1 Tiltaksoversikt i 2024 .....	17
2.7.2 Tiltaksoversikt i 2025 .....	19
2.8 Andre tiltak i Flytoget som bidrar til mangfoldighet og likestilling .....	20
2.8.1 Turbandagen .....	20
2.8.2 Pride .....	20
2.8.3 Tøff .....	20
2.9 Ordliste .....	20

## 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 vært opptatt av disse temaene, og det jobbes kontinuerlig med å fremme likestilling, forebygge diskriminering og opprettholde mangfoldet i virksomheten. HR, tillitsvalgte, verneombud 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 2024

	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
<b>Total</b>	<b>134</b> (39 %)	<b>209</b> (61 %)	<b>82 %</b>	<b>82 %</b>	<b>54 %</b>	<b>73 %</b>	<b>193 %</b>	<b>114 %</b>
Gruppe 1	3 (33 %)	6 (67 %)	89 %	89 %	-	105 %	-	108 %
Gruppe 2	36 (39 %)	56 (61 %)	85 %	87 %	31 %	58 %	53 %	116 %
Gruppe 3	11 (11 %)	90 (89 %)	100 %	99 %	109 %	105 %	156 %	91 %
Gruppe 4	71 (59 %)	50 (41 %)	100 %	101 %	93 %	102 %	119 %	117 %
Gruppe 5	16 (55 %)	13 (45 %)	98 %	100 %	71 %	75 %	78 %	66 %

Stjerneforklaring:

\* Skal kartlegges hvert år

\*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år

- **Gruppe 1 = Ledergruppen**

- Denne gruppen har individuelt avtalt lønn. Ledergruppens kjønnsfordeling i 2023 var 45 % kvinner og 55 % menn. Kjønnsfordelingen i ledergruppen i 2024 var 65% menn og 35% kvinner uten administrerende direktør. Det var lik kjønnsfordeling i 2023 sammenlignet med 2022 og 2021. 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 89 % til 100 %.

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

- Denne gruppen har individuelt avtalt lønn. 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 avd., teknisk avd. 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 forskjellige skifttillegg og 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. Kvinner utgjorde en mindre andel i denne gruppen (11 %), samtidig har kvinnelige flytogførere lik lønn som de mannlige.

- **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 vært lik i denne gruppen i 2024.

- **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 tilleggsfunksjon som fast gruppeveileder eller hittegodsansvarlig. Sistnevnte funksjoner avlønnes med et fast 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
134	209	7 (41 %)	10 (59 %)	22	11	40 (61 %)	26 (39 %)	0	0

Stjerneforklaring:

\* Skal kartlegges hvert år (stilling lavere enn 100% og uten timeansatte)

\*\* 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 2024. 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 involveres i lønnskartleggingen, blant annet i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene og månedsmøter med foreningene (NLF, NJF og Parat).

- Eksempel på likt arbeid er to flytogførere i samme eller ulik avdeling.
- Eksempel på arbeid av lik verdi er leder med personalansvar for salgs- og kundeveiledere i kommersiell avdeling og leder med personalansvar for flytogverter i 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 på 100 % stilling ved ansettelse. Samtidig utlyses operative stillinger også som deltid (f.eks. for flytogverter og salgs- og kundeveiledere). Dette henger sammen med at våre operative ansatte jobber i turnus, noe som åpner for å tilby deltidsstillinger. Flytoget har også et behov for å dekke opp helger og ferieavviklingen, og er derfor nødt til å rekruttere deltids- og timeansatte.

Det er også noen ansatte som selv har søkt om å jobbe redusert av ulike grunner, som f.eks. arbeidsbelastning, omsorg for barn, kombinasjon med annen jobb eller studie, endringer i privatlivet og 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.

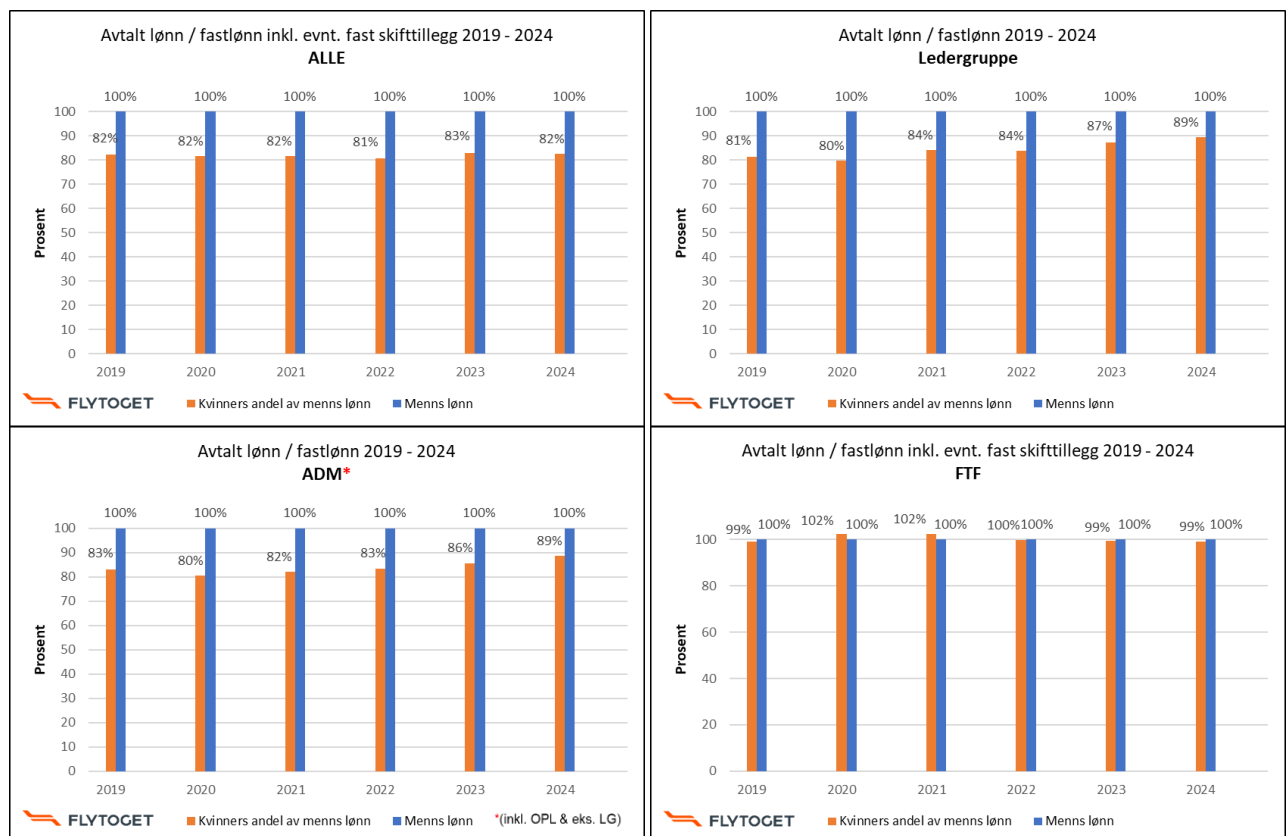
Flytoget har også en relativt liten gruppe som er ansatt på timebasert basis. Medarbeidere i denne gruppen har frivillig valgt denne ansettelsesformen, enten på grunn av studier eller fordi de har en annen primær arbeidsgiver. Denne gruppen består utelukkende av flytogverter, salgs- og kundeveiledere og én flytogfører som kommer fra Norsk jernbaneskole. Ansatte på timebasert basis er en viktig gruppe for Flytoget, spesielt i tider med mye sykefravær, lav beredskap, ferieavvikling, permisjoner eller endringer på kort varsel.

