

# LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

## Årlig Rapport om Likestilling og Mangfold (2025)

### Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26a og omfatter Trafikkjentenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten i perioden 01.01.2025–31.12.2025.

Virksomheten arbeider for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

I tillegg arbeider vi for å forhindre trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold og sammensatt diskriminering.

Dette innebærer å identifisere og fjerne hindre som kan føre til diskriminering, og fremme like muligheter for alle ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Rapporten dekker perioden 01.01.2025 – 31.12.2025 og sammenligner tall med foregående år (2024) der det er relevant.

Denne redegjørelsen omfatter to deler:

- Del 1 omhandler den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i bedriften
- Del 2 omhandler hvordan vi jobber for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I 2025 hadde Trafikkjentene en kvinneandel på 48 %, mot 49 % i 2024. Fordelingen er jevnt fordelt i ledelsen og på tvers av avdelinger.

### Faktiske tall - kjønnslikestilling tabell for 2025 (gjennomsnitt gjennom året):

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper **			Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent	
	Kvinner	Menn	Ikke-binær	Kontante ytelser	
				Sum kontante ytelser (avtalt lønn, overtidsgodtgjørelser og bonuser)	Naturalytelser Sum skattepliktige naturalytelser
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>96,58%</b>	<b>96,58%</b>
Nivå /gruppe 1 Ledelse	4	0		*	*
Nivå /gruppe 2 Mellomledere	1	2		*	*
Nivå/gruppe 3 Spesialister	3	4		*	*
Nivå /gruppe 4 Skiltavdeling Trafikkdirigenter	28	34	1	96,58%	96,58%

\*Krav til rapportering kun dersom det er minimum 5 kvinner og 5 menn i samme gruppe.

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Antall av kvinner og menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall		Antall av kvinner og menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
36	38	16	16	0	0	11	11	0	0

\* Skal kartlegges hvert år

\*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år

I tillegg til 36 kvinner og 38 menn har vi i 2025 hatt 1 ikke-binær ansatt.

Trafikkjentene har en aldersmessig spredning blant ansatte fra 19 til 70 år.

77 % av virksomhetens ansatte arbeider som trafikkdirigenter.

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Trafikkjentene har i 2025 gjennomført lovpålagt kartlegging av lønnsforhold fordelt etter kjønn. Kartleggingen er gjennomført på grunnlag av alle ansatte og er delt inn i stillingsgrupper som er vurdert som hensiktsmessige i virksomheten. Resultatene er offentliggjort i anonymisert form, i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26a.

Kartleggingen viser at 11 kvinner og 11 menn jobber deltid, og ingen jobber ufrivillig deltid. Dette er uendret fra 2024. Vi har kartlagt om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i medarbeidersamtaler/samtaler.

16 kvinner og 16 menn var midlertidig ansatt i 2025, mot 17 kvinner og 16 menn i 2024. Ingen ansatte var i foreldrepermisjon i 2025.

Resultatene fra kartleggingen viste at mange av bedriftens ansatte ønsker fleksibiliteten de har i dag, mens noen av de midlertidig ansatte har ønsket en fast stilling.

I siste halvdel av 2025 fikk 10 midlertidige ansatte fast stilling. Dette fremkommer ikke i statistikken for 2025, men tas med i statistikken for 2026.

## **Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

I Trafikkjentene er vi opptatte av mangfold og alle ansatte hos oss utgjør et mangfold, og det er vår oppgave å sørge for at vi har en kultur og et arbeidsmiljø der vi henter ut potensialet til hver enkelt av våre ansatte, på alle nivåer.

Trafikkjentene arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Arbeidet omfatter kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Arbeidet omfatter også forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering skjer fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter. Arbeidet følges opp i AMU, i ledermøter, gjennom medarbeidersamtaler, i lønnsarbeidet og gjennom virksomhetens rutiner for varsling og HMS.

Trafikkjentenes arbeid er forankret i personalhåndboken og i virksomhetens styringssystem HMSK, herunder følgende dokumenter:

- Policy for et trygt og inkluderende arbeidsliv
- Etske retningslinjer
- Varslingsrutine for kritikkverdige forhold, med tilhørende varslingsystem

### **Slik arbeider vi i praksis**

Virksomheten bruker den lovbestemte arbeidsmetoden i fire trinn: kartlegging, analyse, tiltak og evaluering.

Som del av dette arbeidet gjennomføres årlige medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser, lønns gjennomgang, kartlegging av deltid og midlertidighet, samt løpende vurderinger av arbeidsmiljø og tilretteleggingsbehov.

