 FLYTOGET		Dokumenttype Rapport	Ansvarlig enhet HR	Dato 13.02.24
Utgitt av Joël Küffer	Godkjent av Vigdis Torblaa	Revisjon B	Dokumentnummer	Sider 19
Tittel Aktivitets- og redegjøringsplikt (likestillings- og diskrimineringsloven)				



Likestillingsredegjørelse 2023

FLYTOGET

Likestillings- og diskrimineringsloven

Innhold

Likestillingsredegjørelse	3
1. Tilstand for kjønnslikestilling.....	4
1.1 Tilstand for kjønnslikestilling i 2023.....	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	9
2.3 Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	10
2.3.1 Strukturen for likestillingsarbeidet	10
2.3.2 Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisiko og likestillingshindre	10
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.....	11
2.5.1 Årsaker til risikoer og hindre	11
2.5.2 Tiltak i 2023	11
2.6 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover	13
2.6.1 Hvordan Flytoget har evaluert tiltak	13
2.6.2 Resultatet av tiltakene	13
2.6.3 Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene	13
2.7 Tiltaksoversikt og handlingsplan	14
2.7.1 Tiltaksoversikt i 2023	14
2.7.2 Tiltaksoversikt for 2024.....	17
2.8 Andre tiltak i Flytoget som bidrar til mangfoldighet og likestilling	18
2.8.1 Turbandagen	18
2.8.2 Pride	18
2.8.3 Equality Check.....	18
2.8.4 Tøff	18
2.8.5 Foredrag og bistand med å holde jobbsøkerkurs.....	18
2.9 Ordliste	18

Likestillingsredegjørelse

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

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 (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 redegjøringsplikten 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 2023

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner 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	133 (40 %)	202 (60 %)	80 %	83 %	36 %	79 %	48 %	124 %
Gruppe 1	4 (45 %)	5 (55 %)	88 %	87 %	-	125 %	-	114 %
Gruppe 2	32 (38 %)	53 (62 %)	81 %	86 %	14 %	58 %	29 %	118 %
Gruppe 3	12 (12 %)	87 (88 %)	97 %	99 %	78 %	101 %	68 %	116 %
Gruppe 4	70 (60 %)	46 (40 %)	99 %	101 %	63 %	116 %	63 %	133 %
Gruppe 5	15 (58 %)	11 (42 %)	95 %	100 %	52 %	59 %	43 %	43 %

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. Det er lik kjønnsfordeling (50 %/50 %) i ledergruppen 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 kvinners andel av menns lønn for både *Sum kontante ytelser* og *avtalt lønn/fastlønn* fra hhv. 88 % til 100 % og 87 % 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, nye forretningsområder 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 liten andel i denne gruppen (12 %), og kvinnelige flytogførere har 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 2023.
- **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 eller hittegoodsansvarlig. 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
133	202	6 (43 %)	8 (57 %)	19	6	36 (62 %)	22 (38 %)	0	0

Stjernerklaring:

* 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 2023. 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 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 på 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 har også et behov for å dekke opp helger og ferieavviklingen, og må derfor ta inn deltids- og timeansatte.

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.

