

Likestillingsredegjørelse – Trafikkdirigering AS

Innledning – likestillingsredegjørelse

Trafikkdirigering AS har i samarbeid med søsterselskaper igangsatt prosesser for å systematisk kartlegge nødvendige bakgrunnstall for å kunne gjøre de nødvendige vurderinger, identifisere risiko og sette inn eventuelle tiltak. Trafikkdirigering vil arbeide med å involvere de ansattes tillitsvalgte i vurderingene. Det er gjennomført innledende vurderinger i selskapets ledergruppe uten at det er avdekket åpenbare risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Trafikkdirigering ønsker å være en attraktiv arbeidsplass for alle, medarbeiderne er vår viktigste ressurs og største konkurransefortrinn. Å sikre like muligheter, trygge og rettferdige vilkår for alle medarbeidere er et viktig fokusområde for oss.

Trafikkdirigering ser på mangfold i organisasjonen som en verdi, ved at ulike perspektiv, erfaringer og egenskaper bidrar positivt til vår kompetanse og mulighetene for å løse fremtidige oppdrag. Dette er også gjenspeilet i våre verdier: omtanke – integritet – driv.

Som privat arbeidsgiver med mer enn 50 ansatte har Trafikkdirigering en spesifisert og konkret plikt som er beskrevet i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2021. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Trafikkdirigering opererer i en tradisjonelt sett mannsdominert bransje. Dette gjenspeiler også arbeidsstyrken, andelen faste ansatte er pr. 31.12.2021 71 % menn og 29 % kvinner.

Aktiviteten i Trafikkdirigering innebærer stor sesongvariasjon. Den største delen av arbeidsstyrken er timebasert og regnes ikke som «faste ansatte», men er med i beregningen for gjennomsnittlig antall årsverk.

Tilstand for kjønnslikestilling

Tallene gjelder for regnskapsåret 2021, og er per 31.12.2021

Antall	Kvinner	Menn	Totalt
Fast ansatte	5	12	17
Prosentandel	29 %	71 %	100 %
% av gjennomsnittslønn	49 %	51 %	

Av de fast ansatte er følgende på deltid:

Antall	Kvinner	Menn	Totalt
Deltidsansatte	0	1	1
Prosentandel av fast ansatte	0 %	8 %	6 %

Av deltidsansatte er følgende på ufrivillig deltid:

Antall	Kvinner	Menn	Totalt
Ufrivillig deltid	0	1	1
Prosentandel av ansatte på deltid	0 %	100 %	100 %

Antall	Kvinner	Menn	Totalt
Midlertidig ansatt	0	0	0
Prosentandel	0 %	0 %	0 %

Antall	Kvinner	Menn	Totalt
Foreldrepermisjon	1	0	1
Prosentandel av fast ansatte	20 %	0 %	6 %

Lønnsoversikt timelønn	K	M	K	M
Lønnsart	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Årsverk	Årsverk
Timelønn	201	205	14	101

Vedrørende avlønning av ansatte på timelønn brukes det et ansiennitetsprinsipp med 3 forskjellige lønnstrinn.

Selskapet opererer i en mannsdominert bransje, men ved rekruttering av ansatte legges det vekt på å rekruttere basert på kompetanse og mangfold. Kontorlokalene i selskapet er av universell utforming, som sikrer at personer med bevegelsehemninger kan benytte alle fasiliteter, på lik linje som alle andre. Dette er viktig for å skape gode arbeidsvilkår for samtlige ansatte.

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering i Trafikkdirigering

Trafikkdirigering gjennomfører årlig en anonymisert medarbeiderundersøkelse blant alle ansatte. Denne viser generelt god tilfredshet blant alle våre ansatte. I undersøkelsen er det spørsmål om trivsel og relasjoner til andre kollegaer. Her scorer selskapet høyt. Dette viser at arbeidsvilkårene er gode i selskapet.

Konsernet Trafikkdirigering er en del av (Saferoad) har også etablert en anonym varslingskanal som er tilgjengelig på selskapets intranett og på eksterne nettsider. Varslingskanalen er åpen for alle; ansatte, kunder og samarbeidspartnere. Ingen varsler vedrørende selskapet er rapportert inn gjennom denne kanalen i 2021.

Risiko og tiltak

Sikkerhet er en svært viktig faktor i vår bransje, og spesielt ved arbeid langs veg. Derfor er det i flere sikkerhetskritiske funksjoner krav om norsk eller skandinavisk språk. Dette kan være til hinder for likestilling for personer som ikke oppfyller språkkravet. Tradisjonelle verdier knyttet til såkalte «mann – og kvinneyrker» kan være en årsak til at få kvinner velger karriere innenfor Trafikkdirigerings bransje. Vi ser også at det kan være utfordrende med nedsatt funksjonsevne ved noen av prosjektene våre.

Trafikkdirigering har innført tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i selskapet.

- Tariffavtale.
- Årlig medarbeiderundersøkelse.
- Fleksibel arbeidstid i perioder etter avtale med nærmeste leder, som legger gode rammer for en god balanse mellom arbeid og familieliv.
- Anonym varslingskanal for alle ansatte i Saferoadkonsernet.

I 2022-2023 gjennomfører vi ytterligere tiltak:

- Krav til rekrutteringsselskaper om å stille med minimum én kvinnelig kandidat per stilling.

Vurdering av arbeidet

- Tilbakemeldinger fra ansatte i medarbeiderundersøkelsen viser at våre ansatte trives godt på jobb. Medarbeiderundersøkelsen for 2021 viste generelt god trivsel, med en score på 4,4 poeng av totalt 5 mulige. Undersøkelsen er anonym, det er derfor vanskelig å ta tak i eventuelle konkrete tilfeller når vi ikke vet hvem/hva det gjelder, men arbeidet med å forhindre diskriminering/trakassering fortsetter i 2022 med økt bevisstgjøring og oppfordring til ansatte om å melde fra.
- Til tross for at bransjen er mannsdominert, opplever vi i Trafikkdirigering at mangfold og bedre kjønnsbalanse også bedrer arbeidsmiljøet. Vi jobber aktivt i flere fora for å fremme selskapet som en attraktiv arbeidsplass for alle.
- Selskapet har per i dag ikke vurdert det som nødvendig å iverksette særskilte tiltak mot diskriminering, men vil ha fokus på å øke kvinneandelen i selskapet.