



Norske
tog

Likestillingsredegjørelse

Vedlegg til Norske togs årsrapport 2022

Norske tog ønsker å tilby sine medarbeidere et arbeidsmiljø hvor folk trives og får utviklet seg både profesjonelt og menneskelig. Selskapet er opptatt av å behandle medarbeiderne rettferdig og gi alle likestilte muligheter, og har stort fokus på å tilrettelegge arbeidsforholdene ved behov.

Norske tog aksepterer ingen former for trakassering og jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Faktisk tilstand i 2022

I løpet av 2022 var det totalt 62 ulike medarbeidere (23 kvinner og 39 menn) ansatt i Norske tog. Per 31.12.22 hadde selskapet 57 fulltidsansatte, herunder 20 kvinner og 37 menn. Antallet årsverk var i 2022 på 55,4. Opptellingen er gjort ved manuell telling.

I 2022 var det 16 ansatte som begynte i selskapet (7 kvinner og 9 menn) og 4 ansatte som sluttet (2 kvinner og 2 menn). Økningen i antall ansatte er en bevisst satsing for å sikre nok og riktig kompetanse og kapasitet til å gjennomføre og følge opp anskaffelsesprosessene for nye lokaltog og fjerntog, samt riktig forvaltning av togene.

Tabell 1: Kjønnfordeling ansatte i Norske tog

Kvinner	Menn	Annet	Total	
Antall ansatte				
23	39	-	62	
Antall fast ansatte				
20	37	-	57	Alle selskapets ansatte er ansatt ved kontoret i Oslo.
Antall midlertidig ansatte				
-	1	-	1	
Antall ansatte uten fastsatt arbeidsmengde				
-	2	-	2	Selskapet har tilknyttet seg to ressurser som jobber litt ved behov – to tidligere ansatte som har gått av med pensjon.

Tabell 2: Nyansettelser og avsluttede arbeidsforhold i 2022

Aldersgrupper	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	Sum
Kvinner sluttet		1	1			2
Menn sluttet	1				1	2
Kvinner startet	2	5				7
Menn startet	3	2	2	1	1	9
Total endring antall ansatte						+12
Økning antall ansatte						+27 %

Tabell 3: Fordeling av selskapets øverste ledelse

	Styret	Ledergruppe	Utvidet ledergruppe	Sum
<30	N/A	N/A	N/A	N/A
30-50	25 %	25 %	50 %	100 %
>50	33 %	25 %	42 %	100 %
Minoritet	0 %	25 %	75 %	100 %
Kvinner	43 %	29 %	29 %	100 %
Menn	23 %	23 %	54 %	100 %

Tabell 4: Aldersfordeling av selskapets øvrige ansatte

	Kvinner	Menn	Sum
<30	7 %	7 %	14 %
30-50	22 %	28 %	50 %
>50	7 %	2 %	36 %

Kjønnsbalanse

Ved utgangen av 2022 hadde Norske tog en kjønnsbalanse på 35 prosent kvinner og 65 prosent menn. Andelen kvinner i lederstillinger er på 22 prosent. På toppledernivå er kjønnsfordelingen på 40 prosent kvinner og 60 prosent menn.

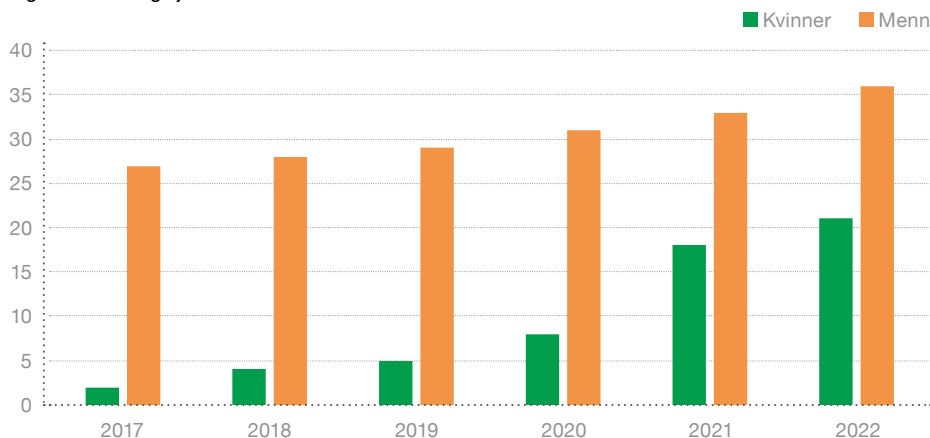
Norske tog jobber kontinuerlig med å forbedre kjønnsbalansen i selskapet. Selskapet operer i en tradisjonelt mannsdominert bransje, og har over de siste årene jobbet målbevisst for å øke kvinneandelen, med gode resultater. Fra å ha en overvekt av menn i stillingene knyttet til teknologi, utvikling og dokumentasjon, har