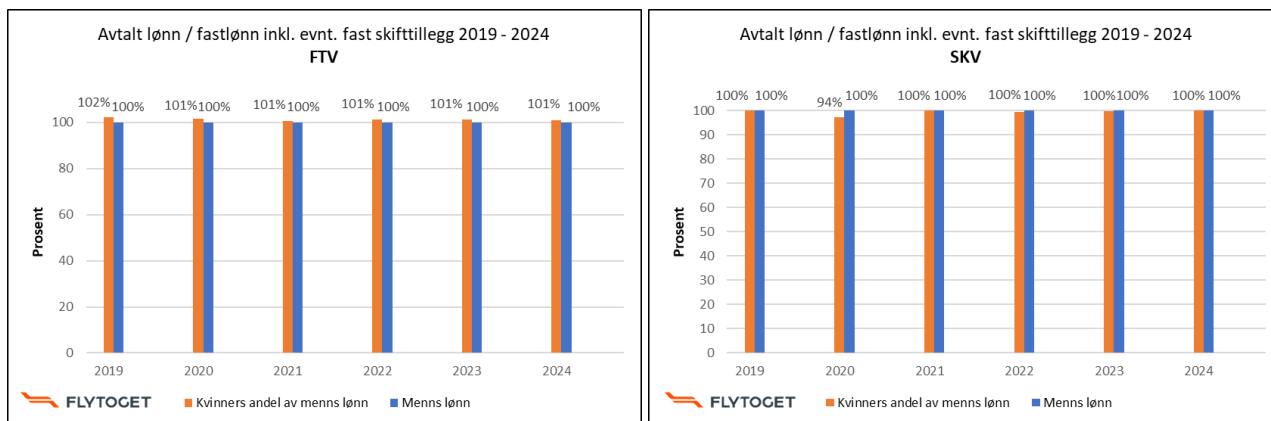
Ufrivillig deltid er ikke et område Flytoget har utfordringer med, ettersom stillinger i utgangspunktet tilbys som fulltid. Ingen i Flytoget er tvunget til å jobbe deltid, og vi tilbyr fulltidsstilling hvis muligheten åpner seg.

Les mer om hvilke tiltak vi har igangsatt og fortsetter å jobbe med for å unngå ufrivillig deltid under [punkt 2.2](#) 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 stabilt over de siste seks årene (kvinnerns andel av menns lønn har i gjennomsnitt vært 82 %). Både i ledergruppen og administrasjonen har kvinnerns andel av menns lønn økt med hhv. 2 og 3 prosentpoeng fra 2023 til 2024. Totalt sett har det vært en marginal nedgang i kvinnerns andel av menns lønn for hele Flytoget (fra 83 % til 82 %).





## 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 strategier, verktøy og retningslinjer.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

