





II

Et bærekraftig arbeidsliv er et sentralt område i selskapets strategi

Baneservice jobber kontinuerlig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i vår virksomhet. Et bærekraftig arbeidsliv er et sentralt område i selskapets strategi, og mangfold og kjønnsbalanse er viktige bidrag til selskapets verdiskapning.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Baneservice. Denne delen inneholder også lønnskartlegging, samt kartlegging av ufrivillig deltid.

Del 2 i likestillingsredegjørelsen omhandler Baneservice sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering. I denne delen redegjør Baneservice for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Baneservice AS har i løpet av de siste 3 årene fått 45 % flere kvinner i selskapet, men som fortsatt kun gir en kvinneandel på 8,9 % per 31. desember 2024.

Ved utgangen av 2024 var det 615 (557 i 2023) faste ansatte i morselskapet. Selskapet opererer i en bransje som er svært mannsdominert. Det var 55 kvinner i Baneservice AS ved årsslutt i 2024 mot 52 kvinner i 2023 og 38 i 2022. Dette gir en kvinneandel på 8,9 % mot 9,3 % i 2023 og 7,5 % i 2022. Kvinnenivået i selskapet for 2024 er omtrent tilsvarende som for 2023, men siden vi har blitt flere ansatte i selskapet så er det en nedgang i prosentandelen selv om vi nominelt har fått noen flere kvinner i selskapet.

I løpet av 2024 fikk vi 105 nye faste medarbeidere og av disse var 8 kvinner (4 i den operative linjen). Dette betyr at 7,6 % av de nyansatte var kvinner. Det å øke kjønnsbalansen er et langsiktig arbeid som Baneservice fortsatt vil ha fokus på fremover.

Baneservice har et langsiktig mål om å øke andelen kvinner selskapet til 10 % og med et spesielt fokus på å øke kvinneandelen i operative og tekniske stillinger. Det er flere kvinner i stabsstillinger og færre i operative-

og tekniske stillinger. I den sistnevnte gruppen er det 4,7 % per 31. desember 2024 mot 5,9 % i 2023 og 3,8 % i 2022.

Nedgangen i %-andelen kvinner i operative og tekniske stillinger i 2024 vs 2023 skyldes hovedsakelig at det har vært svært få kvinnelige søkere relativt til menn på operatørstillinger. Vi har ansatt mange i denne kategorien, men få kvinner, i 2024, og dette bidrar til at kvinneandelen i operative og tekniske stillinger går ned.

Det som er gledelig er at kvinnelige søkere til bygg- og anleggsteknikk økte for skoleåret 2023-24, aktørene i bransjen ønsker å ansette flere kvinner og internt merker vi at den operative driften fremsnakker å få inn flere kvinner. Dette er positive signaler som vi tar med oss videre inn i arbeidet med å bedre kjønnsbalansen.

Operative- og tekniske stillinger er ingen egen kategori i kartleggingen da dette går på tvers av stillingskodene i Bufdirsmoell. Baneservice ønsker spesielt å få flere kvinner i hele den operative linjen; operatører, arbeids- og anleggsledere, prosjektingeniører, prosjektledere og -sjefer, divisjonsdirektører og adm.dir. Per 31. desember 2024 var det 29 kvinner i den operative linjen i Baneservice.



Ser vi på hele konsernet så er kvinneandelen på 10,4 % per 31. desember 2024.

Det var per 31.12 16 % kvinnelige lærlinger i morselskapet. Kvinneandelen i ledergruppen i Baneservice AS er 25 % kvinner. Baneservice har kvinnelig administrerende direktør og selskapet har vært ledet av kvinnelig toppsjef i de siste 12 årene. I styret er 2 av 8 kvinner. 40 % av de aksjonærvalgte styremedlemmene er kvinner. Ingen av de tre ansattrepresentantene i styret er kvinner. Siden det er færre enn 20% kvinner i Baneservice så er dette i henhold til Representasjonsforskriften.