selskapet hatt en sterk økning i kvinneandelen de siste årene med ansettelse av flere kvinnelige ingeniører.

Etter et realløst mål på kvinneandelen i 2021, satt selskapet seg et ambisiøst mål for 2022 – at kvinneandelen blant de ansatte skulle være på over 40 prosent. Per 31.12.22 var kvinneandelen på 35 prosent, og selskapet nådde derfor ikke målet. Selskapet fortsetter arbeidet med å utjevne kjønnsbalansen i 2023.

Figur 1 viser utviklingen i kvinneandelen i Norske tog. Ved selskapets oppstart var kvinneandelen på 6 prosent (2 kvinner og 27 menn).

Figur 1: Utvikling kjønnsbalanse



Lønn

Tabell 5 viser lønnsfordeling per kjønn og per stillingsnivå i Norske tog.

Norske tog opererer ikke med rigide stillingskategorier og ansatte under ledernivå er en sammensatt gruppe med relativt flat struktur og spredt ansvarsfordeling. Det er ikke tilstrekkelig grunnlag til å ivareta anonymitet hva gjelder lønnsforskjeller ved rapportering på avdelingsnivå. Selskapet har derfor valgt å kun skille ansatte med og uten lederansvar. Kartleggingen viser at det er små forskjeller i lønnsnivået mellom kjønnene i selskapet.

For å sikre lik lønn for likt arbeid justerer Norske tog årlig kompensasjonen på individnivå i sammenliknbare stillinger. I enkelttilfeller med større gap kan det være nødvendig å gjøre justeringen over et par år.

Norske togs best betalte person, som er selskapets administrerende direktør, tjente 40,1 prosent mer enn den totale kompensasjonsgraden for alle ansatte (eksklusive den best betalte ansatte) i 2022. Alle Norske togs ansatte er inkludert i beregningen. De overnevnte tallene er regnet ut ved å sette opp en liste over alle fulltidsansatte og deres kompensasjon, og benytte de

faktiske tallene i regnestykket. Det er kun fastlønn som er inkludert i regnestykket, da det kun er fastlønnen som årlig justeres for alle ansatte.

Ufrivillig deltidsarbeid og midlertidig ansatte

Norske tog følger den generelle målsettingen i norsk arbeidsliv om at bruken av midlertidige stillinger skal begrenses og at ufrivillig deltid skal adresseres. Norske tog hadde i 2022 kun fulltidsansatte.

Selskapet har tilknyttet seg to ressurser – to tidligere ansatte som har gått av med pensjon – som jobber litt ved behov.

Norske tog har i 2022 også hatt innleie av eksterne rådgivere tilsvarende 28 årsverk. I hovedsak har rådgiverne vært knyttet til anskaffelsesprosjektene av nye lokaltog og fjerntog.

Foreldrepermisjon

I 2022 var det seks medarbeidere som tok ut foreldrepermisjon. Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon i virksomheten var på 11 uker for kvinner og 8,5 uker for menn. Alle som hadde rett på foreldrepermisjon tok det ut.