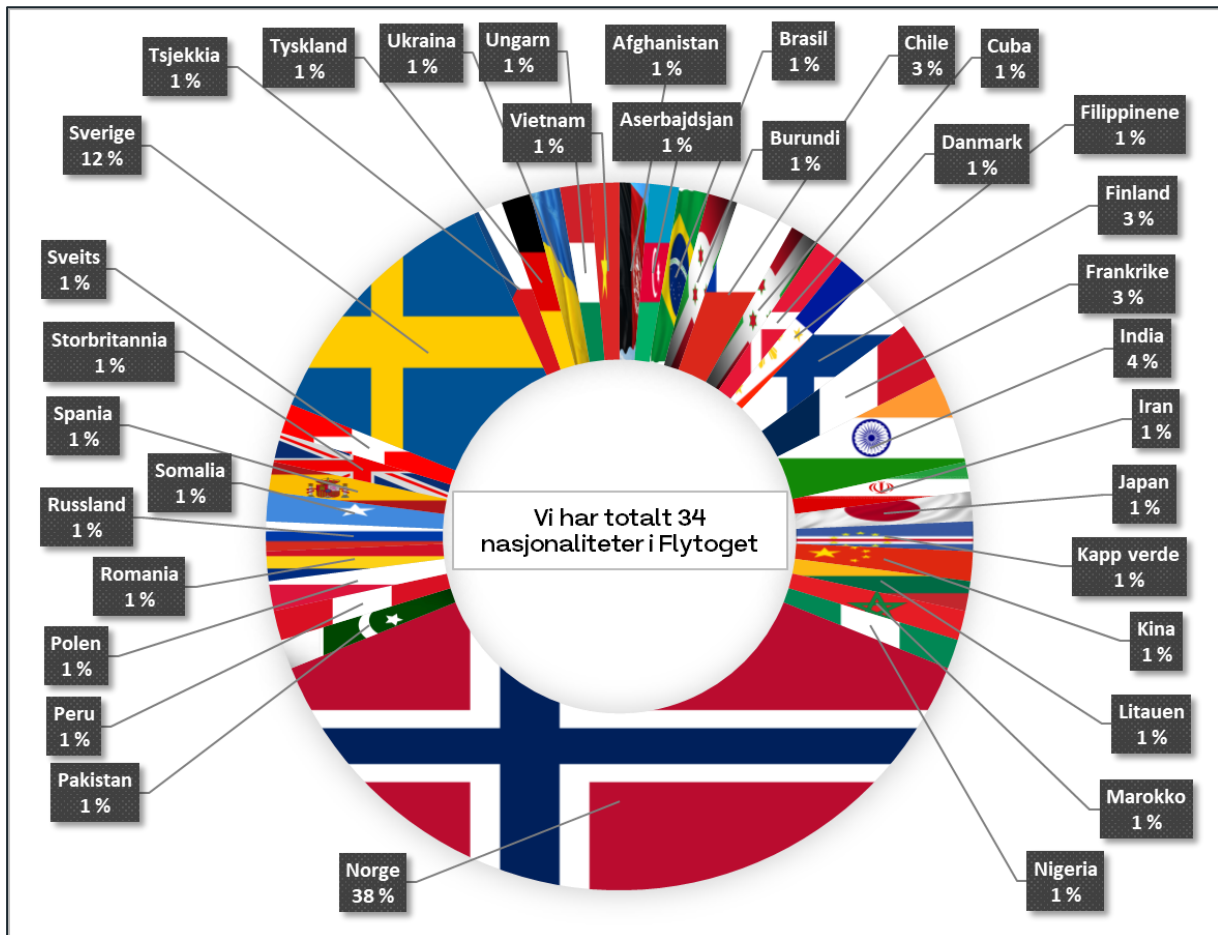
#### Likestilling mellom kjønnene

Likestilling strekker seg utover kjønn. Vår innsats for å fremme mangfold og inkludering omfatter ikke bare en balansert fordeling mellom kjønnene, men også variasjon når det gjelder alder, etnisitet og kulturell bakgrunn. Vi erkjenner at et betydelig mangfold blant våre ansatte utgjør en verdifull styrke for Flytoget. I våre rekrutterings- og ansettelsesprosesser er vi bevisste på diskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er visse opplysninger vi ikke innhenter eller ber om i forbindelse med ansettelse. Vi avstår for eksempel fra å spørre om graviditet eller planer om å få barn, etnisitet eller eventuelle funksjonsnedsettelse hos søkeren.

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 2024 utførte vi en kartlegging av mangfoldet blant våre ansatte, og resultatene viser at vi har medarbeidere med minst 34 ulike nasjonaliteter i Flytoget. Vi er veldig stolte av det store mangfoldet blant våre ansatte. Det gir ikke bare et inkluderende arbeidsmiljø, men gjør det også mulig for besøkende i Oslo å møte Flytogets personale som snakker deres språk. Dette gjør at vi kan gi veiledning og gode reisetips, og sikrer den beste servicen for alle våre reisende.

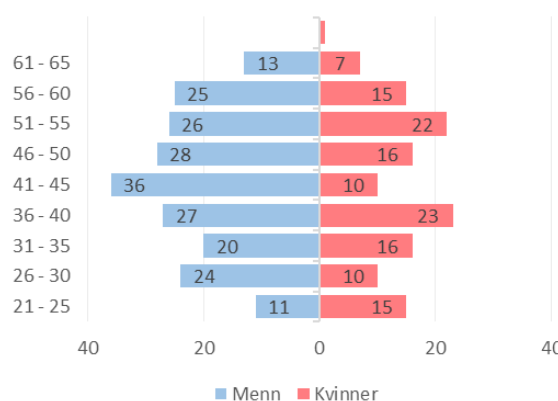


Medarbeiderengasjement og involvering er høyt prioritert hos Flytoget. Dette involverer nært samarbeid med tillitsvalgte, verneombud, førstelinjeledere og etablering av arbeidsgrupper, spesielt i situasjoner der det skal tas vesentlige beslutninger eller gjennomføres betydelige endringer.

I tillegg til de månedlige møtene med representanter fra fagforeningene (NLF, NJF og Parat), ble det i 2024 gjennomført seks partssamarbeidsmøter med ansattrepresentanter fra flytogførere og flytogverter, i samarbeid med personalledere og HR. I disse møtene ble det diskutert og jobbet med flere temaer, blant annet kartlegging av arbeidsmiljøet, tiltak knyttet til nærvær og sykefravær, tilrettelegging samt individuelle og kollektive helseprogrammer. Det ble også tatt opp situasjonen og stemningen blant medarbeiderne i gruppene, spesielt med tanke på den usikre situasjonen i Flytoget og den mulige sammenslåingen med Vy på sikt.

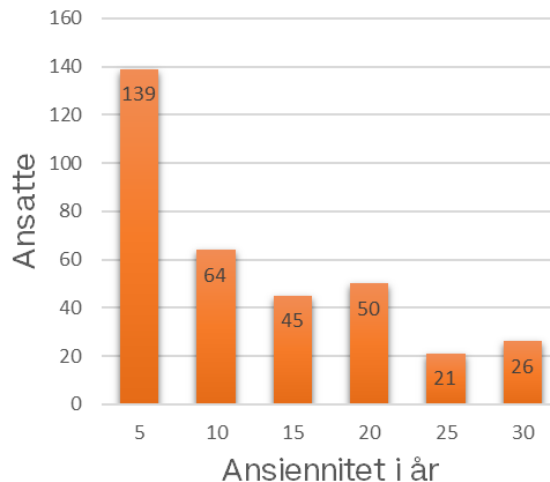
Når det gjelder aldersfordeling, er flertallet av menn i aldersgruppen 41 til 45 år, mens for kvinner er det flest i aldersgruppene 36 til 40 år og 51 til 55 år.

Kjønns- og aldersfordeling alle





Når det gjelder ansiennitet, har de fleste ansatte (139) vært ansatt i Flytoget i 0-5 år, etterfulgt av gruppen som har vært ansatt i 6-10 år (64).



For selskapet totalt sett er kvinners andel av menns lønnsnivå på 82 %. Andelen kvinner i hele organisasjonen har hatt en marginal nedgang med 1 prosentpoeng fra 40 % til 39 % sammenlignet med 2023. I stillingsgruppen for flytogverter har andelen av kvinner i 2024 gått ned til 59 % vs. 60 % i 2023. I gruppen for flytogførere har andelen kvinner vært uendret på 11 % sammenlignet med året før.

Blant Flytogets ansatte er det 47 kvinner og 39 menn som har stillinger lavere enn 100 %. Ingen i selskapet jobber ufrivillig deltid. Det er 17 personer som har en midlertidig stilling. 16 av dem er ansatt på timebasis (tilkallingsvikarer) og en person er ansatt i et vikariat.

- Ved utgangen av 2024 hadde Flytoget 298 årsverk fordelt på 343 medarbeidere, som innebærer en økning på totalt 1 årsverk sammenlignet med 2023. Kjønnfordelingen av medarbeidere var 134 kvinner og 209 menn. Alle operative ansatte i samme gruppe har nesten identisk lønn. For administrasjonen er lønnsfordelingen derimot mer variert, avhengig av stillingstype, ansvar og kompetanse.
- Gjennomsnittsalderen i Flytoget var 43 år og gjennomsnittsansienniteten var 10 år. Gjennomsnittsansienniteten var på 10 år for begge kjønn. 70 prosent av alle medarbeidere var fagorganiserte i 2024 (+2 %-poeng sammenlignet med 2023). Andelen kvinner i Flytoget er på 39 prosent og andelen av kvinnelige ledere ligger på 42 prosent.

