

Likestillingsredegjørelse for Statens jernbanetilsyn 2021

Innhold

Likestillingsredegjørelse for SJT 2021	2
Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt	2
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	2
Oversikt over midlertidige ansatte, deltid og permisjoner	3
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering 2021	4
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	5
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.....	5
De seks personalområdene – mulige risikoscenarier, tiltak og status.....	6
Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	9
Oppfølging og plan for 2022.....	9
Oppsummering	11

Likestillingsredegjørelse for SJT 2021

Statens jernbanetilsyn (SJT) visjon er å sikre trygghet på skinner, taubaner og tivoli. For å kunne oppfylle denne visjonen er vi avhengig av å ha mennesker på laget som gjenspeiler samfunnet rundt oss. Dette gjelder våre egne medarbeidere, tilsynsobjekter, konsulenter, leverandører og andre myndighetsorgan. Alle skal ha like muligheter uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, kjønn og kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, livssyn, religion eller seksuell orientering. Vi ønsker et variert og inkluderende arbeidsmiljø med like karrieremuligheter for alle. At vi er ulike og mangfoldige gjør oss bedre rustet til å utvikle ideer og løsninger og løse samfunnsoppdraget vårt best mulig.

Arbeidsgivers aktivitet og redegjøringsplikt

Del 1 beskriver tilstand for kjønnslikestilling i SJT innen området lønn. Årsaken til at det kun er kjønn som er med i denne tallbaserte redegjørelsen, er personvern hensyn. Lønnskartleggingen skal gjøres annethvert år, og vil tre i kraft for regnskapsåret 2021.

I del to redegjør SJT for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Vi har redegjort for hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og risiko for å hindre likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innfor følgende personalområder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv. En oversikt over planer og oppfølging for 2022 er vedlagt.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Per 31. desember 2021 har SJT 78 faste og midlertidige ansatte. Kvinneandelen er på 53 prosent. Dette fordeler seg utover i de ulike stillingsnivåene våre ved at vi har det nokså jevnt mellom kvinner og menn. Det er flere i nivå 4,5 og 7 som er kvinner enn menn. Utover det er SJT jevnt fordelt.

Kategori 3 utgjør en stor andel av ansatte, både kvinner og menn. En forklaring til lønnsforskjellene her kan synes å være gjennomsnittsalder for kvinner og menn, hvor kvinnene i snitt er yngre.

For SJT samlet sett utgjorde kvinners gjennomsnittlige lønn av menns gjennomsnittlige lønn. Forklaringen på forskjellen synes først og fremst å være at det er kvinner som besitter stillingene i kategori 7 er lavere lønnet. I tillegg er det synlige forskjeller i kategori 3, som forklart over. Kategori 1 og kategoriene 6–8 er ikke tallfestet på grunn av lave tall (personvern hensyn).

Tilstand for kjønnslikestilling 2021:

Stillingstyper	Antall kvinner	Antall menn	Antall i SJT	Gjennomsnitt lønn alle	Kvinnerns lønn i prosent av menns (fastlønn)
Samlet hele SJT	41	37	78	753 206	83 %
Kategori/nivå 1: Direktør	0	1	1	-	
Kategori/Nivå 2: Avdelingsdirektører (mellomledere)	2	3	5	1 064 963	98 %
Kategori/Nivå 3: Seniorrådgiver, senioringeniør og sjefsingeniør	28	28	56	779 328	90 %
Kategori/Nivå 4: Rådgiver, overingeniør	3	3	6	600 838	96 %
Kategori/Nivå 5: Førstekonsulent, seniorkonsulent, ingeniør, avdelingsingeniør	4	2	6	500 038	97 %
Kategori/Nivå 6: Konsulent	-	-	-	-	-
Kategori/Nivå 7: (Senior)Sekretær	3	0	3	-	-
Kategori/Nivå 8: Lærling	1	0	1	-	-

Det er vurdert å være god likestilling i SJT, selv om kategori 3 utgjør en forskjell.

Oversikt over midlertidige ansatte, deltid og permisjoner

Når det gjelder midlertidige ansatte (8) så er flere kvinner enn menn. I løpet av 2021 har det vært ujevnt behov for ressurser. Generelt har vi sett at det er flere kvinner enn menn som søker midlertidige stillinger. Det kan være en forklaring på hvorfor vi har flere kvinner enn menn i denne gruppen. En annen forklaring er at vi har hatt økt behov for arbeidskraft i perioder, spesielt i jurist- og ingeniørstillinger, hvor det var flere kvinner enn menn som søkte.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon	
Antall		Antall		Gjennomsnittlig antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
41	37	5	3	42	3

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering 2021

SJT ser verdien av å ha mennesker på laget som gjenspeiler samfunnet rundt oss. Vi jobber med mål om et mest mulig inkluderende, helsefremmede og meningsfylt arbeidsmiljø. SJT har styrket arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i tråd med lovendringene i likestillings- og diskrimineringsloven fra 1. januar 2020 og den styrkede aktivitets- og redegjøringsplikten for offentlige myndigheter.