Tabell 5: Kjønnsfordeling på stillingsnivå og lønnsforskjeller

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller								
			Totalt ytelser			Avtalt lønn / fastlønn			Overtids-godtgjørelser*		
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Kvinner	Menn	Andel kvinner
Total	36 %	64 %	32 %	68 %	82 %	32 %	68 %	77 %	23 %	77 %	52 %
Ledere (toppleder/mellomleder)	40 %	60 %	35 %	65 %	82 %	35 %	65 %	82 %	-	-	-
Øvrige ansatte	36 %	64 %	31 %	69 %	79 %	31 %	69 %	76 %	23 %	77 %	52 %

* Overtidsgodtgjørelse som følge av pålagt overtidsarbeid eller godkjent arbeidet over 7,5 time man-fre. Overtidsgodtgjørelsen varierer mellom 50 prosent og 100 prosent avhengig av når på døgnet det er, og om det er ukedag eller helg.

Norske togs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper og prosedyrer

Fremme likestilling og hindre diskriminering

Mangfold og inkludering er viktig i en liten organisasjon der den enkelte har stor synlighet. Norske tog vil vise at det er rom for alle, og at forskjeller skal være selskapets styrker. Det gjelder både menneskelig og faglig. Til tross for å være et teknisk kompetansemiljø, har organisasjonen en stor andel medarbeidere som ikke har teknisk bakgrunn.

I Norske tog skal ingen diskrimineres på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell orientering eller religiøs, kulturell og etnisk bakgrunn. Selskapets arbeidsstyrke skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Norske togs medarbeidere skal behandle alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid eller gjennom arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Medarbeiderne må avstå fra oppførsel som kan ha negativ innvirkning på kollegaer, arbeidsmiljøet eller Norske tog. Dette omfatter enhver form for trakassering, diskriminering eller annen atferd som kollegaer eller forretningsforbindelser kan oppfatte som truende eller nedverdiggende.

Både toppledelsen og styret i Norske tog er engasjert i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Det er en stor bevissthet, både i toppledelsen og styret, om at mangfold bidrar til å styrke selskapets arbeid gjennom ulike synspunkter og gode diskusjoner rundt hvordan selskapet kan skape et bedre produkt.

Varslingsordning

Norske tog har i samarbeid med en ekstern konsulent (Kvale Advokatfirma DA) opprettet en felles varslingstjeneste. Varslingstjenesten kan benyttes av både interne og eksterne interessenter, og skal sikre en profesjonell, nøytral og uavhengig håndtering av varslinger i tråd med arbeidsmiljølovens krav og intensjoner. Varslingstjenesten skal videre bidra til sikkerhet og trygghet for varslere, særlig hva angår fortrolighet og anonymitet, og skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser og gjengjeldelse.

Norske tog legger vekt på en åpen yringskultur. Forhold av ulovlig eller uetisk karakter kan være til skade for

arbeidsmiljøet. Derfor er det viktig at slike forhold gripes fatt i og håndteres på forsvarlig vis.

Den enkelte arbeidstaker har en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Retten til å varsle om kritikkverdige forhold gjelder også for innleide arbeidstakere/konsulenter. Det er ønskelig, men ikke et krav, at varslingstjenesten bare skal benyttes når det foreligger særskilte (kritikkverdige) forhold.

Med kritikkverdige forhold menes ulovlige forhold, brudd på alminnelige etiske normer og brudd på interne retningslinjer. Eksempler på kritikkverdige forhold er (ikke uttømmende liste):

- tilfeller av mobbing
- arbeidsforhold i strid med kravene i arbeidsmiljøloven
- uforsvarlig saksbehandling
- svikt i sikkerhetsrutiner
- seksuell trakassering
- diskriminering
- korrupsjon, maktmisbruk, økonomisk mislighold, brudd på taushetsplikt, diskriminering m.m.

Varsling bør primært skje til nærmeste overordnede leder, eventuelt via verneombud eller tillitsvalgt. Hvis dette ikke er mulig eller hensiktsmessig, kan varsling skje direkte til Kvale advokatfirma. En anonym varslingskanal er tilgjengelig på Norske togs nettsider. En anonym varslingskanal er tilgjengelig på Norske togs nettsider.

Varsling kan skje muntlig eller ved skriftlig henvendelse (brev, e-post eller lignende).