Indikatorer	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Årsverk	290	288	281	279	291	297	298
Ansatte	330	334	326	324	344	335	343
Menn	197	204	192	195	207	202	209
Kvinner	133	130	134	129	136	133	134
Andel kvinner [%]	40	39	41	40	40	40	39
Andel kvinnelige ledere [%]	44	44	43	46	46	50	42
Antall nasjonaliteter	20	20	20	20	24	33	34
Gjennomsnittsalder	42	42	43	43	42	43	43

- I 2024 ansatte vi 31 nye medarbeidere, hvorav de fleste var flytogverter. Samtidig sluttet 27 personer, og flertallet av disse var også flytogverter.

Ansatt i 2024 Gruppe						
Periode	Adm	FTF	FTV	SKV	Totalsum	
Januar		1		12	1	14
Februar						0
Mars					2	2
April					3	3
Mai			3			3
Juni						0
Juli						0
August						0
September				9		9
Oktober						0
November						0
Desember						0
<b>Totalsum</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

Sluttet i 2024 Gruppe						
Mnd	ADM	FTF	FTV	SKV	Totalsum	
jan		1		2		3
feb				1		1
mar		1	1			2
apr						
mai		1	1			2
jun				2		2
jul		2		2		4
aug		1		1	3	5
sep		1	1	3		5
okt						
nov						
des				3		3
<b>Totalsum</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>27</b>

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

### Mangfold og likestilling blant medarbeiderne

Flytoget legger vekt på å sikre mangfold ved å oppnå en god balanse mellom kvinner og menn på alle organisatoriske nivåer, fremme aldersmessig variasjon, rekruttere medarbeidere med ulike kulturelle bakgrunner, og være bevisst på diskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven samt bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven. Gjennom årlig rapportering av kjønnsfordelingen i ledelsens gjennomgang får selskapets ledelse og styret innsikt i status og utvikling av kjønnsfordelingen i organisasjonen.

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 tilbakemeldinger og individuelle synspunkter blir registrert, og det utarbeides årsplaner for å imøtekomme nye behov og forventninger.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i 2023 avdekket blant annet et behov for å styrke tilbakemeldingskulturen i Flytoget. Som respons på dette startet vi "prosjekt ros", som har som mål å forbedre vår evne til å gi og motta tilbakemeldinger. Prosjektet skal oppmuntre til deling av både positive og konstruktive tilbakemeldinger i hverdagen, og bidra til et bedre arbeidsmiljø. Hensikten er å øke bevisstheten om effekten av tilbakemeldinger og utvikle en trygg og støttende kultur for både å gi og motta dem. I løpet av 2024 gjennomførte vi flere tiltak, som foredrag, workshops, medarbeiderundersøkelser og utvikling av retningslinjer for positiv samhandling. Målet var å fremme personlig og faglig utvikling ifb. med temaet og skape en enda bedre arbeidshverdag for våre kollegaer i Flytoget.

Vi har også fokusert på læring og kompetanseutvikling blant våre ansatte, med et overordnet mål om å ha de stolteste, mest engasjerte og lojale medarbeiderne i Norge.

Flytoget har som mål 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 varslers blir skadelidende på noen måte.

Medarbeidere som trenger råd eller diskusjon i møte med en situasjon eller et etisk dilemma, skal kontakte nærmeste leder, personvernombud, 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 intern varslingsmekanisme bidrar til at ansatte kan melde fra om uønskede hendelser.

## Rekruttering

Av de totalt 31 nyansatte i Flytoget i 2024 hadde 10 personer enten en annen nasjonalitet eller en ulik etnisk bakgrunn. Dette understreker vårt engasjement for mangfold og inkludering, og bidrar til et mer representativt og likeverdig arbeidsmiljø der ulike perspektiver og erfaringer verdsettes.

## Ufrivillig deltid

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

- Før rekrutteringsprosesser, for eksempel når lederne spør sine medarbeidere om de har et ønske om å øke stillingsprosenten (fra deltid til fulltid) dersom det samsvarer med bedriftens behov og utlyste stillinger.
- Gjennom både formelle medarbeidersamtaler og uformelle samtaler gjennom året
- Via dialog i ulike møter, inkludert partssamarbeidsmøter, månedsmøter med fagforeninger (tillitsvalgte) og AMU-møter.
- 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
  - Styret, ledelsen, tillitsvalgte, verneombud og HR er involvert i arbeidet.
- Hvilke ulike fora eller utvalg behandler likestillingsarbeidet
  - Likestillingsarbeidet behandles bl.a. i AMU og AKAN-utvalget (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 er arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) blitt implementert som en fast post i HR-årshjulet. Arbeidet organiseres og diskuteres som en fast del av eksisterende AMU-møter.

### 2.3.2 Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisiko og likestillingshindre

- Vi gjennomfører en hovedvernerunde én gang per år. Siste vernerunde ble gjennomført juni 2024, i Banebygget, på Oslo Lufthavn, Flytogterminalen Oslo S, Lodalen samt på tog (type 71 og 78).
- Tilbakemeldingene fra hovedvernerunden i 2024 handlet hovedsakelig om følgende områder:
  - Temperatur og luftkvalitet
  - Ergonomi og lyd
  - Renhold og orden
  - Sikkerhet og ventilasjon
  - Belysning og lagring
  - Møbler og utstyr

Oppsummeringen viser et gjennomgående fokus på arbeidsmiljø, sikkerhet, ergonomi og orden i de ulike områdene.

- I Flytoget gjennomføres det medarbeiderundersøkelse hvert år. Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i høsten 2024. Resultatene viste en svarprosent på 81 %, som er 4 % lavere enn forrige undersøkelse i 2023. Dette er likevel et representativt resultat og et godt utgangspunkt for det videre arbeidet for å sikre at vi får tatt tak i både utfordringer og muligheter. Undersøkelsen besto av spørsmål innenfor åtte områder, hvor svarene sier noe om vår arbeidsglede (hvor tilfredse og motiverte våre medarbeidere er) og som igjen fører til vår lojalitet (hvor trofaste og dedikerte vi er).

- I medarbeiderundersøkelsen 2024 endte «arbeidsglede» på en score på 78 (som er en marginal nedgang på -1 poeng fra året før) og «lojalitet» endte på 85 (som er en økning på +1 poeng fra 2023). Dette er et svært positivt resultat, særlig med tanke på nyheten i midten av september om at Flytoget skulle bli et datterselskap av Vy. Medarbeiderengasjementet endte på solide 82 poeng, det samme høye nivået som i 2023, og fortsatt det beste resultatet siden den første målingen i 2016.
- Videre undersøker vi også temaet som varslingsrutiner i Flytoget og trakassering. Trakassering (uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål og virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende) er et problem ved noen arbeidsplasser og for noen arbeidstakere. For å kalle noe for trakassering må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom, og personer som er utsatt må ha hatt vanskeligheter med å forsvare seg. Resultatene viste en positiv utvikling med en svak økning fra fjoråret i andelen medarbeidere som kjenner til varslingsrutinene i Flytoget.