Lønnskartlegging

Som en del av aktivitetssplikten skal det gjennomføres en lønnskartlegging og en kartlegging av ufrivillig deltid *hvert annet år*. Kartleggingen i denne rapporten er fra 2023 og vil bli gjennomført neste gang per 31.12 i 2025. Vi har benyttet NHOs kartleggingsverktøy som har tatt utgangspunktet i Barne-, ungdom- og familiedepartementets /Bufdir) modell for arbeidsgivers redegjørelsesplikt.

Nivåinndelingen i kartleggingen baserer seg på innrapporterte stillingskoder til A-ordningen. Disse kodene tar utgangspunkt i kompetansekravene for stillingene. Stillingskodene består av syv siffer, og det første sifferet angir hvilket kompetansenivå stillingen krever. Stillingskodene skal reflektere «arbeid av lik verdi».

I lønnskartleggingstabellene er høyere administrative lederstillinger innrapportert med førstesiffer 1. Stillingen som krever minimum 4 års utdanning fra høyskole eller universitet er innrapportert med førstesiffer 2. Stillingen som krever 1-3 års utdanning fra universitet eller høyskole er innrapportert med førstesiffer 3. Stillingen som krever fagbrev er innrapportert med førstesiffer 4 til og med 8, avhengig av fag/bransje. Stillingen uten formelle krav til kompetanse er innrapportert med førstesiffer 9. I praksis vil kompetansekravet i ulike stillinger også være knyttet til erfaring slik at det også er hensyntatt. Koden skal stemme med dagens kompetansekrav, oppgaver og ansvar i stillingen, det skal

representere «arbeid av lik verdi». Prosjektingeniører er i denne kartleggingen lagt i gruppe/nivå 4 selv om de utdanningsmessig kunne ha ligget i gruppe/nivå 3. Dette for at det best mulig representerer «arbeid av lik verdi». For å få et større antall kvinner i hver sammenligningsgruppe har vi slått sammen nivå/gruppe 1 og 2 og nivå/gruppe 5-9.

Generelt må det også nevnes at siden det i Baneservice er få kvinner i de ulike nivåer/grupper, samt at de ulike nivåer/grupper inneholder flere ulike stillinger, så er det vanskelig å trekke noen konklusjoner ut ifra lønnskartleggingen uten å se på individnivå. Lønnskartleggingen tar heller ikke høyde for at noen av de ansatte startet i løpet av året. Siden Baneservice fikk ca 100 nye medarbeidere i løpet av 2023 så vil dette ha en effekt på beløpene i tabellen «sum alle kontante ytelser». Beløpene i tabellen «avtalt fast lønn» vil imidlertid ikke påvirkes av om ansatte starter i løpet av året.

Lønnskartleggingen viser at lønnsforskjellen er til favør for kvinner på avtalt fastlønn (114 %), mens det for uregelmessige tillegg og overtidsgodtgjørelse er i favør for menn (48 %). Lønnsforskjellen på fastlønn skyldes nok at av det lave antallet kvinner i selskapet så er kvinneandelen størst på nivå 1-3. Totalt for alle ytelser (inkl. blant annet overtid, nattlegg og bonus) så er lønnsforskjellen til favør for menn (85 %). På operatørnivået så er også lønnsforskjellen totalt for alle ytelser i favør for menn (89 %) og spesielt gjelder dette uregelmessige tillegg (78 %). Dette kan tyde på at f.eks. kvinnelige operatører relativt sett arbeider mindre natt enn menn i selskapet. Det er imidlertid så få kvinner i denne gruppen at det er vanskelig å gjøre analyser uten å se på individnivå. Baneservice har tariffavtaler for operatørnivået som ikke skiller på kjønn.

Redegjørelsen viser også midlertidige ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltid fordelt på kjønn.

Baneservice hadde i 2023 ingen som arbeider ufrivillig deltid, uavhengig av kjønn.



Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinne	Menn	Andel kvinner	Total
Total	52	505	9 %	557
Nivå/gruppe 1 og 2	5	18	22 %	23
Nivå/gruppe 3	17	44	28 %	61
Nivå/gruppe 4	21	114	16 %	135
Nivå/gruppe 5-9 operatør	9	239	3 %	338

Tabell: Antall ansatte per kjønn og per stillingsgruppe per 31.12.2023.

Sum alle kontante ytelser

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Gjennomsnitt kontante ytelser kvinner (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser menn (kr)	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller kontante ytelser (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser (alle)
Total	832 671	981 337	84,9 %	-148 666	907 004
Nivå/gruppe 1 og 2	1 714 734	1 542 443	111,2 %	172 291	1 628 588
Nivå/gruppe 3	802 567	1 171 624	68,5 %	-369 057	987 095
Nivå/gruppe 4	661 170	1 066 334	62,0 %	-405 164	863 752
Nivå/gruppe 5-9 operatør	799 670	895 738	89,3 %	-96 068	847 704

Tabell: Sum alle kontante ytelser per stillingsgruppe per 31.12.2023 i forhold til kvinner/menn.

Avtalt lønn/fastlønn

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Total	830 644	727 238	114,2 %	103406	778941
Nivå/gruppe 1 og 2	1 750 008	1 375 777	127,2 %	374231	1562892
Nivå/gruppe 3	882 117	1 095 080	80,6 %	-212963	988598
Nivå/gruppe 4	684 206	766 915	89,2 %	-82709	725560
Nivå/gruppe 5-9 operatør	564 345	629 502	89,6 %	-65157	596923

Tabell: Sum avtalt lønn/fastlønn per stillingsgruppe fordelt på kjønn per 31.12.2023

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltidarbeid		Ufrivillig deltidarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
52	505	2	23	24,0	11,6	1	7	0	0

Tabell: Antall midlertidige ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidarbeid fordelt på kjønn per 31.12.2023

Lønnskartlegging gjøres hvert annet år, neste kartlegging er i 2025.



Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet med likestilling og mangfold er en del av Baneservice sin drift og forretningsstrategi, og er en integrert del av selskapets overordnede bærekrafts-arbeid. I Baneservice jobber vi for å ha et mangfoldig og likestilt arbeidsmiljø, og en kultur hvor vi behandler hverandre med respekt. Vi tilstreber rettferdig behandling av alle og vi skal opptre med toleranse og verdighet. Omgangstonen vår preges av høflighet og respekt for hverandre, og vi aksepterer verken mobbing eller trakassering, verbalt eller fysisk. Vi anerkjenner at vi jobber i et mangfoldig miljø hvor vi ikke diskriminerer noen på grunn av kjønn, etnisitet, språk, religion, livssyn, funksjonshemming eller seksuell orientering. Baneservice har nulltoleranse for diskriminering og arbeider for å ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i virksomhetens personalpolitikk. Herunder knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og forebygging av trakassering.

Baneservice har de siste årene arbeidet aktivt med å tiltrekke flere kvinner til selskapet og til bransjen.

Tiltak som kan nevnes er deltagelse i kampanjer for å attrahere flere unge og især jenter til å velge å bli fagarbeider, aktiv bruk av rollemodeller i sosiale medier, endret bilder og språk i stillingsannonser, krav til rekrutteringsselskap om kvinner på søkelisten, deltagelse på karrieredager og utdanningsmesser, samt inntak av kvinnelige lærlinger.

Det trengs et krafttiltak over lang tid for å øke kjønnsbalansen i bransjen. Baneservice tror på at dette arbeidet gjøres best sammen med andre aktører i bransjen for å nå målet om økt mangfold og større kjønnsbalanse. Baneservice har i de siste årene bidratt i dette arbeidet gjennom Diversitas, arbeidsgiverorganisasjonen NHO/NHO Byggenæringen/EBA, Opplæringskontoret for jernbanefag og Konnekt, nasjonalt kompetansesenter for samferdsel.



