

Likestillingsredegjørelse for Unibuss AS

Unibuss AS 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.

Resultatene fra lønnskartleggingen

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 (kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold) i utformingen av stillingsnivåene. Representanter fra HR, tillitsvalgte og hovedverneombud har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert utformingen av stillingsnivåene.

Stillingsnivåer:

Nivå 1: Ledergruppen.

Nivå 2: Driftssjefer/avdelingsledere.

Nivå 3: Fagledere med personalansvar.

Nivå 4: Administrativ ansatte/stab uten

personalansvar/lokal bemanner og turbil konsulent.

Nivå 5: Gruppeledere/verksmester/gruppeleder vask.

Nivå 6: Trafikkledere/driftskordinator/assistent/ senior renholder/billettverter/ Instruktører.

Nivå 7: Fører av buss.

Nivå 8: Verkstedmedarbeider og renholdere.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse		Lønn	
	Antall kvinner	Antall menn	Grunnlønn Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent	Bonus, tillegg og goder Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
Total	106	1669	(5,9% kvinner i Unibuss AS)	
Nivå 1	2	5	Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.	Ingen
Nivå 2	0	9	Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.	Ingen
Nivå 3	1	2	Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.	Ingen
Nivå 4	14	30	På stillingsnivå 5 er det 30 menn og 14 kvinner og kvinner har 93,6% av lønnen til menn.	Ingen

Nivå 5	4	19	Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.	Ingen
Nivå 6	11	75	Irrelevant å rapportere lønn fordi det er tariffbestemt på ansiennitet, moduler og fagbrev.	Overtidstillegg og helligdagstillegg er tariffbestemt.
Nivå 7	70	1469	Irrelevant å rapportere lønn fordi det er tariffbestemt på ansiennitet, moduler og fagbrev.	Overtidstillegg og helligdagstillegg er tariffbestemt.
Nivå 8	4	60	Irrelevant å rapportere lønn fordi det er tariffbestemt på ansiennitet, moduler og fagbrev.	Overtidstillegg og helligdagstillegg er tariffbestemt.

Tilstand for kjønnslikestilling

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
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
6	53	69	868	19	249	3	73

Ufrivillig deltid

I Unibuss blir det jevnlig (minimum en gang i året) lyst ut faste 100% stillinger. For å finne antall ufrivillig deltid, har vi dermed sett på ansettelsesdato opp mot stillingsutlysninger og mulighet for å søke seg til 100% stilling. Vi har ansatte i deltidsstillinger som har høy ansiennitet som har hatt mulighet til å søke høyere stiling, men ikke benyttet seg av det. Vi antar at disse ønsker å beholde sin deltidsstilling.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Etisk regelverk for konsernet Sporveien og Unibuss AS ble sist oppdatert i februar 2017.
- Policy mot mobbing, trakassering og diskriminering i Unibuss ble sist oppdatert i juni 2019.
- Prosedyre for håndtering av trakassering ble utarbeidet i mars 2021.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Likestillingsarbeidet i Unibuss AS

I likestillingsarbeidet er det representanter fra de tillitsvalgte og HR som deltar. Unibuss har møter med de tillitsvalgte hver måned hvor dette tema kan være på dagsorden hvis det er nødvendig.

Risikovurdering av likestilling ble gjennomført sammen med representanter fra HR, tillitsvalgte, hovedverneombud og bedriftshelsetjenesten. Unibuss tok utgangspunkt i malen fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Resultatet av risikovurderingen og forslaget til tiltak blir nærmere beskrevet nedenfor.