## 2.4 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

### 2.4.1 Risikoer

- Analysen av kjønnslikestillingssituasjonen i 2024 avdekket at de største lønnsforskjellene mellom kvinner og menn forekommer i administrasjonen.
  - Andelen av kvinners lønn i forhold til menns hadde en økning på 2 prosentpoeng (fra 80 % i 2023 til 82 % i 2024).
  - Andelen av kvinner i ledergruppen gikk ned fra 45 % i 2023 til 33 % i 2024. Samtidig økte andelen kvinner i administrasjonen med 1 prosentpoeng (fra 38 % i 2023 til 39 % i 2024), en positiv utvikling.

De påviste lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i administrasjonen kan medføre risikoer som diskriminering i lønnsfastsettelse, utfordringer i arbeidsmiljøet og potensielt tap av verdifull kompetanse og talent.

- Strengt krav til god helse gjorde at vi i enkelte tilfeller måtte gi avslag til kompetente søkere.

## 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. i IT-, teknisk avdeling og på OPL).
- Strengere krav til både fysisk og psykisk helse, pålagt av tilsynet og gjeldende for alle stillinger som innebærer arbeid med skinnegående materiell, kan dessverre føre til situasjoner der vi må avslå søkere med kompetanse som ikke består helseundersøkelsen eller arbeidspsykologisk testing utført av bedriftshelsetjenesten.
- På grunn av sikkerhetsansvaret er det avgjørende at operative medarbeidere har gode muntlige ferdigheter både på norsk og engelsk. Dette innebærer at noen søkere ikke går videre i prosessen før de for eksempel har forbedret sine norskkunnskaper. Vi har eksempler på kandidater som har søkt på nytt etter å ha styrket sin språkkompetanse og deretter fått tilbud om stilling.
- Solide retningslinjer for lønnsfastsettelse blant FTF, FTV, SKV og OPL er en betydelig faktor som reduserer risikoen for lønnsforskjeller innenfor disse gruppene.
- Det har ikke vært noen varslingssaker i løpet av 2024. Tilbakemeldingene fra ansatte i medarbeiderundersøkelsen, representanter i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tillitsvalgte i månedlige møter viser at vi opprettholder et positivt, mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø hos Flytoget. Ansattrepresentanter fremhever spesielt at Flytoget skiller seg positivt ut når det gjelder likestilling mellom kjønnene, og at vi ikke møter utfordringer knyttet til kultur, holdninger eller arbeidsmiljø.

## 2.5.2 Tiltak i 2024

I år har vi blant annet arbeidet med følgende tiltak:

- Rekruttering
  - Flytoget har en systematisk tilnærming til rekruttering og utvikling av medarbeidere. I rekrutteringsprosessen fokuserer vi på å fremme kjønnsbalanse, aldersmangfold og kulturelt mangfold. Dersom f.eks. to søkere til en stilling som flytogfører har like kvalifikasjoner, og de representerer hvert sitt kjønn, vil den kvinnelige søkeren bli prioritert for å øke mangfoldet blant førerne, gitt den lavere andelen kvinnelige førere.
  - Flytoget har alltid prioritert mangfold blant medarbeiderne som avgjørende for et positivt arbeidsmiljø og gode resultater. Ved lønnsfastsettelse vektlegges ikke kjønn, legning eller kulturell bakgrunn. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser for våre samarbeidspartnere, inkludert rekrutteringsbyråer.
  - Flytogets verdier tas aktivt i bruk i rekrutteringsprosessen, og de som tilbys stillinger, velges ut basert på både kvalifikasjoner og verdigrunnlag. Dette bidrar til en mangfoldig sammensetning når det gjelder alder, kjønn, etnisk bakgrunn, religion og seksuell legning.
- Tilrettelegging, utvikling og læring
  - Vi har kontinuerlig fokus på tilrettelegging for alle våre ansatte. Tilrettelegging gjør det mulig for personer med ulike behov, som f.eks. helsemessige utfordringer, å delta fullt ut i arbeidslivet. Dette fremmer et mer inkluderende arbeidsmiljø.
  - Det ble iverksatt utviklingstiltak og kompetansebygging for alle ansatte og ansattgrupper gjennom hele 2024.
  - Alle skal ha det trygt og godt på jobb, noe som også betyr at ingen skal bli syke 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.
- Banebygget – Flytogets lokaler
  - Lokalene våre i 5. etasje er utformet for å være inkluderende for alle grupper. Uavhengig av om en flytogfører ønsker å trekke seg tilbake for å lese, en flytogvert benytter hviletiden til studier, en salgs- og kundeveileder skal ha en samtale, eller en i administrasjonen trenger ro, finnes det et rom som kan passe til enhver etter behov. Lokalene er designet for å fremme samhandling og trivsel. Utformingen har vært preget av at lokalene skal være inkluderende, styrke vår kultur, støtte våre verdier og bidra til å forsterke merkevaren vår.
  - I juni 2023 ble den foreløpig siste spørreundersøkelsen rundt våre lokaler gjennomført, der vi tok hensyn til tidligere undersøkelser. I forbindelse med spørreundersøkelsen om kontorlokalene har det blitt gjennomført et arbeid for å vurdere og forbedre arbeidsmiljøet. Resultatene fra undersøkelsen viste en betydelig forbedring i tilfredsheten med lokalene (se bilde under), selv om det fortsatt er områder som kan forbedres. En liten arbeidsgruppe ble nedsatt for å vurdere mulige endringer. Blant forslagene som vurderes var en dør mellom sosialsonen og kontorlandskapet, samt å "stenge inn" alkovenene i resepsjonen for å gi mer beskyttelse mot møtevirksomhet.