Baneservice har de siste årene arbeidet aktivt med å tiltrekke flere kvinner til selskapet og til bransjen.

Baneservice jobber aktivt med å øke mangfold og kjønnsbalansen i eget selskap, samt i bygg- og anleggsbransjen gjennom nettverket Diversitas. Baneservice er én av stifterne av Diversitas, Norges ledende nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. Baneservice har en representant i Diversitas styret og administrerende direktør sitter i advisory board sammen med topplederne i de andre stifteselskapene.

I 2024 gjennomførte Diversitas inspirasjonsdag, kampanjer i sosiale medier, webinarer og partnerforum for bransjen med mangfold og kjønnsbalanse på agendaen. Diversitas deltok for andre år i prideparaden under parolen; «Bygg- og anleggsbransjen for alle». Baneservice har tatt aktiv del i oppstarten av og gjennomføring av Diversitas' omvendte mentorprogram med HR-direktør i selskapet som programansvarlig. Dette er et program hvor toppsjefer i bransjen får studenter med mangfoldskompetanse som sine mentorer. Målsettingen med den omvendte mentorordningen er å øke mangfoldskompetansen

i selskapet og i bransjen. Det er tre fra toppledelsen (Administrerende direktør, Divisjonsdirektør Utbygging og Divisjonsdirektør Produkt og utvikling) i Baneservice som så langt har deltatt som mentee i Diversitas' omvendte mentorordning. Programmet har fått gode tilbakemeldinger fra deltagerne. I 2025 vil det bli oppstart av nytt omvendt mentorprogram og da med et særskilt fokus på kvinner.

Baneservice var med på å stifte Diversitas i 2019 og er representert i styret.

Kampanjer på sosiale medier som markering av kvinnedagen 8. mars og Pride er andre aktiviteter som Baneservice har deltatt på i 2024. Opplæringskontoret for jernbanefag, hvor Baneservice er medlem og er representert i styret, hadde en vellykket lærlingekampanje på SoMe for å tiltrekke flere lærlinger til å søke seg til jernbanebransjen.



Arbeid for likestilling og mot diskriminering er et arbeid hvor det skal samarbeides med de tillitsvalgte i selskapet

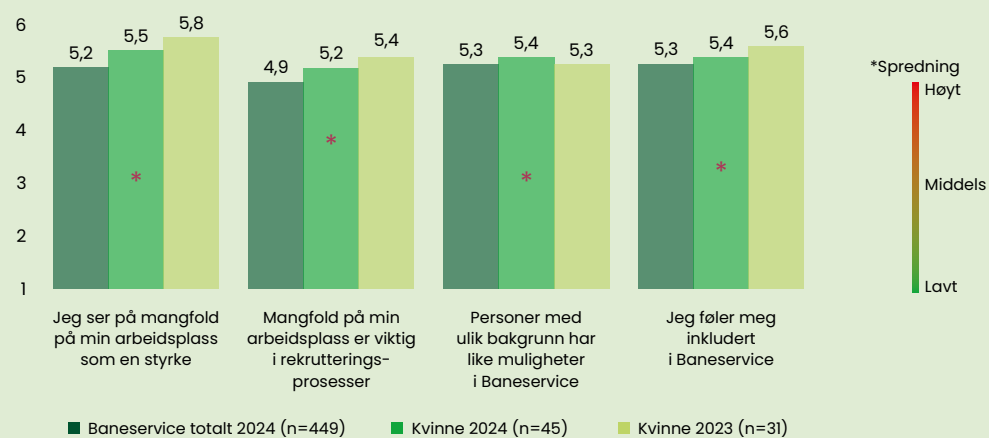
Mange tiltak er gjennomført for å tiltrekke flere kvinner til selskapet og bransjen. Dette er et langsiktig arbeid som vi sammen med aktørene i bransjen må jobbe systematisk med over mange år for å tiltrekke oss flere kvinner. Det som er gledelig er at kvinnelige søkere til bygg- og anleggsteknikk har økt de siste to årene, aktørene i bransjen ønsker å ansette flere kvinner og internt merker vi at den operative driften fremst snakker å få inn flere kvinner. Dette er positive signaler som vi tar med oss videre inn i arbeidet med å bedre kjønnsbalansen.