Ansatte kan melde fra om uønskede hendelser gjennom virksomhetens rapporteringssystem. Virksomheten har også et eget varslingsystem for kritikkverdige forhold, hvor ansatte kan varsle anonymt. Likestillingsarbeidet omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheten til å kombinere arbeid og familieliv.

## **Trinn 1: Kartlegging av risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

Virksomheten kartla i 2025 risiko for diskriminering og andre hindre for likestilling innen rekruttering, arbeidsmiljø, lønnsforhold, tilrettelegging, deltid, midlertidighet og utviklingsmuligheter.

Kartleggingen viste særlig følgende forhold som ble vurdert nærmere:

- lavere andel kvinnelige søkere i enkelte stillingskategorier
- høy andel midlertidige ansatte i deler av virksomheten
- risiko for uheldig språkbruk, utenforskap eller trakassering i en del av virksomheten med skjev kjønnsfordeling
- begrenset fysisk tilgjengelighet til kontorlokalene, som ligger i 4. etasje uten heis
- behov for individuell tilrettelegging for enkelte ansatte med helseutfordringer eller redusert arbeidsevne

Kartleggingen viste også at krav til norskkunnskaper, førerkort klasse B og helse gjelder for enkelte operative stillinger. Disse kravene følger av stillingens innhold og sikker utførelse av arbeidet, men kan samtidig påvirke bredden i søkergrunnet. Virksomheten kartla også om deltidsansatte ønsket større stilling. Kartleggingen viste ingen ufrivillig deltid i 2025.

## **Trinn 2: Analyse av årsaker**

Virksomheten vurderte at den lave andelen kvinnelige søkere i enkelte stillingsgrupper blant annet har sammenheng med bransjens sammensetning og med at enkelte operative stillinger tradisjonelt har hatt overvekt av mannlige søkere.

Den høye andelen midlertidighet ble vurdert å ha sammenheng med virksomhetens driftsbehov og variasjoner i bemanningsbehovet gjennom året. Samtidig ble det vurdert at høy midlertidighet kan påvirke opplevelsen av forutsigbarhet og tilhørighet for enkelte ansatte.

Risikoen for uheldig språkbruk, utenforskap eller trakassering ble vurdert å ha sammenheng med arbeidsmiljøforhold i en bransje med skjev kjønnsfordeling i deler av virksomheten. Virksomheten vurderte derfor forebyggende arbeid med kommunikasjon, holdninger og varsling som særlig viktig.

Når det gjelder fysisk tilgjengelighet, ble årsaken identifisert som byggets utforming. For kontorarbeidsplasser kan dette begrense tilgjengeligheten for enkelte arbeidssøkere og ansatte med bevegelsesnedsettelse.

### **Trinn 3: Tiltak som ble iverksatt i 2025**

På bakgrunn av kartleggingen og analysen gjennomførte virksomheten flere tiltak i 2025.

I rekrutteringsarbeidet ble det arbeidet med inkluderende utforming av stillingsannonser, og kvalifiserte kvinner ble oppfordret til å søke på stillinger hvor kvinneandelen er lav. Virksomheten arbeidet også for bred og inkluderende rekruttering innenfor de saklige kravene som gjelder for den enkelte stilling.

I arbeidsmiljøarbeidet hadde virksomheten særlig oppmerksomhet på respektfull kommunikasjon og holdninger på arbeidsplassen. Det ble arbeidet med å styrke bevisstheten om å snakke til hverandre og ikke om hverandre, og å tydeliggjøre alles ansvar for et godt arbeidsmiljø.

Virksomheten videreførte og tok i bruk systemer for rapportering av uønskede hendelser og varsling om kritikkverdige forhold, slik at ansatte lettere kan melde fra og ledelsen kan følge opp saker raskt og på en strukturert måte.

Når det gjelder tilrettelegging, ble det gjennomført individuelle tiltak for ansatte med helseutfordringer eller behov for tilpasning. For administrative stillinger ble hjemmekontor brukt der dette var egnet. For operative stillinger ble det gjort tilpasninger i skift, arbeidstid og arbeidsbelastning der dette var mulig ut fra stillingens innhold og virksomhetens behov.

Virksomheten samarbeidet også med NAV og andre inkluderingsaktører om praksisplasser og arbeidsmuligheter for personer som står utenfor arbeidslivet eller har behov for arbeidsrettet oppfølging.

### **Trinn 4: Vurdering av resultater**

Virksomheten vurderte ved utgangen av 2025 at flere av tiltakene hadde hatt ønsket effekt.