Resultatet av arbeidet og tiltakene

Rekruttering

	Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver	Etnisitet, religion og livssyn	Funksjonsnedsettelse	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Kombinasjoner av grunnlagene
Rekruttering	<p>Få kvinnelige søkere på sjåførstillinger, verksted og vaskehall.</p> <p>Vet ikke om kvinnelige fører slutter i jobben når de får barn.</p> <p>Vanskelig å rekruttere gode sjåfører. Får ikke det mangfoldet man ønsker.</p> <p>Bussjåføryrket oppfattes som "mannsyrke", lavtlønnet og lav status. Tilrettelegger ifht. helse, ikke spesielt for gravide.</p> <p>Vanskelig å tilpasse skift og arbeidstid til omsorgsoppgaver.</p> <p>Ansatte i vaskehall jobber hovedsakelig natt.</p> <p>Mannsdominert arbeidsplass, men ønsker å rekruttere flere kvinner.</p> <p>Står i utlysningen at man oppfordrer kvinner til å søke. Har enkelt "barnehageskift" for førere, men få økning av kvinneandel i administrasjonen. Følger regler for permisjoner.</p> <p>Tilrettelegger så langt det er mulig.</p>	<p>Noen førere blir avvist i rekrutteringsprosessen pga. for dårlige norskkunnskaper.</p> <p>Virksomhetsoverdratte sjåfører får begynne i jobb på betingelse av at de tar imot språkopplæring og består ny prøve.</p> <p>Språkproblemer. Språkkrav fra oppdragsgiver B1 for sjåfører. Ikke tydelige språkkrav for verksted og vaskehaller.</p> <p>Mange etnisiteter, religioner og livssyn representert i arbeidsstokken. Ønsker mangfold.</p>	<p>Kjenner ikke til/få søkere med kjent funksjonsnedsettelse.</p> <p>Helsekrav for sjåfører og andre som har bussførerkort. Ikke standard å oppfordre personer med funksjonsnedsettelse å søke.</p> <p>Vanskelig å tilrettelegge fordi bussene brukes av flere. En del reguleringsmuligheter av seter. Puter ved behov. Krav til å jobbe i turnus.</p> <p>Helsekrav kun forbudt med til bussførerkort.</p>	<p>Kollegaer og kunder kan reagere negativt.</p> <p>Kjenner ikke til at det skjer diskriminering på dette grunnlaget, men kan være noe ulik praksis hos rekrutterende gruppeledere. Har policy på at det ikke skal skje diskriminering.</p> <p>Kleskode og uniformsreglement. Kan bruke den uniformen man ønsker.</p>	<p>Kan være hendelser som ikke er kjent.</p> <p>Policyen er kanskje ikke godt nok kjent og brukes ikke aktivt i opplæring.</p> <p>Unibuss har en policy på likestilling og ikke-diskriminering, men ikke skriftlig. Har skriftlig policy mot mobbing og trakassering og spilleregler for ønsket atferd. Har vært kampanje mot seksuell trakassering lokalt i Vest.</p>

Sjåføryrket er mannsdominert og det er krav til å jobbe turnus. Vi opplever at det er få kvinner som søker seg inn i et dette yrket. Vi ser også at det er svært få kvinner som søker jobb i verksted og renhold. I administrative stillinger ser vi en økning i kvinneandelen, spesielt i våre stabsfunksjoner som HR, plan, regnskap og økonomi.

I risikovurderingen ser vi blant annet at:

- Det er usikkert om kvinnelige førere slutter når de får barn.
- Det er vanskelig å tilrettelegge for gravide.
- Flere førere som søker jobb i Unibuss blir avvist på grunn av at de ikke tilfredsstillende de sterke språkkravene.
- Det er helsekrav til førerkort for buss, så vi opplever få søkere med funksjonsnedsettelse.
- Vi kjenner ikke til at det skjer diskriminering på grunn av seksuell orientering.
- Vi har ikke skriftlig policy for likestilling og ikke-diskriminering.

Representantene i likestillingsarbeidet har foreslått følgende tiltak:

- Flere barnehageskift for å tilrettelegge for ansatte med barn.
- Markedsføre yrket for kvinner på sosiale medier og skoler.
- Oppdatere rutine for språkkrav slik at det også blir gjeldende for verksted og renhold.
- Mer informasjon om at ansatte med en annen kjønnsidentitet eller seksuell legning kan bruke den uniformen (kvinne/mann) de selv ønsker.
- Utarbeide policy for likestilling og ikke diskriminering.

Lønns- og arbeidsvilkår

	Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver	Etnisitet, religion og livssyn	Funksjonsnedsettelse	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Kombinasjoner av grunnlagene
Lønns- og arbeidsvilkår	Misnøye, går utover motivasjonen. Individuell lønn for gruppeleder og oppover i org. Kan ha skjedd feil. Ikke klare kriterier for lønnsfastsettelse ved individuell avlønning. Har tariffavtaler for sjåfør, verksted, vask, trafikkledere. Lønn avhengig av kompetanse og ansiennitet. Har vurdert stillinger og -grupper ift. Verdi og sammenliknet lønn basert på kjønn.	Misnøye, går utover motivasjonen. Individuell lønn for gruppeleder og oppover i org. Kan ha skjedd feil. Ikke klare kriterier for lønnsfastsettelse ved individuell avlønning. Individuell avlønning, ulik vurdering av kompetanse/erfaring. Tariffavtaler.	Misnøye, går utover motivasjonen. Individuell lønn for gruppeleder og oppover i org. Kan ha skjedd feil. Ikke klare kriterier for lønnsfastsettelse ved individuell avlønning. Individuell avlønning, ulik vurdering av kompetanse/erfaring. Tariffavtaler.	Ikke kjent. Tariffavtaler.	Ikke kjent. Tariffavtaler.