- Nye punkter som ble meldt inn av verneombud for administrasjonen var ønske om hyller for å kunne legge fra seg småting, samt automat med tamponger og bind (menstruasjonsbeskyttelse) på toalettene til de som har glemt det, noe vi skulle undersøke nærmere i 2024. Vi fulgte opp begge deler i 2024, og hyller ble installert. I tillegg skaffet vi hygienedispenser, og Flytoget tilbyr nå menstruasjonsbeskyttelsesprodukter. Dispenserne er plassert på dametoalettet og toalettet ved sosialsonen i femte etasje.
- Nasjonaliteter, språkkunnskaper, undersøkelser og samarbeid med eksterne aktører
  - I løpet av 2024 har vi gjennomført en mindre kartlegging av nasjonaliteter og språkkunnskaper blant Flytogets ansatte. Dette ble gjort for å forenkle tilgangen til informasjon om våre ansatte, og for å kunne anvende dette i interne rekrutteringsprosesser samt i kompetansekartleggingen. Kartleggingen avdekket at arbeidsplassen vår består av ansatte fra minst 34 ulike nasjonaliteter, og som til sammen snakker minimum 28 forskjellige språk, inkludert tegnspråk.
  - Flytoget samarbeider med Norsk fagskole for lokomotivførere for å bl.a. øke mangfoldet blant de som søker på stillinger som lokomotivførere.
  - I samarbeid med en ekstern aktør satte vi også psykisk helse på agendaen. Gjennom «STERK»-prosjektet rettet vi oppmerksomheten mot mentale helseutfordringer med kampanjer om temaer som angst, depresjon, mangfold, ensomhet, mobbing og diskriminering. Målet med disse tiltakene er å styrke vårt allerede gode arbeidsmiljø, samtidig som vi bidrar til å fremme både fysisk og psykisk helse på en forebyggende og utviklende måte.
  - Vi har i løpet av året vært i dialog med U.Impact for å utforske et mulig samarbeid for å styrke det strategiske mangfoldsarbeidet nærmere. Vi var i ferd med å sette opp et prosjekt og samarbeid med denne spennende aktøren for å vurdere tilskuddsordninger som IMDI tilbyr for å øke det etniske mangfoldet i arbeidslivet. Grunnet situasjonen i Flytoget måtte denne undersøkelsen imidlertid utsettes inntil vi får en nærmere avklaring om selskapets fremtid.
  - I 2023 inngikk Flytoget et samarbeid med verdens raskeste para-fridrettsutøver, Salum Kashafali. Denne avtalen ble forlenget i 2024 og varer frem til 2027. Vi ble ikke bare imponert over Salums idrettsprestasjoner, men også dypt inspirert av hans historie og tankesett. Med en utrolig viljestyrke, smittende humør og utrettelig pågangsmot bryter han stadig nye barrierer. Et ekte forbilde for oss i Flytoget. I 2024 lanserte vi også vårt eget løp, Flytoget x Bislett Games, en hundremetersprint der parautøvere fra ulike klasser konkurrerte om tittelen «verdens raskeste paraløper», uavhengig av klasse.
  - Siden 2021 har Flytogets ansatte blitt oppfordret til å markere Verdensdagen for Downs syndrom den 21. mars ved å bruke to forskjellige sokker som en del av uniformen – også kjent som "rockesokk". Med denne enkle, men meningsfulle markeringen ønsker vi å bidra til et mer opplyst og inkluderende samfunn som støtter mangfold og like muligheter for alle. I 2024 tok vi engasjementet

et steg videre ved å inngå et samarbeid med stiftelsen Dagsverk for Down, som jobber for å bedre vilkårene for personer med Downs syndrom.

- Vårt arbeid med mangfold har også ført til spennende samarbeid med selskaper som Cousins og Moving Mamas, som begge spiller en viktig rolle i å gi innvandrere verdifull arbeidserfaring og en vei inn i det norske arbeidslivet. Vi ønsker å støtte og styrke disse initiativene, og ser det som en viktig del av vårt engasjement for et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsliv.
- På vår høstkonferanse i 2024 inviterte vi Tinashe Williamson fra Brandpeople for å belyse temaet rasisme og representasjon. Hun presenterte en tekst hun har skrevet om rasisme i oppveksten og åpnet for dialog i etterkant. Gjennom en refleksjon rundt temaet tok Williamson opp viktige spørsmål som: Hva er rasisme? Hvorfor er representasjon viktig? Og hvordan kan man håndtere diskriminering, både som vitne og berørt? Hun la særlig vekt på betydningen av åpen dialog, og hvordan vi kan snakke med både barn og voksne om et utfordrende, men viktig tema. Dette tiltaket var en del av vårt pågående arbeid for økt bevissthet rundt mangfold og inkludering.
- Gjennom høsten og vinteren 2024 tilbydde vi i samarbeid med bedriftshelsetjenesten oppfølging av ergoterapeut på toget for operativt personell i både hel- og deltidsstillinger, for å sikre at alle ble ivaretatt, uavhengig av stillingsandel.
- **Bærekraft**
  - Flytoget har inkorporert bærekraft som en sentral komponent i selskapets forretningsstrategi. Flytoget er definert av Samferdselsdepartementet, 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.
  - Førrende 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

- Vi har fortløpende evaluert resultatene av tiltakene vi har iverksatt i 2024. Dette gjorde vi gjennom samtaler med linjelederne i avdelingsledermøter, ansatte og ansattrepresentanter samt bedriftshelsetjenesten (BHT). I tillegg til dette hadde vi en gjennomgang av vernerunden i arbeidsmiljøutvalget etter sommeren samt BHT-handlingsplan for 2024 i ulike fora.

### 2.6.2 Resultatet av tiltakene

- Kartleggingen, blant annet gjennom spørreundersøkelsen om våre lokaler og bruk av hjemmekontor, viser at ansatte er godt fornøyd med tilbudet og Flytogets fleksible tilnærming til tilrettelegging ved behov
- Fra HMS-planen i 2024 (relevante tiltak for likestilling og inkludering)

Disse tiltakene bidrar til et trygt, inkluderende og bærekraftig arbeidsmiljø, der likestilling og trivsel står sentralt.

#### *Kompetanseutvikling*

- HMS-kurs og relevante opplæringstiltak for ledere, inkludert Akan-kurs for nye medlemmer
- Fokus på lederutvikling

#### *Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø*

- Kampanjen «Sterk» med fokus på psykisk, fysisk og økonomisk helse
- Forebyggende tiltak som riktig løfteteknikk, ergoterapeut på tog, fotscreening, avstøpning og tilbud om spesialtilpassede fotsåler
- Økt satsing på tilbakemeldingskultur («Ros») og trivselstiltak gjennom sosiale aktiviteter
- Sikre at MittFlytog bidrar til fornøyde ansatte

#### *Sykefraværarbeid og inkludering*

- Forebygging og reduksjon av sykefravær gjennom tidlig oppfølging og god tilrettelegging
- Opprettholde gode rutiner for arbeidsplassvurderinger og funksjonsvurderinger
- Styrking av trepartssamarbeid for et mer inkluderende og bærekraftig arbeidsmiljø

#### *Tjenestedyktighet og rusforebygging*

- Regelmessige avklaringssamtaler om sikkerhetsansvar og arbeidsdyktighet
- Periodisk rusmiddeltesting som en del av HMS-arbeidet