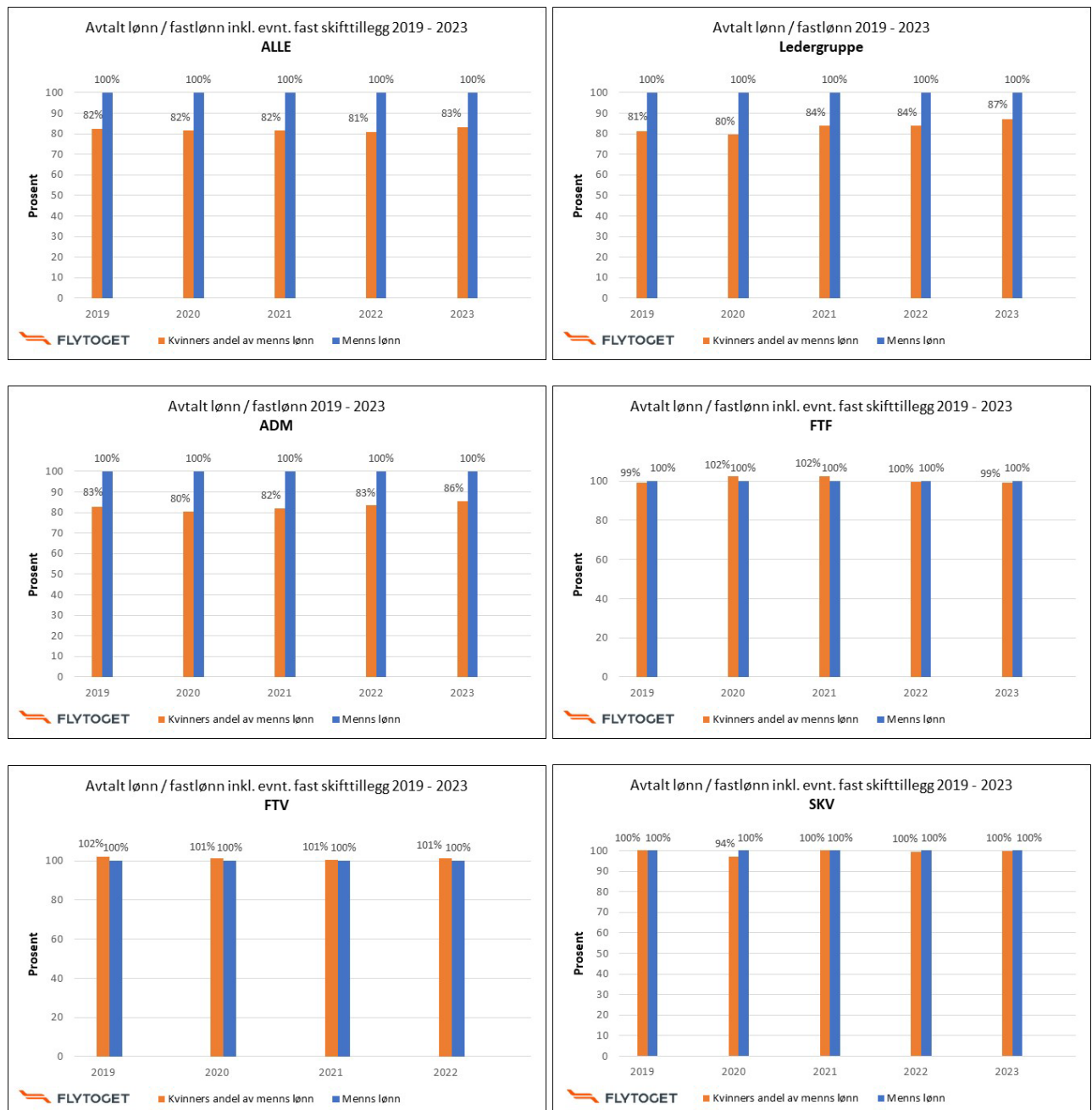
Flytoget har også en relativt liten gruppe som er ansatt på timebasert basis. Medarbeidere i denne gruppen har frivillig valgt denne ansettelsesformen, enten på grunn av studier eller fordi de har en annen primær arbeidsgiver. Denne gruppen består utelukkende av flytogverter, salgs- og kundeveiledere og noen få flytogførere som kommer fra Norsk jernbaneskole. Ansatte på timebasert basis er en viktig gruppe for Flytoget, spesielt i tider med mye sykefravær, lav beredskap, ferieavvikling 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 stabilt over de siste fem årene (kvinnens andel av menns lønn har i gjennomsnitt vært 82 %). Både i ledergruppen og administrasjonen har kvinnens andel av menns lønn økt med 3 prosentpoeng fra 2022 til 2023. Totalt sett har det vært en liten økning i kvinnens andel av menns lønn for hele Flytoget (fra 81 % til 83 %).



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.