Den store majoriteten av de ansatte i Unibuss AS har tariffbestemt lønn ut fra ansiennitet, moduler og fagbrev. Dette gjelder også overtids- og helligdagstillegg. Det er individuell lønn fra gruppeleder og oppover i organisasjonen.

I risikovurderingen ser vi blant annet at:

- Det blir misnøye hvis det er stor forskjell på lønn for samme arbeid.
- Det ikke er klare kriterier for lønnsfastsettelse ved individuell avlønning.
- Det er ulik vurdering av kompetanse og erfaring ved lønnsfastsettelse ved individuell avlønning.

Representantene i likestillingsarbeidet har foreslått følgende tiltak:

- Utarbeide retningslinjer med kriterier for fastsettelse av individuell avlønning.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

	Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver	Etnisitet, religion og livssyn	Funksjonsnedsettelse	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Kombinasjoner av grunnlagene
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Går glipp av verdifull kompetanse. Kjenner ikke til at det har skjedd. Ingen forebyggende tiltak. Alle stillinger blir utlyst internt. Følger ordinær rekrutteringsprosess. Ansiennitet teller i visse stillinger.	Utnytter ikke ressurser og går glipp av mangfold. Ikke kjent. Ingen forebyggende tiltak skriftlig, men mange eksempler på forfremmelser til gruppeledere, instruktører, trafikkledere o.a.	Utnytter ikke ressurser og går glipp av mangfold. Ansatte som får funksjonsnedsettelse ønsker seg over i andre stillinger. Ikke særbehandling. Kan være negativt med høyt sykefravær. Intern utlysning. Ingen skriftlige rutiner.	Kjenner ikke til. Lite erfaring med dette.	Kjenner ikke til. Lite erfaring med dette.

Det er fare for at Unibuss AS ikke utnytter verdifull kompetanse og går glipp av mangfold ved forfremmelser. Ved forfremmelse følges ordinær rekrutteringsprosess. Ansiennitet teller i visse stillinger.

I risikovurderingen ser vi blant annet at:

- Ansatte som får funksjonsnedsettelse ønsker seg over i andre stillinger.

Representantene i likestillingsarbeidet har foreslått følgende tiltak:

- Opprette en kompetansebank for å få en oversikt over formell kompetanse, annen erfaring og potensiale.

Tilrettelegging

	Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver	Etnisitet, religion og livssyn	Funksjonsnedsettelse	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Kombinasjoner av grunnlagene
Tilrettelegging	Få kvinnelige sjåførere. Kan føre til sykmeldinger. Kan være en utfordring med toalettforhold, mulighet til å ta pauser og turnus. Har skjema for tilrettelegging for gravide, men ikke spesifikke tiltak. Har jobbans. Krav til arbeidsgiver om tilrettelegging hvis mulig. Tilrettelegger på bakgrunn av helse. Mulighet til å bytte skift.	Ikke kjent. Har rutiner for å søke fri på høytidsdager.	Sykmeldinger, reduserte stillinger, turnover, ufarhet. Begrensede muligheter for tilrettelegging. Helsekrav for sjåførere og andre som har bussførerkort. Vanskelig å tilrettelegge fordi bussene brukes av flere. Krav til å jobbe i turnus. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Mulig med noe tilrettelegging. En del regulerings-muligheter av seter. Puter ved behov. Bedre muligheter for tilrettelegging i verksted/vask og adm.	Noen ansatte kan føle at de ikke blir inkludert. Toalettforhold. Merking av dame-/herre-toaletter. Kan oppfattes diskriminerende for enkelte. Ansatte får velge uniform innenfor de uniformsreglene som finnes. Merking av dame-/herre-toaletter. Må ha nøkkel til dametoalett flere steder.	Ikke kjent. Ansatte får velge uniform innenfor de uniformsreglene som finnes. Merking av dame-/herre-toaletter. Må ha nøkkel til dametoalett flere steder.

De fleste ansatte i Unibuss AS er sjåførere og det er vanskelig å tilrettelegge ved sykdom og graviditet. Vi ser også at det er begrensede muligheter for tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelser.

I risikovurderingen ser vi blant annet at:

- Det er utfordring med toalettforhold og mulighet til å ta pauser for gravide.
- Har skjema for tilrettelegging for gravide, men ikke spesifikke tiltak.
- Toalettforholdene er merket med dame og herre. Dette kan oppfattes som diskriminerende for ansatte med annen kjønnsidentitet.