#### *Strategi og samarbeid*

- Revidering av HMS-strategi med vekt på systematisk fraværarbeid
- Regelmessige møter med tillitsvalgte, samt faste AMU- og Akan-møter for tett oppfølging
- **Arbeidsmiljø, tilbakemeldingskultur og sosiale arrangementer**
  - Vi har jobbet med og iverksatt flere tiltak for å styrke det positive arbeidsmiljøet og tilbakemeldingskulturen i Flytoget (videreført det interne prosjektet "ros" som ble iverksatt i 2023), med mål om å forbedre evnen til å gi hverandre tilbakemeldinger, samt styrke åpenhet og trygghet i samspillet mellom medarbeiderne
  - Flytoget har arrangert flere vellykkede arrangementer (bl.a. MittFlytog, båttur, årsfester mfl.) gjennom hele året, som har skapt et positivt og støttende fellesskap innenfor vår bedrift
- **Akan arbeidet**
  - Flytoget har hatt fokus på å tilby sosiale aktiviteter uten alkohol eller med gode alkoholfrie alternativer. Uansett om noen velger å avstå fra alkohol av personlige preferanser, kulturelle hensyn eller helseårsaker, er det uten betydning for oss. Vår oppmerksomhet skal rettes mot å bry oss om hverandre, støtte hverandre og, fremfor alt, skape en positiv og inkluderende atmosfære. Flytoget er en arbeidsplass for alle, der ansatte har muligheten til å være seg selv og trives
  - Vi har publisert flere artikler på intranettet knyttet til vårt arbeid med Akan, der vi har satt søkelys på å synliggjøre og øke bevisstheten om viktigheten av likestilling blant Flytogets ansatte

### **2.6.3 Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene**

- Vi har fått svært positive tilbakemeldinger etter MittFlytog i januar 2024. Dette sosiale arrangementet, som ble gjennomført over to helger, hadde som mål å inkludere flest mulig og skape en inspirerende samling for vårt operative personell. Arrangementet ble gjennomført på deres frihelg og var frivillig. Samlingen bidro til å styrke arbeidsglede og stolthet i Flytoget. På bakgrunn av den gode responsen ble det besluttet å arrangere MittFlytog igjen i januar 2025
- Det var fortsatt utviklingsspotensial innen læring og utvikling for administrative ansatte, et område som fikk økt oppmerksomhet mot slutten av 2023 og forble en prioritet i 2024. For å styrke dette arbeidet ble



det utviklet nye verktøy for medarbeidersamtaler, samtidig som individuelle utviklingssamtaler ble gjennomført for å kartlegge den enkeltes behov og muligheter for videre utvikling

- I fjerde kvartal ble det arrangert en ledersamling. Ledersamlingene ble videreførte gjennom vinteren og noe vi vil fortsette med i 2025. Den første samlingen høsten 2024 fokuserte på sentrale temaer vi står overfor fremover. Gjennom faglige innlegg, dialog og praktiske øvelser styrket vi samarbeidet og forberedte oss på kommende utfordringer. Ledersamlingene er en viktig arena for kompetanseutvikling, erfaringsdeling og teambygging. De ga lederne mulighet til å jobbe strategisk sammen, skape en felles retning og bygge sterkere samhold i organisasjonen. Dette har bidratt til bedre beslutningsprosesser, økt engasjement og samkjørte ledere. Utfordringen i denne prosessen er at det allerede har vært, og fortsatt kan komme, endringer og nye beskjeder rundt Flytogets fremtid. Dette gjør det krevende for ledelsen å navigere og fatte beslutninger, samtidig som det stiller høye krav til tilpasningsdyktighet og endringsvilje hos alle involverte

## 2.7 Tiltaksoversikt og handlingsplan

### 2.7.1 Tiltaksoversikt i 2024

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?
<b>Rekruttering</b>	For å bidra til økt inkludering i arbeidslivet ønsket vi å bidra samfunnmessig ved å tilby praksisplass til en person som trengte mer praktisk arbeidserfaring. Dette bidrar til å senke barrierer for ansettelse og gir praktikanten verdifull innsikt i arbeidslivet. I tillegg kan dette gi arbeidsgiveren nye innsikter som fremmer inspirasjon og innovasjon	Høsten dette året tok vi inn en kvinnelig praktikant på HR-avdelingen. Praktikanten var masterstudent i strategisk HR ved Høyskolen Kristiania og ønsket relevant arbeidserfaring. Etter avklaringsmøter valgte vi å tilby henne en praksisperiode i Flytoget	Målet med praksisplassen var å gi kandidaten relevant arbeidserfaring og styrke hennes kompetanse innen HR, samtidig som vi som arbeidsgiver fikk mulighet til å bidra til kompetanseutvikling og mangfold i arbeidslivet	HR-avdelingen hadde hovedansvaret for å følge opp praktikanten og sikre at praksisperioden ble gjennomført på en god måte	Tiltaket ble gjennomført høsten dette året og ble fullført i løpet av en to måneders periode	Suksess ble målt gjennom hyppige samtaler, og gjennom både praktikantens og arbeidsgiverens opplevelse av verdien av praksisperioden. Praksisoppholdet var vellykket og ble positivt mottatt både av Flytoget og praktikanten. Praktikanten fikk verdifull erfaring innen HR, mens Flytoget fikk nyttige perspektiver og bidrag fra en engasjert student
<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	Tilbakemeldinger fra medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelsen viste et behov for økt satsing på faglig utvikling for å beholde og motivere ansatte	Kompetanseheving gjennom (interne og eksterne) kurs og sertifiseringer. Individuell skreddersydd kurs samt kollektive kurstilbud (som f.eks. interne MS Office 365, Excelkurs mfl.)	Styrke ansattes kompetanse og karrieremuligheter. Måles gjennom deltakelse, medarbeidersamtale og tilfredshetsundersøkelser	HR og ledere	Pågående tiltak gjennom hele 2024	Økt deltakelse i faglige kurs. Tiltaket videreføres i 2025