Administrerende direktør er ansvarlig for å kontakte styret direkte med informasjon dersom selskapet mottar et varsel. Dersom varslingen gjelder administrerende direktør, er den som mottar varselet ansvarlig for å videreformidle informasjon om dette til styreleder.

I 2022 mottok Norske tog ett varsel. Varselet var anonymt og gjaldt håndteringen av en endret rolle internt. Varselet ble vurdert og parkert etter nøye vurdering av ledelsen. Som et resultat av varselet har prosesser og rutiner for endringer av roller internt blitt oppdatert.

Arbeidsmiljøutvalg

Norske tog har i 2022 etablert et Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Arbeidsmiljøutvalget ble etablert som en direkte konsekvens av at selskapet i året som har gått har passert 50 medarbeidere. Utvalget hadde sitt første møte i november 2022.

I arbeidet fremover skal arbeidsmiljøutvalget vurdere helse og velferdsaspekter ved arbeidstidsordningen, og rapportere om ulykker, sykefravær og avvik som faste punkter på hvert møte.

Alle medlemmene i arbeidsmiljøutvalget har gjennomført HMS-grunnopplæringskurs i 2022.

Identifisering av risiko

Norske tog har i 2022 passert 50 ansatte, og treffes nå av strengere krav til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. For å imøtegå de økte lovkravene ser selskapet et behov for å igangsette et større arbeid for å strukturere og systematisere arbeidet med likestilling og mangfold i året som kommer. Det er særlig behov for å gjennomgå selskapets retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene for å kunne identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling, og videre innføre målrettede tiltak for å fjerne disse hindrene.

Basert på det overnevnte har Norske tog sett behov for å gjennomføre følgende tiltak i 2023:

- Ansette en HR-ressurs i selskapet som vil få det overordnede ansvaret for selskapets likestillings- og mangfoldarbeid. Søknadsfristen er i midten av februar, og målet er å ha en ressurs på plass i løpet av første halvår.
- Utforme årshjul med aktiviteter rettet mot arbeidet med mangfold og likestilling. Det er nedsatt en arbeidsgruppe med ressurser fra HR, tillitsvalgte og ansatte i selskapet som ønsket å være med i det videre arbeidet.
- Inkludere spørsmål om mangfold og inkludering i medarbeiderundersøkelsen for 2023. Data fra denne undersøkelsen vil gi selskapet bedre grunnlag for å kartlegge risiko, samt følge med på utviklingen, beslutte og iverksette målrettede tiltak, samt oppfølging av resultater av igangsatte tiltak.
- Gjennomføre risikoanalyse på tvers av virksomheten for en mer systematisk tilnærming til risikoarbeidet. Ledelsen er ansvarlig for kartleggingsarbeidet, og vil deretter delegeres ansvaret for oppfølging og gjennomføring av tiltak til andre ressurser der det kan være relevant.

- Utvikle veiledere/retningslinjer som skal støtte selskapets ledere i operasjonaliseringen av tilrettelegging for selskapets ansatte. AMU er hovedansvarlig for å følge opp dette.
- Analysere sykefraværet i større grad enn det har blitt gjort tidligere, særlig med tanke på å plukke opp trender, eksempelvis dersom det er én medarbeider som står for en stor andel av sykefraværet år etter år.
- Utlyse alle ledige stillinger internt, slik at ansatte har mulighet til å søke. Det jobbes med en løsning på selskapets intranett hvor fremtidige stillingsutlysninger skal publiseres.

Norske togs prosedyrer

Avdelingen Økonomi, HR og administrasjon har det overordnede ansvaret for arbeidet med mangfold, likestilling og kjønnsbalanse, og samarbeider med tillitsvalgte og det nyopprettede arbeidsmiljøutvalget for å fremme forslag og sikre fremdrift i arbeidet. Med en bedre struktur og systematikk på dette arbeidet, vil det være enklere å følge utvikling og resultater av arbeidet i tiden fremover.

Les mer om selskapets konkrete planer for det videre arbeidet med mangfold og likestilling i 2023 under «forventninger til arbeidet fremover».