Representantene i likestillingsarbeidet har foreslått følgende tiltak:

- Vurdere muligheter for flere tiltak for gravide.
- At toalettforhold tas opp med oppdragsgiver.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

	Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver	Etnisitet, religion og livssyn	Funksjonsnedsettelse	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Kombinasjoner av grunnlagene
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Sykefravær. Vanskelig å kombinere turnusarbeid med private forpliktelser. Små justeringer i turnusen kan ha store konsekvenser ifht. Andre forpliktelser. Skiftplaner. Må søke skift som passer å kombinere med familieliv. Basert på ansiennitet.	Sykefravær. Vanskelig å kombinere turnusarbeid med private forpliktelser. Små justeringer i turnusen kan ha store konsekvenser ifht. Andre forpliktelser. Har rutiner for å søke fri på høytidsdager.	Ikke relevant.	Ikke relevant.	Sykefravær. Kan være en utfordring hvis partner også har turnusarbeid. Har rutiner for å søke fri på høytidsdager.

I sjåføreryrket er det vanskelig å kombinere turnusarbeid med private forpliktelser. Spesielt hvis partner også har turnusarbeid. Selv små justeringer i eksisterende turnus kan ha store konsekvenser for å kombinere arbeid og familieliv. Unibuss har prosedyrer for å søke fri på høytidsdager.

I risikovurderingen ser vi blant annet at:

- Det er vanskelig å kombinere turnusarbeid med private forpliktelser.

Representantene i likestillingsarbeidet har foreslått følgende tiltak:

- Opprette flere barnehagetjenester.

Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

	Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver	Etnisitet, religion og livssyn	Funksjonsnedsettelse	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Kombinasjoner av grunnlagene
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	<p>Tap av selvfølelse, mistriksel, psykiske problemer, tap av trygghet, konflikter, sykefravær, turnover.</p> <p>Kundeutsatt yrke. Kan oppleve trakassering fra kunder. Kjenner tilfeller der ansatte har blitt trakassert. Mange ansatte, mange kulturer, ulike generasjoner og ulik atferd. Kan noen ganger oppleves trakasserende. Mannsdominert yrke. Antar at kvinner er mer utsatt.</p> <p>Har skriftlig policy mot mobbing og trakassering og spilleregler for ønsket atferd. Har vært kampanje mot seksuell trakassering lokalt i Vest. Har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold og for håndtering av trakassering.</p>	<p>Tap av selvfølelse, mistriksel, psykiske problemer, tap av trygghet, konflikter, sykefravær, turnover.</p> <p>Både internt og fra kunder. Eks. kvinnelig sjåfører med hijab, og andre førere med annen enn norsk etnisk bakgrunn.</p> <p>Har skriftlig policy mot mobbing og trakassering og spilleregler for ønsket atferd. Har vært kampanje mot seksuell trakassering lokalt i Vest. Har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold og for håndtering av trakassering.</p>	Ikke kjent.	<p>Tap av selvfølelse, mistriksel, psykiske problemer, tap av trygghet, konflikter, sykefravær, turnover.</p> <p>Kundeutsatt yrke. Kan oppleve trakassering fra kunder. Mange ansatte, mange kulturer, ulike generasjoner og ulik atferd og holdninger. Kan noen ganger oppleves trakasserende. Antar at menn/hen er mest utsatt.</p> <p>Har skriftlig policy mot mobbing og trakassering og spilleregler for ønsket atferd. Har vært kampanje mot seksuell trakassering lokalt i Vest. Har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold og for håndtering av trakassering.</p>	<p>Tap av selvfølelse, mistriksel, psykiske problemer, tap av trygghet, konflikter, sykefravær, turnover.</p> <p>Kundeutsatt yrke. Kan oppleve trakassering fra kunder. Mange ansatte, mange kulturer, ulike generasjoner og ulik atferd og holdninger. Kan noen ganger oppleves trakasserende.</p> <p>Har skriftlig policy mot mobbing og trakassering og spilleregler for ønsket atferd. Har vært kampanje mot seksuell trakassering lokalt i Vest. Har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold og for håndtering av trakassering.</p>

Vi kjenner til at ansatte har opplevd å bli utsatt for trakassering og vold fra kunder på våre busser. Det er et mannsdominert yrke og vi antar at kvinner er mest utsatt for seksuell trakassering internt i selskapet. Vi har mange ansatte med ulik kultur, med ulike generasjoner og ulik atferd. Unibuss AS har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, for håndtering av seksuell trakassering og policy mot mobbing og trakassering.

I risikovurderingen ser vi blant annet at:

- Vi antar at menn/hen med annen seksuell orientering kan oppleve trakassering internt i selskapet.
- Vi har hatt saker angående kvinner, spesielt med ikke-Norsk opprinnelse som har opplevd seksuell trakassering internt i selskapet.

Representantene i likestillingsarbeidet har foreslått følgende tiltak:

- Mer informasjon og dialog rundt policy og rutiner for mobbing og trakassering.
- Bedre opplæring av ledere for å behandle slike saker.
- Dette burde være tema på medarbeidersamlinger med de ansatte.