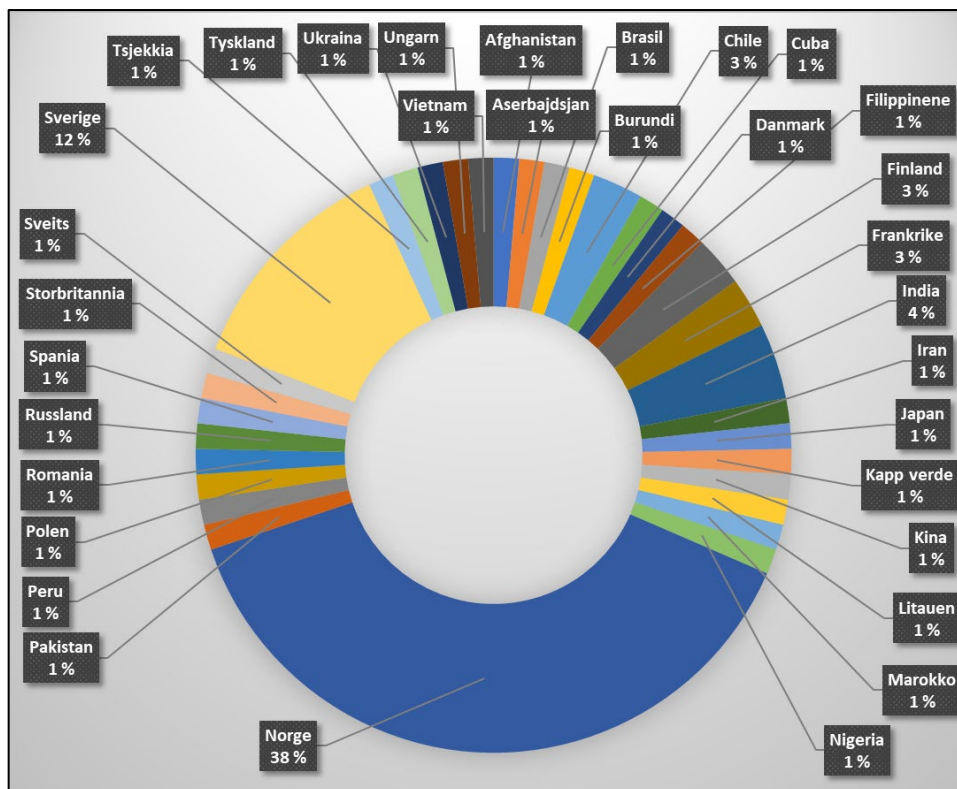
Likestilling mellom kjønnene

Likestilling 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.

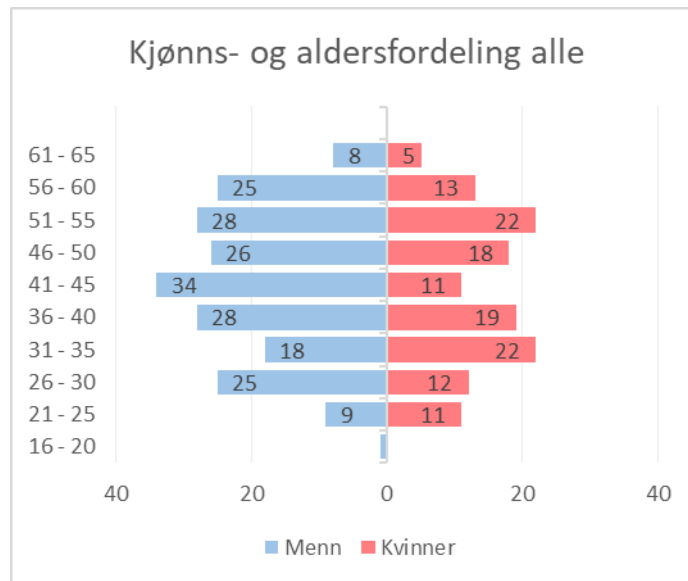
Fakta

- I 2023 utførte vi en kartlegging av mangfoldet blant våre ansatte, og resultatene viser at vi har medarbeidere med minst 33 ulike nasjonaliteter i Flytoget. Vi er svært stolte av det brede mangfoldet blant våre ansatte. Det fremmer ikke bare mangfold, men kan også føre til at besøkende til Oslo kan bli møtt av flytogspersonale som snakker deres språk, og som kan gi dem veiledning og tips for deres videre reise. Dette bidrar til å tilby best mulig service for alle reisende.

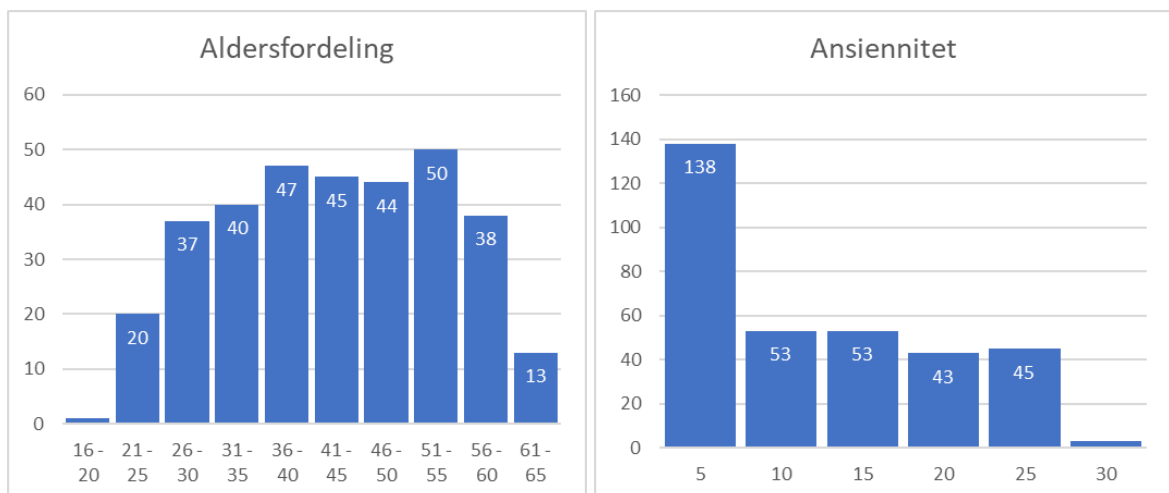


Medarbeiderengasjement og involvering er høyt prioritert hos Flytoget. Dette involverer nært samarbeid med tillitsvalgte, verneombud, førstelinjeledere og etablering av arbeidsgrupper, spesielt i situasjoner der det skal tas vesentlige beslutninger eller gjennomføres betydelige endringer.