I 2021 har en HR-medarbeider i SJT hatt hovedansvaret for å informere og samarbeide med ledelsen og tillitsvalgte om arbeidet med å undersøke og redegjøre for likestillingsarbeidet. Samarbeidet har lagt vekt på å identifisere de seks personalområdene og de vesentligste forholdene og forbedringspotensialene:

- 1) **Rekruttering** – HR, ledelsen og tillitsvalgte gjennomgikk risikoene, behovsanalysen, annonsering, siling og intervju for å avdekke diskriminering eller hindre likestilling i de ulike stegene i rekrutteringsprosessen. Annonsering er tatt med i rapporten som vesentlig forhold i SJT med tanke på at annonsering er et forbedringsområde.
- 2) **Lønns- og arbeidsvilkår** – HR, ledelsen og tillitsvalgte gjennomgikk risikoene likelønn, alder og karriereutvikling for å avdekke diskriminering eller hindre likestilling. Alder ble diskutert som et risikoscenario i samarbeid med tillitsvalgte med tanke på at alder kan være et hinder for å bli diskriminert i ulike livsfaser. I 2022 vil det være et sterkt søkelys på å få på plass en livsfasepolitikk for å ivareta ulike livsfaser gjennom et arbeidsliv.
- 3) **Utviklingsmuligheter** – HR, ledelsen og tillitsvalgte gjennomgikk risikoen «utviklingsmuligheter» for å avdekke diskriminering eller hindre likestilling. Manglende informasjon om det å være senior i SJT bidrar til mindre ivaretagelse av seniorer.
- 4) **Forfremmelse** – HR, ledelsen og tillitsvalgte gjennomgikk personalområdet «forfremmelse» for å avdekke diskriminering eller hindre likestilling. I SJT bruker vi ikke forfremmelse, men utviklingsmuligheter og karriereutvikling.
- 5) **Tilrettelegging for å kombinere familieliv og arbeid.** HR, ledelsen og tillitsvalgte gjennomgikk risikoene «balansen mellom familieliv og arbeid», og hvordan ulike livsfaser er med på å påvirke i ulik grad den ansattes arbeidssituasjon.
- 6) **Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.** HR, ledelsen og tillitsvalgte gjennomgikk risikoene «lite synlig arbeid mot trakassering på arbeidsplassen og mobbing» for å avdekke diskriminering eller hindre likestilling. Trakassering på arbeidsplassen og mobbing er prioritert områder i 2022 som vil bli lagt vekt på sammen med tillitsvalgte, verneombud, HR, ledelsen og i AMU-møter.

I løpet av 2021 har vi gått et steg videre i å bygge kultur for likestilling og ikke-diskriminering gjennom å informere alle avdelinger om firestegsmodellen som innebærer å undersøke risiko, analysere årsaker, iverksette tiltak og evaluere de seks personalområdene (se punkter over). En fremdriftsplan har blitt vist alle ansatte for hvordan vi ønsker å gå frem måned for måned for likestillingsarbeidet, og vi har informert om hva som er nytt av lovendringer i likestillings- og diskrimineringsloven. Det finnes fortsatt eksempler på diskriminering i arbeidslivet, både bevisst og ubevisst. Derfor vil vi at ansatte i SJT skal bli mer bevisste, få en forståelse av lovendringene, og ikke minst at vi må jobbe aktivt med dette arbeidet for å sikre en inkluderende arbeidsplass. Det er et langsiktig og kontinuerlig arbeid.

HR-medarbeider, ledelsen og tillitsvalgte har hatt jevnlig møter hvor SJTs prinsipper og prosedyrer har blitt gjennomgått i lys av de seks personalområdene. Videre arbeid ble å kategorisere ulike årsaker/hindre og tiltak i tre kategorier:

- Grønt: gjør vi/har vi gjennomført
- Gult: forbedringsområder
- Rødt: gjør vi ikke/bør endres for å avdekke holdninger, fordommer og strukturer

Gjennomgangen resulterte i tiltak som skal gjennomføres i 2022.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte i SJT er ansvarlige for å bidra til et godt og produktivt arbeidsmiljø, og for å opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit og respekt innad og utad. Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategi, våre verdier (åpenhet, respekt og uavhengighet), våre etiske retningslinjer, HMS-arbeid og personalhåndbok.