Rekruttering

Selskapet ønsker å rekruttere et mangfold som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. For å sikre kvalitet og profesjonalitet i selskapets rekruttering, benytter Norske tog to eksterne rekrutteringsbyråer, Assessit og Personallhuset. De eksterne rekrutteringsspesialistene samarbeider tett med rekrutterende leder. De ansvarlige rekruttererne for Norske togs stillinger er DNV-sertifisert. Begge selskapene har kompetanse- og opplæringsprogrammer hvor ubevisste fordommer er en del av opplæringen.

Norske tog har satt et krav om at det skal innkalles minimum en kvalifisert kvinnelig søker og en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn ved intervjuer, der det er mulig. Alle stillingsutlysninger skal inneholde en oppfordring til kvalifiserte kandidater å søke, uansett alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn. Norske tog legger stor vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene dersom arbeidstakere har behov for det.

Lønns- og arbeidsvilkår

Alle selskapets medarbeidere er omfattet av Spekters hovedavtale - SAN 2022-2025, hvor det er klare retningslinjer og bestemmelser for lønnsfastsettelse.

Kompensasjonen justeres årlig i tråd med gjeldende lønnsoppgjør. Toppledelsen får et prosentvis tillegg som er det samme tillegget som gjennomsnittet for alle ansatte.

Norske togs medarbeidere skal behandles rettferdig og få likestilte muligheter. Norske tog skal ikke ha ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Den lokale lønnspolitikken skal sikre at ansatte med lik type kompetanse og like arbeidsoppgaver har samme mulighet for lønns- og kompetanseutvikling. Erfaring og kompetanse er de eneste faktorene som kan rettferdiggjøre ulikt lønnsnivå i tilsvarende stillinger. Ved ansettelser vil den endelige lønnen avgjøres i forhandlinger mellom den ansatte og Norske tog, med bistand fra det rekrutteringsbyrået som har vært ansvarlig for den aktuelle rekrutteringsprosessen på vegne av Norske tog.

Norske tog gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse i november/desember. I 2022 var svarprosenten på 88 prosent. Resultatene av undersøkelsen viste at mange medarbeidere, primært i selskapets avdeling for teknologi, utvikling og dokumentasjon, opplever arbeidsbelastningen som for stor, samt utfordringer med å ta beslutninger som er nødvendige i jobben. Med arbeidsbelastning siktes det primært til at det er mange baller i luften samtidig på grunn av måten oppgaver fordeles i avdelingen, som igjen fører til en lite forutsigbar arbeidshverdag og stor psykisk belastning.

Resultatene viste også at flere medarbeidere er misfornøyde med den økonomiske godtgjørelsen de får i Norske tog. Årsaken til misnøyen handler primært om at det generelle lønnsnivået i Norge har økt, og at nyansatte i selskapet, som forhandler sin lønn med utgangspunkt i dagens lønnsnivå, derfor kommer inn på høyere lønnsnivå enn de med lang ansenitet som kun justeres prosentvis årlig i tråd med lønnsoppgjøret.

Resultater fra undersøkelsen blir gjennomgått i de ulike avdelingene, og det er leders ansvar å utarbeide tiltaksplaner for den enkelte avdeling, basert på resultatene.

Det gjøres årlige vurderinger av behovet for lønnsjusteringer utover lønnsoppgjøret, primært knyttet til endring av stilling eller oppgaver/ansvarsområder, og for å justere eventuelle interne skjevheter i lønnsnivå. Det er ledergruppen, i samråd med den ansattes nærmeste leder, som er ansvarlig for å vurdere behovet for ytterligere endringer hos den enkelte ansatte. Vurderingene gjøres i et

utvidet ledermøte, for å ta bort risikoen for både bevisst og ubevisst favorisering/diskriminering av enkeltpersoner. Den utvidede ledergruppen sammenlikner lønnsnivåene per avdeling, og opp mot det de anser som samme nivå i andre avdelinger. F.eks. bør en senior prosjektleder, en ingeniør og en regnskapssjef ligge på relativt likt lønnsnivå. Dersom det oppdages særlig store lønnsgap, må utjevningen som regel fordeles over et par år, så justeringen ikke skal gå utover den fastsatte prosentvise lønnsøkningen til de resterende ansatte i selskapet.