Når det gjelder aldersfordeling ligger tyngdepunktet for menn i intervallet 41 til 45 år. For kvinner er dette mellom 31 og 35 år og 51 og 55 år.



Totalt antall ansatte i ulike aldersgrupper. Det er totalt 202 menn og 133 kvinner i selskapet per 31.12.22. Dette gir en fordeling på ca. 40 % kvinner og 60 % menn i Flytoget.



For selskapet totalt sett er kvinners andel av menns lønnsnivå på 80 %. Andelen kvinner i hele organisasjonen har forblitt uendret på 40 % i løpet av 2023 sammenlignet med 2022. I stillingsgruppen for flytogverter har andelen av kvinner i 2023 gått ned til 60 % vs. 61 % i 2022, og i gruppen for flytogførere har andelen av kvinner økt fra 11 % i 2022 til 12 % i 2023.

Blant Flytogets ansatte er det 42 kvinner og 32 menn som har stillinger lavere enn 100 %. Ingen i selskapet jobber ufrivillig deltid. Det er 14 personer som har en midlertidig stilling. 13 av dem er ansatt på timebasis (tilkallingsvikarer) og en person er ansatt i et vikariat.

- Ved utgangen av 2023 hadde Flytoget 297 årsverk fordelt på 335 medarbeidere, som innebærer en økning på totalt 6 årsverk sammenlignet med 2022. Kjønnsfordelingen av medarbeidere var 133 kvinner og 202 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 gjennomsnittsansienniteten var 10 år. Gjennomsnittsansienniteten for kvinner var på 11 år og 10 år for menn. 68 prosent av alle medarbeidere var fagorganiserte i 2022 (-5 % sammenlignet med 2022). Andelen kvinner i Flytoget er på 40 prosent og andelen av kvinnelige ledere ligger på 46 prosent.

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

- I 2023 ansatte vi 25 nye medarbeidere, hvorav flesteparten var administrative ansatte. Samtidig sluttet 31 personer i Flytoget, der flertallet var flytogverter.

Ansatt i 2023	Gruppe					
	Periode	Adm	FTF	FTV	SKV	Totalsum
Januar		1				1
Februar						0
Mars		2				2
April		3			2	5
Mai		1		10		11
Juni		2				2
Juli						0
August		2				2
September						0
Oktober		1				1
November						0
Desember		1				1
Totalsum		13	0	10	2	25

Sluttet i 2023	Gruppe					
	Periode	Adm	FTF	FTV	SKV	Totalsum
Januar			1		1	2
Februar				2		2
Mars				1	1	2
April				1	1	2
Mai						1
Juni			1		2	3
Juli			1		2	3
August			2		2	4
September					3	1
Oktober			1		1	2
November				1	2	1
Desember						0
Totalsum		6	5	15	5	31

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 bl.a. behov for å styrke tilbakemeldingskulturen i Flytoget.

I løpet av 2024 vil vi øke innsatsen for å forbedre tilbakemeldingskulturen, fremme åpen kommunikasjon gjennom hele Flytoget, og ha enda tettere oppfølging av operative medarbeidere. Vi vil legge vekt på læring og utvikling av kompetansen til våre ansatte, med hovedmålet om å ha de stolteste, mest engasjerte og lojale medarbeiderne.

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 varsler 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

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 plan- og personal, 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, medarbeiderundersøkelser og kontinuerlig gjennom året når det oppstår et behov fra Flytoget.
- 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 våren 2023. Tilbakemeldinger omhandlet temperaturen, ventilasjonen og støy i 5. etasje, enkeltsaker på kontoret i Lodalen samt temperaturen på Gardermoen og spor 10 for salgs- og kundeveilederne. Det ble også diskutert vernerunde på tog, en praksis som planlegges gjennomført i løpet av første kvartal 2024.
- I Flytoget gjennomføres det medarbeiderundersøkelse hvert år. Forrige medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i høsten 2023. Resultatene viste en svarprosent på 85 %, som er 5 % lavere enn forrige undersøkelse i 2022. 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 2023 endte «arbeidsglede» på en score på 79 (som er en økning på +3 fra 2022) og «lojalitet» endte på 84 (som er lik tallet fra 2023). Dette er et svært positivt resultat, spesielt med tanke på den usikre fremtiden for Flytoget, og det utgjør det høyeste resultatet vi har oppnådd totalt sett siden den første målingen tilbake i 2016.