Det er nulltoleranse for trakassering, mobbing og annen utilbørlig oppførsel. Vi har retningslinjer for hvordan ansatte går frem for å varsle om trakassering, mobbing og annen utilbørlig oppførsel. Det er utarbeidet gode beskrivelser av varslingsrutinen, som ligger lett tilgjengelig i personalhåndboken.

Gjennom jevnlig medarbeiderundersøkelser kartlegges arbeidsmiljøet og medarbeiderengasjementet. I undersøkelsen blir det også spurt om trakassering, mobbing og annen utilbørlig oppførsel. Resultatene fra kartleggingen følges opp på etatsnivå med tiltak der det er behov for å forbedre. Tiltakene har blitt fulgt opp. SJT har ikke gjennomført medarbeiderundersøkelser siden 2019. Dette skyldes dels den uvanlige situasjon til ansatte under pandemien og en lang hjemmekontorperiode, og dels at statens medarbeiderundersøkelse (MUST) ikke er ferdig utviklet. Det skal gjennomføres en kort undersøkelse vinteren 2022 om arbeidsmiljø og arbeidssituasjon i forbindelse med håndtering av koronapandemien i påvente av en større medarbeiderundersøkelse høsten 2022.

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

Ansvaret for å sikre likestilling og hindre diskriminering er både et leder- og medarbeideransvar. HR og tillitsvalgte skal sammen med ledelsen i SJT tilrettelegge for, koordinere og evaluere arbeidet. HR, ledelsen og tillitsvalgte har i 2021 jobbet aktivt, målrettet og planmessig etter arbeidsmetoden som består i å undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultat. Alle seks personalområdene (se del 2) er inkludert i arbeidet – for å sikre likestilling og hindre diskriminering i året som har gått. I avsnittene under vises det til noen eksempler på arbeidet SJT har gjort for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.

Det er etablert faste aktiviteter for å sikre likestilling og ikke-diskriminering, som for eksempel periodevise vurderinger etter HTA 2.5.5 (lønnsendringer for nyansatte ved overgang fra midlertidig til fast stilling). Samarbeidsmøter mellom tillitsvalgte og ledelsen gjennomføres hver mandag i måneden. I 2020 ble det gjort en vurdering av HTA pkt. 2.5.5 nr. 3 våren og høsten 2020 for å sikre at det ikke var noen lønnskjevheter for nyansatte. Vi har etablert et fast punkt på dagsordenen i avdelingsmøter hvor bemanning og rekruttering blir gjennomgått. Det er gjennomført samtaler med tillitsvalgte om hva likestillingsarbeidet får av betydning for oss etter at redegjørelsesplikten trådte i kraft 1. januar 2020.

I 2021 ble det gjennomført faste møter en gang i måneden med tillitsvalgte hvor HR, ledelsen og tillitsvalgte identifiserer de seks personalområdene. Områdene (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter og tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv og arbeid), ble gjennomført i tidsrommet april 2021–oktober 2021.

HR har gitt informasjon til alle avdelingene i SJT om hva likestilling innebærer i vår organisasjon, hva ARP har å si for SJT og hvilke områder innenfor de seks personalområdene vi kommer til å jobbe aktivt, planmessig og målrettet med. Når det gjelder lønnspolitikken vår, har den blitt revidert høsten 2021 med særlig vekt på likestilling.

I 2021 har HR-ansatte deltatt på webinarer om ARP, firestegsmodellen og om lovendringene i likestillings- og diskrimineringsloven. I januar 2022 besluttet vi hvilke tiltak det legges vekt på som prioriterte områder for 2022.

De seks personalområdene – mulige risikoscenarier, tiltak og status

Representanter fra de tillitsvalgte og arbeidsgiver har gjennomgått, risikovurdert og tiltaksført de seks personalområdene. I tabellene under vises et utdrag av de vesentlige forholdene i SJT som kan føre til diskriminering eller hindre likestilling. Det er kartlagt flere forhold av mindre vesentlighet og karakter som ikke er gjengitt her.