Arbeid for likestilling og mot diskriminering er et arbeid hvor det skal samarbeides med de tillitsvalgte i selskapet. Det er godt samarbeid med fagorganisasjo-

nene med etablerte fora som fast statusmøte annen hver uke med hovedtillitsvalgt, HR-direktør og administrerende direktør, samt arbeidsmiljøutvalget (AMU) som møtes fire ganger i året, er også et relevant samarbeidsforum for arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

I medarbeiderundersøkelsen for 2024 ble det stilt spørsmål om medarbeidernes opplevelse av mangfold og inkludering i selskapet, vist ved grafen under. Det er gledelig å se at medarbeiderne opplever seg inkludert og at de opplever mangfold som en styrke. Våre kvinnelige medarbeidere svarer 5,4 på en skala fra 1-6 på spørsmålet om de føler seg inkludert i Baneservice, noe vi er svært glade for.

Mangfold og likestilling



Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2024

I tabellen er det redegjort for hva Baneservice har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2024. Her har vi tatt utgangspunkt i den lovfestede arbeidsmetodikken i fire trinn. Trinn 1: Kartlegge risiko for diskriminering i virksomheten, trinn 2: Vurdere årsaker, trinn 3: Iverksette egnede og relevante tiltak og trinn 4: Evaluere resultater.

Det blir beskrevet planlagte og iverksatte tiltak for å ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i virksomhetens personalpolitikk, herunder knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og forebygging av trakassering. I tabellen under beskrives personalområde, risiko og beskrivelse av tiltak. Årsaker er også vurdert, men framkommer ikke spesifikt i tabellen. Når det gjelder evaluering av resultatene så vil Baneservice videreføre alle de tiltakene som er skissert under også for sitt videre arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2025.



Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak
Rekruttering	Få kvinnelige søkere til operative og tekniske stillinger	– Synliggjøre kvinnelige rollemodeller i Baneservice og bransjen i flere fora; Ung i bygg og anlegg, lærlingekampanje for banefag, utdanningsmesser og skole- og universitetsbesøk – Vise kvinnelige rollemodeller gjennom SoMe kampanjer, samt på hjemmeside og intranett. – Baneservice er blitt mer bevisste på ord og bildebruk i rekrutteringskampanjer både internt og i sosiale medier. – Baneservice er én av stifterne av Diversitas og bidrar gjennom dette arbeidet til å øke attraktiviteten til bransjen og til å skape en holdningsendring i og for bransjen.
	Ubevisste fordommer i ansettelse av kandidater. Diskriminering basert på alder, etnisitet og kjønn.	– Stillinger utlyses internt. – Ved screening av søkere vurderes kandidatenes CV og besvarte spørsmål opp mot kompetansekravene som er stilt i stillingsannon-sen. Rekrutteringsverktøyet gir mulighet for at flere kan evaluere kandidatene separat. Det er minst to, men som regel flere personer involvert i rekrutteringene. Det benyttes «Besteforelder-prinsippet» for å sikre kvalitet i rekrutteringsprosessen. – Krav til rekrutteringsselskaper om å stille med minimum én kvinnelig kandidat per stilling. – Det er obligatorisk for alle ansatte å ta Mangfoldsdugnaden, som er et holdningsendrende kurs i mangfold og inkludering.
	Sikkerhet er en svært viktig faktor på jernbanen. Derfor er det i flere sikkerhetskritiske funksjo-ner krav om norsk eller skandinavisk språk. Dette kan være til hinder for likestilling for personer som ikke oppfyller språkkravet.	Alltid vurdere hvilket norsknivå som er nødvendig for den stillingen det ansettes til.
	Mye av arbeidet i Baneservice er fysisk krevende, fremkommelig-het og ugunstige/trange arbeidsforhold som for eksempel arbeid i kummer, arbeid i høyden og inn og ut av maskiner kan være et hinder for likestilling for personer med nedsatt funksjons-evne. Det er knyttet helsekrav til flere operative stillinger.	Fremtidig teknologisk utvikling som fjernstyring av maskiner og utstyr kan åpne for at bransjen blir lettere tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne på sikt.
	Diskriminering i jobb-intervjuet	Det diskuteres ikke graviditet, familieplanlegging eller andre private forhold som ikke er relevant.



Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsdiskriminering	- Baneservice har tariffavtaler hvor lønns- og arbeidsvilkår er skissert uavhengig av kjønn. - I forbindelse med lønnsoppgjøret tas en ekstra gjennomgang i forhold til uønskede skjevheter på lønsplassering, særlig med fokus på ubalanse mellom kjønn. - Kalibrering med HR og divisjonsdirektører for å sikre helhetlig lønnspolitikk på tvers av avdelingstilhørighet. Dette bidrar også til å sikre at vi unngår lønnsdiskriminering. Viser for øvrig til lønnskarteleggingen vist i denne redegjørelsen.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Diskriminering i forbindelse med forfremmelser og utviklingstiltak	- I Baneservice skal det ikke forekomme forskjellsbehandling knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter. - I forbindelse med årlig management audit er det fokus på utvikling og potensielle forfremmelser av talenter og ledere. - Nye stillinger gjøres tilgjengelig for våre ansatte til å søke på. - Kurs for de som arbeider operativt på jernbanen er ofte obligatoriske og er knyttet til kriterier som fag og arbeidsoperasjoner - Baneservice gjennomfører flere opplæringsprogram for ledere og deltagelsen skal avhenge av stilling og behov. - Baneservice kan etter søknad gi støtte til videreutdanning som er relevant for den ansatte og for selskapet. Da benyttes ofte bindings-tid for å sikre at selskapet får noe igjen for en slik investering. HR, sammen med divisjonsledelsen, behandler søknadene om støtte til videreutdanning.

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	I Baneservice' operative virksomhet jobbes det 7-7 turnus, ofte på natt og i ferier og helligdager. Dette kan innebære en utfordring med hensyn til å kunne kombinere arbeid og familieliv. For administrativt personell er det hovedsakelig 5-2 turnus.	- Arbeid på jernbanen utføres i perioder som tilsier minst mulig belastning for samfunnet. Baneservice har ikke noen tiltak for å endre på 7-7 turnusen. Mange ansatte foretrekker også å jobbe 7 dager og å være hjemme i 7 dager. Ansatte som f.eks. har delt omsorg har tilpasset seg skiftordningen slik at de har friturnus den uken de har omsorg for barn. 7-7 ordningen gjør det også mulig å være bosatt spredt rundt i landet. - Selskapet har en timebank-ordning slik at ansatte kan opparbeide seg timer for senere bruk. - Det er kjernetid/fleksibel arbeidstid (kl. 09- 15) for administrativt personell. - I Baneservice gjennomføres det en årlig medarbeidersamtale og et av spørsmålene i medarbeidersamtalekjemaet er; «Hvordan har du opplevd balansen mellom arbeid og fritid det siste året? Evt. behov for tilrettelegging?»
	Uttak av foreldrepermisjon	- De ansatte har i henhold til gjeldende retningslinjer rett til full lønn under foreldrepermisjon under forutsetning av at det foreligger rett til foreldrepenger i henhold til folketryklovens bestemmelser. Dette gjelder også for fedrekvoten. Ved valg av 80 % foreldrepermisjon reduseres lønnen tilsvarende. - Alle ansatte har rett på velferdspermisjon, og ordninger knyttet til dette finnes i personalhåndboken til Baneservice.
Tilrettelegging	Mye av arbeidet i Baneservice er fysisk krevende, fremkommelighet og ugunstige/trange arbeidsforhold som for eksempel arbeid i kummer, arbeid i høyden og inn og ut av maskiner kan være et hinder for personer med nedsatt funksjonsevne eller som har behov for assistanse ute i operativ drift.	I Baneservice er det én rullestolbruker i operasjonell ledelse. Det har blitt individuelt tilrettelagt slik at dette har vært mulig.



Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak
Forebygging av trakassering	Medarbeidere opplever seg utsatt for mobbing/trakassering	– Det framgår av Baneservice sine overordnede mål og etiske retningslinjer at vi ikke aksepterer mobbing eller trakassering, verken verbalt eller fysisk. – Etiske retningslinjer er tilgjengelig for alle ansatte i Landax (kvalitetssystem), er vedlegg til ansettelseskontrakt ved nyansettelser og revideres årlig av ledergruppe og styret. – Alle ansatte må gjennomføre e-læringskurs i etiske retningslinjer. Dette kurset er en del av nyansattes onboardingprogram. – Baneservice har en anonym varslingskanal for kritikkverdige forhold som er tilgjengelig på hjemmesiden og på intranettet. Dette framgår også av retningslinje ne for varslng av kritikkverdige forhold. – Mangfoldsdugnaden, som er et holdningsendrende kurs i mangfold og inkludering, er gjort obligatorisk for alle. Målet med kurset er å skape en felles forståelse for at enhver form for uakseptabel oppførsel ikke tolereres på bygge- og anleggsplasser, uavhengig av om det er et stort eller lite prosjekt. Kurset gir kunnskap om mangfold, inkluderende oppførsel og holdninger. Mangfoldsdugnaden er en del av nyansattes onboardingprogram. – Baneservice gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse hvor det stilles spørsmål om mobbing og trakassering. Medarbeiderundersøkelsen er anonym. Hvis man imidlertid svarer at man enten har vært vitne til at noen har blitt trakassert eller selv blitt utsatt for mobbing/trakassering, så blir man oppfordret til enten å ta kontakt med sin leder eller HR, hovedverneombud eller bedriftshelsetjenesten (det oppgis kontaktinfo). I 2024-undersøkelsen ble det også mulig å svare på om saken var meldt fra om, samt gitt mulighet til å kunne bli kontaktet anonymt gjennom systemet. Totalt sett for selskapet viser medarbeiderundersøkelsen, som ble gjennomført høsten 2024, svært gode resultater med en medarbeiderengasjementsindeks på 5,1 av 6 med svarprosent på 73 %. Selv om det er meget høy medarbeidertilfredshet i Baneservice så var det 3 % av medarbeiderne som svarte at de har vært utsatt for mobbing/ trakassering. Baneservice har nulltoleranse for mobbing og trakassering og dette teamet blir adressert blant annet på Baneservicedagene hvor medarbeiderundersøkelsen blir gjennomgått for hele selskapet, samt på den enkelte avdeling. – Det er mulig å hente ut data fra medarbeiderundersøkelsen som viser svar i forhold til kjønn, alder og stilling (krever minimum 5 svar). Dette kan være relevant for f.eks. å analysere medarbeidertilfredsheten til kvinner, som er en minoritet i selskapet. Resultatet viser at kvinnene har et enda høyere medarbeiderengasjement, vist ved indeks 5,2 vs 5,1 for selskapet. – I medarbeiderundersøkelse ble det også spurt om medarbeidernes opplevelse av mangfold og inkludering i selskapet. Resultatet viser at medarbeiderne opplever seg inkludert og at de opplever mangfold som en styrke. Våre kvinnelige medarbeidere svarer 5,4 på en skala fra 1-6 på spørsmålet om de føler seg inkludert i Baneservice. Totalt for selskapet var16 denne 5,3. – Medarbeidersamtalskjema inneholder mange spørsmål som går på trivsel og arbeidsmiljø. Det skal gjennomføres medarbeider-samtale én gang i året.