2.4 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

2.4.1 Risikoer

- Analysen av kjønnslikestillingssituasjonen i 2023 avdekket at de største lønnsforskjellene mellom kvinner og menn forekommer i administrasjonen. Andelen av kvinners lønn i forhold til menns hadde

en marginal nedgang på 1 prosentpoeng (fra 82 % i 2022 til 81 % i 2023). Samtidig økte andelen kvinner i administrasjonen med 2 prosentpoeng (fra 36 % i 2022 til 38 % i 2023), en positiv utvikling. Den identifiserte situasjonen med lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i administrasjonen kan innebære risikoer knyttet til diskriminering og manglende likestilling, som f.eks. diskriminering i lønnsfastsettelse, arbeidsmiljøutfordringer eller tap av talenter og kompetanse.

- Strengt krav til god helse gjorde at vi i enkelte tilfeller måtte gi avslag til kompetente søkere.
- Vi observerer en uendret trend knyttet til tilbakemeldinger via Equality Check i løpet av 2023. I 2024 vil vi fokusere på å øke synligheten til dette verktøyet blant våre ansatte. Equality Check er et verktøy som de ansatte kan bruke til å gi anonym tilbakemelding, inkludert vurderinger av like muligheter og ledelsens engasjement for mangfold. Verktøyet kartlegger også eventuell 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, nye forretningsområder 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 nødvendig med solide ferdigheter i muntlig fremstilling på både norsk og engelsk for operative medarbeidere. Dette betyr at enkelte søkere ikke går videre i prosessen før deres norskkunnskaper, for eksempel, har blitt forbedret. Vi har erfart flere tilfeller der kandidater har søkt på nytt etter å ha forbedret sin kompetanse 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 varslings saker i løpet av 2023. Tilbakemeldingene fra ansatte i medarbeiderundersøkelsen, representanter i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tillitsvalgte i månedlige møter indikerer at vi opprettholder et positivt, mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø i Flytoget. Tillitsvalgte understreker spesielt at Flytoget utmerker seg positivt når det gjelder likestilling mellom kjønnene, og at vi ikke opplever utfordringer knyttet til kultur, holdninger eller arbeidsmiljø.

2.5.2 Tiltak i 2023

I år har vi blant annet arbeidet med følgende tiltak:

- Rekruttering
 - Flytoget har en systematisk tilnærming til rekruttering og utvikling av medarbeiderne. Ved rekruttering legger vi vekt på å fremme kjønnsbalanse, aldersspredning og kulturelt mangfold. Dersom to søkere til en stilling som flytogfører presenterer like kvalifikasjoner, og det er en av hvert kjønn, prioriteres den kvinnelige søkeren 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 benyttes aktivt under i rekrutteringsprosessen, og de som tilbys stillinger, velges ut basert på kvalifikasjoner og verdigrunnlag. Dette sikrer en variert sammensetning når det gjelder alder, kjønn, etnisk bakgrunn, religion og legning.
- Tilrettelegging, utvikling og læring

- Vi har hatt særlig fokus på tilrettelegging for FTV, FTF og SKV, samt iverksatt utviklingstiltak og kompetansebygging for alle ansatte gjennom hele 2023.
- 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 enkelte 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
 - Vi flyttet inn i våre nye lokaler i 5. etasje i oktober 2021. Lokalene er designet for å være inkluderende for alle grupper. Uansett om en flytogfører ønsker å trekke seg tilbake for å lese, en flytogvert 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.
 - Pandemien medførte at det var først fra februar 2022 vi fikk tatt de ordentlig i bruk. Det ble sendt ut en spørreundersøkelse i juli 2022, kort tid etter at vi fikk muligheten til å benytte lokalene under normale omstendigheter. Ila høsten 2022 ble undersøkelsen evaluert og aksjonspunkter definert. Aksjonspunktene ble fulgt opp og tiltak ble iverksatt ila første del av året i 2023.
 - I juni 2023 ble det gjennomført en ny undersøkelse der vi tok hensyn til forrige undersøkelse med ulike tiltak. Denne gangen ble undersøkelsen kun distribuert til ansatte i administrasjonen, med mange av de samme spørsmålene for å være sikre på at beslutningsunderlaget er oppdatert.
 - Nye punkter som ble meldt inn av VO 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 skal se nærmere på i 2024.
- Nasjonaliteter, språkkunnskaper, undersøkelser og samarbeid med eksterne
 - I løpet av 2023 har vi gjennomført en grundig 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 kompetansekartlegging.
 - Vi hadde også planer om å gjennomføre en dedikert undersøkelse som fokuserer spesifikt på likestilling og unngåelse av diskriminering. Denne undersøkelsen har imidlertid blitt utsatt til 2024.
 - Videre har vi initiert dialog med selskapene [Umbrella](#) og [U.Impact](#) for å utforske et mulig samarbeid nærmere. Goumbrella.co fungerer som et knutepunkt som kobler arbeidsgivere sammen med talenter som har mangfoldig bakgrunn, med en visjon om å revolusjonere fremtiden for arbeid ved å fremme mangfoldige arbeidsplasser som kan drive fremtidig vekst. U.Impact driver bl.a. podkasten *Mangfoldsmikrofonen*, som nylig har inngått et samarbeid med SHE Conference. Der deler bedrifter i Norge sine erfaringer med å jobbe strategisk med inkludering og mangfold som en del av sin virksomhetsstrategi.
- Bærekraft