<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>	<p>Lederlønns-erklæring. Styret har utarbeidet en lederlønns-erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a</p>	<p>Det ble gjennomført flere møter i kompensasjons-utvalget i 2024</p>	<p>Lederlønns-erklæringen kommer frem i note 23 i årsregnskapet, og er basert på retningslinjer fastsatt i februar 2015. Selskapet har et kompensasjons-utvalg 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</p>	<p>Styret og ledergruppen</p>	<p>Minimum én gang per år</p>	<p>Styret behandler kompensasjons-utvalgets anbefalinger</p>
<b>Tilrettelegging</b>	<p>Aktivitetsundersøkelsen ifb. med STERK-kampanje viste at flere ansatte opplevde fysiske belastninger i jobben og ønsket oppfølging av ergoterapeut</p>	<p>Kartlegging av ergonomiske utfordringer. Vi tilbyde i samarbeid med Falck BHT individuell oppfølging av ergoterapeut ute på tog til flytogførere og flytogverter som ønsket det. Fokus på førerrommet i type 78 og 71 Sittestillinger Se på problematikk rundt hva slags sko-, gange- og forebyggende tiltak som er best for knær, hofter og rygg</p>	<p>Forebygge muskel- og skjelettplager. Måles gjennom sykefraværs-statistikk og medarbeider-tilfredshet</p>	<p>HR</p>	<p>Tiltaket ble lansert mot slutten av Q3 2024, og er planlagt gjennomført innen Q1 2025</p>	<p>Ansatte rapporterer forbedret arbeidskomfort. Evaluering pågår, og videre tiltak vurderes</p>
<b>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	<p>Tilrettelegging for kombinasjon av hjemmekontor- og kontorløsning (tilbud om hjemmekontor-avtale for administrative ansatte)</p>	<p>Individuelle løsninger for administrative ansatte i samråd med nærmeste leder.</p>	<p>Fleksible arbeidsordninger, som hjemmekontoravtaler for administrative ansatte, støtter likestilling og inkludering ved å tilpasses ulike livsfaser og behov. Individuelle løsninger i samråd med leder fremmer like muligheter og et mangfoldig arbeidsmiljø</p>	<p>Ledergruppen, ledere med personalansvar og HR</p>	<p>Fortløpende</p>	<p>En intern undersøkelse og evaluering av behovet for hjemmekontor-avtaler ble gjennomført fra desember 2023 til januar 2024. Resultatene viste overveiende positive tilbakemeldinger og et ønske om å opprettholde eller i noen tilfeller utvide antall hjemmekontordager</p>

<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	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 at ikke alle kjenner til disse, spesielt nyansatte	Varsling av kritikkverdige forhold samt varslingsplakat for medarbeidere ble lettere tilgjengeliggjort ved å gjøre de mer synlige på intranettet. Det ble også vurdert 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 og fanger opp ev. uønskede forhold på en enda bedre måte	HR-sjef (varslingsmottaker) og personvernombud	Fortløpende	I medarbeiderundersøkelsen i 2024 stiller vi spørsmål relatert til trakassering. Det har vært en marginal økning i undersøkelsen sammenlignet med målingene i 2023. Vi har kartlagt og identifisert nesten alle sakene, som enten er avsluttet eller under behandling. Flytoget har nulltoleranse for trakassering og diskriminering
<b>Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)</b>	Kartleggingen avdekket at en ansatt med annen nasjonal opprinnelse bakgrunn hadde behov for å styrke sine norsk-kunnskaper, noe som kunne ha en positiv innvirkning på arbeidshverdagen	Språkopplæring for ansatt: Støtte fra arbeidsgiver til ekstern språkopplæringskurs	Forbedre språkferdigheter for ansatt med norsk som andrespråk. Måles gjennom kursdeltakelse og tilbakemeldinger fra arbeidskollegaer og nærmeste leder	Nærmeste leder i samarbeid med den ansatte	Gjennomført språkkurs innen sommeren 2024	Den ansatte viste god fremgang i språkutviklingen og mottok positive tilbakemeldinger. Språkkurset ble imidlertid avsluttet etter sommeren på grunn av arbeidstakerens oppsigelse

**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 i 2025

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.

I 2025 har vi utpekt følgende fokusområder vi skal jobbe videre med:

- **Likestillings- og diskrimineringsarbeidet**
  - Vi planlegger en mer omfattende intern likestillingsundersøkelse for å samle innsikt som kan bidra til å forebygge diskriminering og trakassering. Undersøkelsen vil inkludere alle ansatte i Flytoget
- **Medarbeiderundersøkelse**
  - Vi vil gjennomføre minst én medarbeiderundersøkelse i løpet av 2025. Tidligere ble det vurdert å gjennomføre «pulsmålinger», som gir en mer regelmessig evaluering av arbeidsmiljøet. Det ble imidlertid besluttet å fortsette med den årlige, omfattende medarbeiderundersøkelsen ila høsten
- **Banebygget – Flytogets lokaler**
  - Vi kommer til å fortsette med å evaluere lokalene, organiseringen og leverelegene i 2025. Vanlige spørsmål vil handle om hvorvidt lokalene fungerer etter intensjonen, om det er behov for justeringer eller andre tilpasninger som kan forbedre arbeidsmiljøet ytterligere. Målet er at lokalene skal fremme god og effektiv samhandling, samtidig som de skal være et trivelig og inspirerende sted for alle ansatte
- **Andre fokusområder innenfor likestillings- og anti-diskrimineringsarbeidet**
  - Andre områder som vi vil rette fokus mot i løpet av 2025 inkluderer gjennomgang av lønnsstrukturer for å identifisere og adressere eventuelle lønnsforskjeller basert på kjønn eller andre faktorer

(likelønn). Det vil også være viktig å følge opp eventuelle interne klager og bekymringsmeldinger fra ansatte

- Vi vil også vurdere muligheten for fleksible arbeidsordninger og andre tiltak som kan møte de ulike behovene til våre ansatte i forskjellige livsfaser, som for eksempel seniorer og småbarnsforeldre. Dette initiativet har som mål å fremme en kultur som verdsetter balansen mellom arbeid og privatliv. Dialogen om livsfasepolitikk i Flytoget ble gjenopptatt med tillitsvalgte og verneombud i 2024, og vil videreføres i året som kommer
- Økt fokus på psykososialt arbeidsmiljø, for å fremme den allerede positive og støttende arbeidskulturen i Flytoget

## 2.8 Andre tiltak i Flytoget som bidrar til mangfoldighet og likestilling

### 2.8.1 Turbandagen

Flytoget har vært med som støttespiller på Turbandagen i Oslo gjennom flere år [siden 2016](#). Målet med arrangementet er å utfordre fordommer, øke kunnskapen om turbanen i Norge, og fremfor alt bidra til at Norge blir det beste landet å være annerledes i.



### 2.8.2 Pride

Vi har mange stolte Flytog-medarbeidere som i årene siden 2012 har gått sammen i Pride-paraden, i Flytogets uniform fra 2014. Dette er en fin anledning til å rette søkelys mot det Pride står for, som er et 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 mener at når individer har friheten til å være seg selv, presterer de bedre i jobben. Vi er også overbevist om at en mangfoldig organisasjon, bestående av ulike kjønn, aldersgrupper, seksuelle orienteringer, religiøse overbevisninger og etnisiteter, gjør oss enda sterkere, og bedre rustet til å møte alle våre kunder.



### 2.8.3 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: Afterwork med quiz, Tøff-tur til Voss, hengekøye/telttur i Osломarka, båttur i Oslofjorden, åpent julehus, bowling, sopptur, Duckpin mm.

## 2.9 Ordliste

AMU:	Arbeidsmiljøutvalg
ARP:	Aktivitets- og redegjøringsplikten
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