Personalområdet:	Risikoscenarier	Beskrivelse av tiltak	Status
Rekruttering			
Annonsering	Språket kan være et hinder for hvem SJT er attraktivt for.	Et mer kjønnsnøytralt språk i utlysningene kan bidra til å få søkere av begge kjønn. Vi vil i 2022 prioritere nye bilder i stillingsannonsene våre slik at bildene appellerer direkte til stillingens formål.	Ansvar: Leder rekruttering/HR Status: ikke påbegynt (gult) Evaluering av tiltak: T3

Personalområdet:	Risikoscenarier	Beskrivelse av tiltak	Status
Lønns- og arbeidsvilkår			
Alder	Alder kan være et hinder for å bli diskriminert i ulike livsfaser SJT har i dag ingen informasjon om livsfasepolitikk eller seniorpolitikk	I 2022 vil det være et sterkt søkelys på å få på plass en livsfasepolitikk for å ivareta ulike livsfaser gjennom et arbeidsliv.	Ansvar: HR, organisasjonen og ledelsen Status: ikke påbegynt (rødt) Evaluering av tiltak: T3 av HR og ledelsen

Personalområdet: Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Risikoscenarier	Beskrivelse av tiltak	Status
Utviklingsmuligheter	Manglende informasjon kan bidra til mindre ivaretagelse av seniorer.	I 2022 vil informasjon om det å være senior i SJT bli prioritert. For eksempel hva vil det si å være senior i SJT? I PHB vil vi beskrive utviklingsmuligheter, tilrettelegging og hvilke krav en senior har. Vi ønsker å synliggjøre de ansattes faser i løpet av arbeidslivet (livsfasepolitikk-tidslinje).	Ansvar: HR Status: høy prioritet Evaluering av tiltak: Viktig tiltak for å bli kjent med muligheter, tilrettelegging og krav en senior har. T2–T4
Utviklingsmuligheter	Et mulig hinder for utviklingsmuligheter i SJT kan være manglende informasjon om livsfasepolitikk – for eksempel småbarnsforeldre.	En synliggjøring av interne karriereveier, gi ansatte utviklingsmuligheter som er med på å beholde medarbeidere. Spørre oss selv som tilsyn: Hvilket behov har vi?	Ansvar: HR og ledelsen Status: gult Evaluering av tiltak: påbegynt arbeid T1–T4

Personalområdet: Tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv og arbeid	Risikoscenarier	Beskrivelse av tiltak	Status
Familieliv og arbeidsliv	Et mulig hinder er å finne en god balanse mellom familieliv og arbeid.	Jevnlige samtaler/speed-talk med nærmeste leder kan gi rom for å snakke om tematikken rundt 24-timers mennesket – familieliv og arbeidsliv Et tiltak som har blitt innført under pandemien er at alle kan benytte seg av to dager på hjemmekontor i uka.	Ansvar: Nærmeste leder Status: gult Evaluering av tiltak: påbegynt arbeid
Familieliv og arbeidsliv	Et hinder kan være hvordan ulike livsfaser er med å påvirke i ulik grad den ansattes arbeidssituasjon	I 2022 skal SJT få på plass en livfasepolitikk gjennom for eksempel en tidslinje i PHB.	Ansvar: HR Status: rødt, høyest prioritet Evaluering av tiltak: kontinuerlig arbeid hvor HR er en sentral part. Muligens kan små/store workshops kunne være med å avdekke ansattes arbeidssituasjon.

Personalområdet: Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Risikoscenarier	Beskrivelse av tiltak	Status
Trakassering	En risiko kan være at for lite informasjon om trakassering kan bidra til at trakassering ikke blir synlig eller meldes inn.	I 2022 skal seksuell trakassering innarbeides i SJTs etiske retningslinjer. Det vil kunne bidra til at nyansatte kjenner til hva trakassering på arbeidsplassen innebærer, og hvilke holdninger SJT har til slike forhold. I 2022 vil vi prioritere at når nye medarbeidere blir rekruttert, vil de få tilsendt de etiske retningslinjene når kontrakten sendes ut til signering.	Ansvar: AMU, tillitsvalgte, verneombud, HR, ledelsen Status: rødt Evaluering av tiltak: SJT ser stor verdi i AMU-møter, jevnlig dialog med tillitsvalgte, verneombud og HR. Et godt samarbeid med de overnevnte gjør at arbeidsmiljøet blir tatt tak i. T2–T4

Mobbing	Mobbing/og eller trakassering forekommer selv om antallet er svært lavt ifølge SJTs forrige medarbeiderundersøkelse fra 2019.	Ledelsen bør i 2022 vurdere om medarbeiderundersøkelsen skal bli gjennomført oftere enn hvert annet år, slik at SJT kan få kartlagt denne tematikken i større grad.	Ansvar: ledelsen Status: gult Evaluering av tiltak: påbegynt arbeid
---------	---	---	---