Flytoget har inkorporert bærekraft som en sentral komponent i selskapets forretningsstrategi.

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

- Vi har fortløpende evaluert resultatene av tiltakene vi har iverksatt i 2023. Dette gjorde vi gjennom samtaler med linjelederne i avdelingsledermøter i Plan- og personal, ansatte og ansattrepresentanter, Bedriftshelsetjenesten (BHT). I tillegg til dette hadde vi en gjennomgang av vernerunden i arbeidsmiljøutvalget, BHT handlingsplan og årsrapport for 2023 i ulike fora.

2.6.2 Resultatet av tiltakene

- Kartleggingen av f.eks. hjemmekontorbruk og hjemmekontoravtaler viser at våre ansatte er godt fornøyde med dette tilbudet og Flytogets fleksible tilnærming i tilretteleggingssammenhenger ved behov
- Fra HMS-planen for 2023:
 - Vi har jobbet og iverksatt flere tiltak for å styrke det positive arbeidsmiljøet og tilbakemeldingskulturen i Flytoget (lansering av det interne prosjektet "ros"), med mål om å forbedre evnen til å gi hverandre tilbakemeldinger, samt styrke åpenhet og trygghet i samspillet mellom medarbeiderne
 - Vi har gjennomført en ny spørreundersøkelse ifb. med våre lokaler i juni, for ansatte i administrasjonen
 - Vi har hatt fokus på å opprettholde effektive rutiner for vurdering av arbeidsplass, tilrettelegging og funksjonsvurderinger
 - Flytoget har arrangert flere vellykkede arrangementer gjennom hele året, som har skapt et positivt og støttende fellesskap innenfor vår bedrift. 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 fokusert på å synliggjøre og øke bevisstheten om viktigheten av mangfold og likestilling blant Flytogets ansatte

2.6.3 Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Det er fortsatt rom for forbedring innen læring og utvikling for administrative ansatte, et område som har vært gjenstand for betydelig innsats mot slutten av 2023 og som forblir et prioritert fokusområde for 2024
- Ansattrepresentanter har vært tilfredse med likestillingsarbeidet, og har en forventning om å bli informert før det iverksettes konkrete tiltak

2.7 Tiltaksoversikt og handlingsplan

2.7.1 Tiltaksoversikt i 2023

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 i virksomheten.	Vi har etablert en avtale med NAV angående praksisplass/ arbeidstrening for å støtte en person i tilbakekomsten til arbeidslivet.	Flytoget tar samfunnsansvar, øker inkludering og involvering av personer som av ulike årsaker har falt utenfor arbeidslivet. Måles gjennom evalueringssamtaler med NAV og den ansatte.	Rekrutterings- og opplæringsansvarlig samt personalleder operativt salg.	Oppstart i mai 2023	Dessverre ga tiltaket ikke de ønskede resultatene. Opprinnelig var det avtalt en arbeidstrening på tre måneder, men denne perioden ble forkortet og avsluttet etter bare én måned i gjensidig enighet.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	I AMU-møte i juni 2023 informerte verneombudet at SKVene ønsker et kurs innen konflikt-håndtering. Hvordan de skal forholde seg til rusede og voldelige personer/kunder.	Kurs for SKVene ble gjennomført på en samling i høsten av psykolog i Moment AS.	Gjennomføringen av konflikt-håndtering og voldsforebyggende kurs for SKVene, spesielt i håndtering av rusede og voldelige personer/kunder, knyttes til likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid ved å sikre at ansatte er utstyrt med nødvendige ferdigheter og kunnskap. Dette bidrar til å skape et trygt arbeidsmiljø for alle ansatte, uavhengig av kjønn eller andre identitetsaspekter. Kursene støtter en inkluderende tilnærming, fremmer lik behandling av ansatte, og reduserer risikoen for diskriminering i møte med ulike utfordringer i arbeidshverdagen.	Operativ salgssjef og personalleder operativt salg.	10. oktober 2023	Verneombud for SKV kunne i etterkant fortelle om at opplegget var bra og lærerikt, og det var godt oppmøte.