Selskapet har per i dag ikke en egen policy for lønnsfastsettelse eller endring i lønn, men vurderer å utarbeide dette.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle selskapets ansatte har minst én medarbeidersamtale med nærmeste leder i løpet av et år. I medarbeidersamtalen skal det i samråd med leder blant annet fylles ut en utviklingsplan. Utviklingsplanen innebærer alt fra interne opplæringer og deltakelse på frokostmøter, til mer formelle kurs/sertifiseringer og masterprogrammer.

Medarbeidere som utfører deler av arbeidet på verksted, er pålagt å gjennomføre regelmessige sertifiseringer for å kunne utføre sitt arbeid. Alle kompetansebyggingstiltak utover dette er primært drevet av de ansattes lyst til å tilegne seg mer kunnskap. Tiltaket må være relevant for vedkommendes stilling, men tolkes i utstrakt betydning. Det vil si at dersom en medarbeider har lederambisjoner kan selv et kurs i psykologi ansees som relevant.

Det er ingen begrensning på antall timer kurs en medarbeider kan gjennomføre per år, men for de større opplæringsløpene (f.eks. masterprogrammer) er det satt en grense på at det kun kan gjennomføres ett program av gangen.

Ved gjennomføring av et masterprogram betalt av Norske tog, forplikter den ansatte seg til å bli i selskapet i to år etter fullført kurs. Ved mindre omfattende opplæringsprogrammer er forpliktelsestiden på ett år. Ved å forplikte de ansatte til selskapet i etterkant av gjennomført kursløp sikrer Norske tog at de får nytte av investeringen som er gjort i den enkelte ansatte.

Gjennom Norske togs årlige medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler er tilbakemeldingen fra de ansatte at det er stort rom for faglig og personlig utvikling i Norske tog. Dette er noe selskapet er stolt av og er opptatt av å videreføre.

Tilrettelegging

Norske tog tilbyr og støtter et mangfoldig arbeidsliv, med høy grad av fleksibilitet. Det legges stor vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene til den enkelte arbeidstakers behov.

Selskapet har hatt et stabilt lavt sykefravær helt siden oppstarten i 2017, og i 2022 var sykefraværet på 2,2 prosent. Norske tog har faste rutiner for tilrettelegging ved langtidssykemelding, som sier noe om hva arbeidstakerne kan forvente fra selskapet ved lengre tids fravær.

Alle ansatte som har behov for det får spesialskjerm, -mus og -tastatur, ekstra belysning, tilpasset stol m.m. på sin kontorplass. I tillegg har selskapet utformet en ny avtale for støtte til utstyr på hjemmekontor som trer i kraft 1/1-23. Avtalen innebærer at de ansatte kan gå til innkjøp av fritt valgt utstyr til hjemmekontor for inntil 25.000 NOK. Dette gjelder for alle ansatte som har signert Norske togs avtale om hjemmekontor (datert desember 2022). De ansatte kan også låne med seg utstyr fra kontoret og hjem dersom de ønsker det.

Bedriftshelsetjenesten sørger årlig for å teste luftkvaliteten på kontoret, samt innstilling av riktig sittestilling på kontorets stoler, for å tilrettelegge for et best mulig arbeidsklima for selskapets ansatte.

Selskapet tilrettelegger for religiøse høytider dersom medarbeidere har behov for det. Detaljene rundt tilretteleggingen avklares mellom medarbeider og nærmeste leder. I tillegg legger kantinen til rette for andre dietter ved behov. Per i dag tilrettelegges det for vegetarisk kost og enkelte allergier. Dette justeres løpende i tråd med medarbeidernes ønsker og behov.

Norske togs retningslinjer åpner for at medarbeidere kan ha på seg det de ønsker, så lenge klesdrakten er anstendig.

Balanse arbeidsliv og familie

Norske tog ønsker at de ansatte skal ha gode liv, både på jobb og hjemme, og tilrettelegger derfor for ansatte i ulike livsfaser. Under forutsetning om at den enkeltes stillingsbeskrivelse tillater det, tilbyr Norske tog de ansatte fleksibel arbeidstid med ytre rammer fra kl.