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

- HR har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer, prosedyrer, policyer, HMS-årshjul og personalhåndbok på områdene innenfor likestilling- og ikke-diskriminering i 2021.
- Kantina i Oslo har gode rutiner for merking av allergier og mat som inneholder kjøtt, gluten eller nøtter.
- Alle avdelinger i SJT har fått innføring i redegjørelse om likestilling, hva som er nytt i loven og hva ARP innebærer andre til fjerde tertial 2021.
- Lokalene våre er romslige og tilrettelagt for at personer i rullestol kan ta seg frem. Resepsjonsdisken er noe høy, men løsningen for innregistreringen er mobil og besøkende kan registrere seg fra rullestolen.
- I AMU legges det frem rapport om sykefravær, som viser til blant annet tilrettelegging for sykemeldte.
- I rekrutteringsprosessene i SJT sendes utlysningstekst til tillitsvalgte før utlysningen publiseres m.m.
- HR, ledelsen og tillitsvalgte gjennomførte kartleggingen av de seks personalområdene i T1–T3.

Oppfølging og plan for 2022

I 2021 vi særlig satt søkelys på kultur, kompetanse og samhandling som en del av strategien for 2021–2024. Vi har invitert eksterne foredragsholdere til å snakke om samhandling og samarbeid fremover.

Flere av tiltakene overføres til 2022. Tiltakene under er nyetablerte tiltak som skal svare på risikoer og behov som ble oppdaget i 2021.

Tema	Tiltak	Tidspunkt
Tillitsvalgte	Tillitsvalgte er med på likestillingsarbeidet som pågår, og er tilfredse med arbeidet som er satt i gang.	T1–T4
ARP (aktivitets og redegjøringsplikten)	Til nå har arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering tilhørt HR i SJT. Det er ønskelig fra HR at det etableres en arbeidsgruppe i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud for å sikre at arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering involverer flere sentrale parter.	T2–T4
Lønn- og arbeidsvilkår	I 2022 vil informasjon om det å være senior i SJT bli prioritert. For eksempel hva vil det si å være senior i SJT? I PHB vil vi beskrive utviklingsmuligheter, tilrettelegging og hvilke krav en senior har. Vi ønsker å synliggjøre de ansattes faser i løpet av arbeidslivet (livsfase-tidslinje).	T2–T4
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	<p>HR ønsker i tillegg å tilby sluttsamtale med leder. Det å revurdere innhold og rutine i sluttsamtalen, samt koble på HR i denne fasen, vil kunne øke sjansen for et sterkere omdømme når den ansatte slutter i SJT.</p> <p>Vi vil kartlegge SJTs kritiske livsfaseperioder (som forsk arbeidstaker → pensjonist) i 2022.</p> <p>Medarbeiderundersøkelsen skal gjennomføres høsten 2022 og en temperaturmåling våren 2022. Temaområdene likestilling, trakassering på arbeidsplassen, inkludering og omdømme blir innarbeidet i undersøkelsen. HR vil samarbeide med virksomhetsstyring for spørsmål rundt tematikken.</p>	T2–T4
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv og arbeid	I 2022 vil en videreføring av hjemmekontor bli fast ordning inntil to dager i uka. Det gir ansatte en fleksibel arbeidshverdag og muligheten til å kombinere familieliv og arbeid.	T1–T4
Trakassering på arbeidsplassen	<p>I 2022 skal seksuell trakassering innarbeides i SJTs etiske retningslinjer. Det vil kunne bidra til at nyansatte kjenner til hva trakassering på arbeidsplassen innebærer, og hvilke holdninger SJT har til slike forhold. I 2022 vil vi prioritere at når nye medarbeidere blir rekruttert, vil de få tilsendt de etiske retningslinjene når kontrakten sendes ut til signering.</p> <p>Spørsmål rundt tematikken trakassering på arbeidsplassen vil bli prioritert i medarbeiderundersøkelsen på høsten 2022 og i temperaturmålingen som gjennomføres våren 2022.</p>	T2–T4

Oppsummering

I SJT jobber vi med mål om et mest mulig inkluderende, helsefremmede og meningsfylt arbeidsmiljø. Formålet med rapporten er å avdekke kjønnsstillingen i SJT og arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering. SJT hadde i 2021 en kvinneandel på 53 prosent. Det fordeler seg jevnt i de fleste kategoriene. Tilgangen på kvinnelig arbeidskraft i bransjen er god. Det er blitt kartlagt en rekke forhold på de seks personalområdene i samarbeid med tillitsvalgte, ledelsen og HR. Områdene som skal jobbes videre med i 2022 er listet opp i oppfølging og plan vist i tabellen over.