Lønns- og arbeidsvilkår	<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 kompensasjonsutvalget i 2023.</p>	<p>Lederlønns-erklæringen 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.</p>	<p>Styret og ledergruppen.</p>	<p>Minimum én gang per år.</p>	<p>Styret behandler kompensasjonsutvalgets anbefalinger.</p>
Tilrettelegging	<p>Tilrettelegging på arbeidsplassen er viktig for å sikre at ansatte med ulike behov og forutsetninger kan utføre jobben sin effektivt, det forebygger fravær og bidrar samtidig til at ansatte kan gjenoppta arbeidet raskere.</p>	<p>Vi har f.eks. tilrettelagt ifb. med natturnuser (om å ikke måtte jobbe på natt i en bestemt periode), ansatte som var gravide eller som har kommet tilbake etter en operasjon.</p>	<p>Vi øker inkludering og involvering av ansatte med forskjellige behov, og forebygger samtidig frafall fra arbeidslivet.</p>	<p>Ledere m. personalansvar.</p>	<p>Fortløpende gjennom året.</p>	<p>Tiltaket ble iverksatt hyppig med bakgrunn i flere individuelle fraværssaker. Dette tiltaket har fungert bra. Ansatte har gitt tilbakemeldinger om at de føler seg inkludert og sett ift. deres private eller helsemessige behov.</p>
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	<p>Tilrettelegging for kombinasjon av hjemmekontor- og kontorløsning (tilbud om hjemmekontoravtale for administrative ansatte).</p>	<p>Individuelle løsninger for administrative ansatte i samråd med dere nærmeste leder.</p>	<p>Tilrettelegging for en kombinasjon av hjemmekontor- og kontorløsning, inkludert tilbud om hjemmekontoravtale for administrative ansatte, bidrar til likestillings- og antidiskrimineringsarbeid ved å tilby fleksible arbeidsordninger som kan støtte ulike livsfaser og individuelle behov. Dette fremmer like muligheter for ansatte og reduserer potensiell diskriminering knyttet til arbeidsmiljøet. Individuelle tilpasninger i samråd med nærmeste leder sørger for at løsningene er tilpasset den enkeltes situasjon, styrker inkludering og fremmer en kultur som verdsetter mangfold.</p>	<p>HR, ledergruppen og ledere med personalansvar.</p>	<p>Fortløpende</p>	<p>Intern undersøkelse og evaluering av fjernarbeid og behov for hjemmekontoravtaler ble gjennomført i perioden desember 2023 – januar 2024.</p>

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	<p>Flytoget har retningslinjer og verktøy for å undersøke og evaluere trakassering, diskriminering og likestilling.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>HR-sjef i samarbeid med ansatt-representanter.</p>	<p>Fortløpende</p>	<p>I medarbeiderundersøkelsen i 2023 stilte vi spørsmål om «<i>du selv har blitt utsatt for gjentakende ubehagelig eller nedverdige behandling som det er vanskelig å forsvare seg mot ilt de siste 12 måneder</i>». Resultatet indikerte en positiv utvikling i forhold til foregående år. Samtidig er vi ikke i mål da vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering i Flytoget.</p>
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	<p>Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen indikerte at vi kan bli enda bedre med å gi hverandre tilbakemeldinger. Dette er et viktig fokusområde, både for eksisterende og nye ansatte.</p> <p>Servicedagen 2023. Verdien av Servicedagen faller innenfor fire kategorier, der en av kategoriene var å forsterke flytogkulturen.</p>	<p>Vi har initiert "prosjekt Ros" for å styrke tilbakemeldingskulturen i Flytoget og forbedre vår evne til å gi hverandre tilbakemeldinger.</p> <p>Det ble totalt gjennomført 23 servicekurs, med hele 304 ansatte som har deltatt på servicedagen.</p>	<p>"Prosjekt Ros" ved Flytoget har som hensikt å forbedre forståelsen av betydningen og innvirkningen av tilbakemeldinger. Målet er å styrke fokuset på å gi og motta tilbakemeldinger for å skape en inkluderende atmosfære, der alle ansatte føler seg trygge og engasjerte i tilbakemeldingsprosessen. Denne tilnærmingen knytter seg konkret til likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid ved å fremme en kultur som verdsetter åpen kommunikasjon, like muligheter og respekt for mangfoldet blant de ansatte.</p> <p>Samlet sett bidrar Servicedagen til å knytte opp aktivt mot likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid ved å skape en trygg og åpen atmosfære for ansatte. Et av målene for Servicedagen var å skape et samlingspunkt hvor vi kunne dele hverdagsopplevelser for å øke gjensidig forståelse, styrke fellesskapet og fremme bedre kjennskap til hverandre.</p>	<p>HR avdeling</p> <p>Operativ salgssjef, Konseptansvarlig Service mfl.</p>	<p>2023 – 2024</p> <p>2023</p>	<p>Regelmessige evalueringer gjennom Intranett og Forms indikerer at Flytogets ansatte har økt sin kjennskap og bevissthet om temaet rundt tilbakemeldingskultur (86 %). Videre viser resultatene at 20 % oppgir at de nå gir tilbakemeldinger til kollegaer oftere etter innføringen av prosjektet "Ros".</p> <p>93 % av alle deltakerne har gitt servicedagen 4 eller 5 stjerner av 5 mulige stjerner.</p>