Tilretteleggingstiltak knyttet til hjemmekontor og tilpasning av skift og arbeidstid ble vurdert som vellykkede for de ansatte dette gjaldt. Virksomheten vurderte også at det systematiske arbeidet med oppfølging av ansatte har bidratt positivt.

Når det gjelder midlertidighet, ble det vurdert som positivt at 10 midlertidig ansatte gikk over i fast stilling mot slutten av året. Samtidig er andelen midlertidighet fortsatt et område virksomheten vil følge opp videre.

Virksomheten vurderte videre at det fortsatt er behov for langsiktig arbeid med arbeidsmiljø, kommunikasjon og holdninger. Dette vil derfor være et prioritert område også i tiden fremover.

## Planlagte tiltak i 2026

I 2026 vil Trafikkjentene videreføre arbeidet med å identifisere og forebygge forhold som kan være diskriminerende eller hindre likestilling.

Virksomheten vil fortsette arbeidet med inkluderende rekruttering, tilrettelegging og oppfølging av arbeidsmiljøet. Det vil også arbeides videre med å forbedre kartleggingen av ansattes opplevde forhold, slik at virksomheten får et bedre grunnlag for å vurdere risiko, iverksette målrettede tiltak og evaluere resultatene.

Samarbeidet med NAV og andre inkluderingsaktører vil fortsette i 2026.

Personal-område	Kartlagt risiko eller hinder	Tiltak i 2026	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / oppfølging
Rekruttering	Lavere andel kvinnelige søkere og ansatte i trafikkdirigentstillinger i en mannsdominert del av virksomheten.	Utforme stillingsannonser med inkluderende språk, oppfordre kvalifiserte kvinner til å søke og bruke relevante nettverk for å nå bredere ut.	Målet er å øke andelen kvinnelige trafikkdirigenter gjennom målrettet rekruttering og inkluderende stillingsannonser.	Personalansvarlig	Løpende i 2026
Midlertidighet og deltid	Høy andel midlertidige ansettelser kan gi mindre forutsigbarhet og tilhørighet. Behov for å følge opp om deltid er frivillig.	Vurdere fortløpende om midlertidige stillinger kan omgjøres til faste stillinger ved varig behov. Vurdere eventuelle deltidsstillinger.	Redusere andelen midlertidighet der grunnlaget for fast ansettelse er til stede. Forebygge ufrivillig deltid.	Daglig leder i samarbeid med personalansvarlig	Løpende i 2026
Utviklingsmuligheter	Risiko for ulik tilgang til kurs og utvikling	Alle ansatte får tilbud om interne kurs for kompetanseutvikling	Sikre like muligheter for kompetanseutvikling	Personalansvarlig	Løpende i 2026
Lønns- og arbeidsvilkår	Risiko for usaklige lønnsforskjeller	Gjennomføre årlig lønns gjennomgang basert på stilling, ansvar, kompetanse, erfaring og andre saklige kriterier	Forebygge og avdekke usaklige lønnsforskjeller og sikre lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.	Daglig leder i samarbeid med personalansvarlig	Årlig gjennomgang innen 01.09.2026
Tilrettelegging	Behov for individuell tilrettelegging for enkelte ansatte med helseutfordringer eller redusert arbeidsevne.	Tilby mulighet for hjemmekontor i administrative stillinger. Tilrettelegging med type skift i forhold til ansvar, arbeidstid og mengde i andre stillinger.	Beholde ansatte i arbeid gjennom egnet tilrettelegging, herunder ved gradert sykmelding der dette er aktuelt.	Personalansvarlig i samarbeid med bookingavdeling	Fortløpende gjennom året
Varsling	Ansatte må ha lav terskel for å melde fra om kritikkverdige forhold.	Informere ansatte om varslingsrutinen og hvordan varslingssystemet brukes	Sikre at ansatte kjenner rutinene og kan varsle trygt	Daglig leder i samarbeid med HMS-ansvarlig	Løpende i 2026
Arbeidsmiljø	Risiko for uheldig språkbruk, utenforskap og trakassering i deler av virksomheten	Følge opp temaet i medarbeidersamtaler, AMU og interne møter. Minne om rutiner for varsling og respektfull kommunikasjon. Holdningsendring når det gjelder å snakke til hverandre og ikke om hverandre.	Styrke et trygt og inkluderende arbeidsmiljø	Personalansvarlig i samarbeid med verneombud og HMS-ansvarlig	Løpende i 2026

Dato: 30.06.26

Cecilie Vik  
Daglig leder