07-20. Kjernetiden er 09-14.30. Fleksibel arbeidstid gjør det mulig for den enkelte å tilpasse arbeidshverdagen til sine behov. Digitale verktøy som teams har de siste årene gjort det mulig for økt fleksibilitet i stillinger der dette er mulig og ønsket.

Norske tog har etablert en generell praksis på minimum 40 prosent fysisk tilstedeværelse på kontoret. Selskapet er fleksibel på praksisen, og ansatte som har behov for større andel på hjemmekontor kan avtale dette med nærmeste leder. HR kvalitetssikrer alle forespørsler, for å sikre at det ikke blir forskjellsbehandling mellom de ulike avdelingene i selskapet.

Det tilrettelegges også for at ansatte kan ta ut halve «sykt barn»-dager, slik at de ikke er nødt til å «bruke opp» en hel dag, dersom de kun er hjemme med sykt barn noen timer av arbeidsdagen.

Norske tog strekker seg langt for å tilrettelegge arbeidshverdagen for sine medarbeidere, og i enkelte velferdstilfeller vil det være mulig å få redusert arbeidstid, dersom den reduserte arbeidstiden ikke medfører særlige ulemper for selskapet. Søknad om redusert arbeidstid må sendes skriftlig til nærmeste leder. Ytterligere behov for tilpasning for den enkelte medarbeider går igjennom i den årlige medarbeidersamtalen.

Forventninger til arbeidet fremover

Norske tog er en organisasjon i vekst, og 2022 har vært et år med mye aktivitet i selskapet. Som et resultat er det flere av de planlagte tiltakene i arbeidet med mangfold og likestilling som det ikke har blitt tid til å gjennomføre. Selskapet viderefører derfor planlagte tiltak fra 2022 til 2023, og vil fortsette arbeidet med disse tiltakene i året som kommer.

At Norske tog tar likestilling og mangfold på alvor er helt naturlig – det er forventet både av selskapets ansatte og av samfunnet i det store, som en statlig eid virksomhet.

For å lykkes med likestillingsarbeidet fremover, ser Norske tog det som avgjørende å styrke samarbeidet mellom selskapet, medarbeiderne, tillitsvalgte og verneombud.

Tabell 6: Status på tiltak for mangfold og likestilling

Tiltak	Status fra 2022	Plan for 2023
Gjennomføre lovpålagt risiko-vurdering av hinder for likestilling og mangfold.	Det er gjennomført ROS-analyse på overordnet nivå, men ikke spesifikt på likestilling.	Planlegges gjennomført i 2023.
Gjennomføre risikovurdering av rekrutteringsprosessen og vurdere forbedringer i denne.	Ikke gjennomført, men benytter eksterne rekrutteringsekspert i alle rekrutteringer for å sikre profesjonalitet.	Planlegges gjennomført i 2023.
Ved anskaffelse av rekrutterings-tjenester stiller vi krav om at leverandøren har kompetanse om inkludering og skal bidra til at vi når de målene som er satt for Norske tog.	Ikke gjennomført.	Gjeldende avtale på rekrutterings-tjenester skal fornyes i 2023/2024. Vil tydeliggjøres når avtalene fornyes.
Søke deltakelse i statens trainee-program for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne eller hull i CV.	Har blitt undersøkt og vurdert som aktuelt for ingeniører. Foreløpig ikke søkt.	Vil følges opp av ny HR ressurs som selskapet holder på med å rekruttere.
Vurdere muligheten for å opprette lærlingplasser – også for personer med nedsatt funksjonsevne.	Under stadig vurdering. Det er et ønske om å få til dette, særlig på teknisk avdeling, men foreløpig ikke gjennomført.	Ambisjon om å teste dette i 2023.
Sikre at alle ansatte som gjennomfører eller deltar i intervjuer skal ha deltatt på eller sett DFØs seminarrekke om inkluderings-dugnaden.	Har ikke rukket å gjennomføre i 2022 ettersom de rekrutterende lederne har vært dypt involvert i to store, omfattende og tidkrevende prosjekter.	Skal gjennomføres i 2023.