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 Tiltaksversikt for 2024

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 2024 har vi utpekt følgende fokusområder vi skal jobbe videre med og iverksette tiltak:

- **Likestillings- og diskrimineringsarbeidet**
 - Innen utgangen av første halvåret skal det vurderes om det er behov for å utarbeide egen likestillings- og diskrimineringsretningslinje og ved behov oppdatere eksisterende retningslinjer (etiske retningslinjer).
 - En dedikert undersøkelse skal gjennomføres i løpet av 2024 for å samle informasjon som kan støtte arbeidet mot diskriminering, trakassering og kjønnsbasert vold.
- **Medarbeiderundersøkelse**
 - Gjennomføring av minst én medarbeiderundersøkelse i løpet av høsten 2024. Det vurderes å implementere mer hyppige medarbeiderundersøkelser i fremtiden. Dette vil muliggjøre mer regelmessig måling og evaluering av arbeidsmiljøet, samt raskere iverksettelse av nødvendige tiltak.
- **Samarbeid med eksterne samarbeidspartnere**
 - Vi vurderer et samarbeid med U.Impact rundt [IMDis](#) tilskuddsordning for økt etnisk mangfold i arbeidslivet. Ordningen gir selskaper muligheten til å søke midler for initiativer som styrker en inkluderende organisasjonskultur. Mulige støtteområder inkluderer forbedring av rekrutteringspraksis, kompetanseheving i inkluderende ledelse, bevisstgjøring om mangfold, utvikling av evalueringsparametere, mentor- og traineeordninger, og bedre utnyttelse av innvanderes kompetanse. U.Impact oppfordrer selskaper til å benytte seg av ordningen og tilbyr assistanse med søknadsprosessen. Vi har innledet en dialog med selskapet i 2023 og følger opp i 2024 med sikte på å evaluere muligheten for å sende inn en konkret søknad i 2025.
- **Banebygget – Flytogets lokaler**
 - Vi kommer til å fortsette med å gjennomføre evalueringer av lokalene, organiseringen og levereglene i 2024. Naturlige spørsmål vil dreie seg om hvorvidt lokalene fungerer i tråd med intensjonen, om det er behov for justeringer eller andre tilpasninger som kan forbedre tilværelsen ytterligere. Det er også tiltenkt å gjennomføre en vurdering av toalett- og garderobeløsningene i Banebygget for å sikre at de er tilpasset personer med nedsatt funksjonsevne. For tiden har kvinner garderobe, dusj, toalett og badstue i 1U i nordenden av Banebygget (trapp ned til trimrom). Målet er at lokalene skal legge til rette for god og effektiv samhandling, samtidig som de skal være et trivelig sted for alle ansatte.
- **Menstruasjonsbeskyttelse på toalettene**
 - Et nytt punkt som kom på agendaen i 2023 var ønske om menstruasjonsbeskyttelse på toalettene til de som har glemt det. Denne tjenesten viser at bedrifter setter pris på likestilling og støtter kvinners helse. Videre signaliserer det en moderne tilnærming til ledelse, noe som reflekteres i flere aspekter av virksomheten. Vi er i dialog med [Prexidio](#), som går et steg videre ved å tilby dispensere for bind og tamponger på toalettene, noe som tydelig signaliserer selskapets fokus på ansattes velvære og likestilte forhold. Det vurderes å gjennomføre en testpilot for denne tjenesten i løpet av andre halvdel av 2024.
- **Andre fokusområder innenfor likestillings- og anti-diskrimineringsarbeidet**
 - Andre områder som vi vil rette fokus mot i løpet av 2024 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. Videre vil vi vurdere muligheten for fleksible arbeidsordninger for å imøtekomme ulike behov og livsfaser blant våre ansatte. Dette initiativet har som mål å fremme en kultur som verdsetter balanse mellom arbeid og privatliv (livsfasepolitikk 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 Equality Check

Equality Check hjelper bedrifter med å lykkes ved 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](#).

2.8.4 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 Osloområdet, båttur i Oslofjorden, Gokart på Alnabru, sopptur, Duckpin mm.

2.8.5 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 MOT, 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