



Dato: 16.03.2021

Vår ref.: AB, MI

Vedr.: Likestilling og mot diskriminering

## Endring i kravene til årsberetning

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven fikk et utvidet krav fra 1.1.2020. Årsberetningen henviser til likestillingsredegjørelsen og handlingsplan.

Redegjørelsen er utformet slik at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes, og resultatene av lønnskartleggingen fremgår i anonymisert form.

## Innledning

Tide Buss er Norges nest største busselskap og blant de største bussaktørene i Danmark. Tide kjører buss på offentlige kontrakter i 6 fylker, og driver kommersiell virksomhet innen turbusser, ekspressruter og flybuss over hele landet.

Tide har 4521 ansatte fra 57 ulike nasjonaliteter, og ved utgangen av 2020 utgjorde medarbeidere med utenlandsk opprinnelse 26% av virksomhetens fast ansatte.

For å kunne redegjøre for likestilling og diskriminering for selskapet i denne størrelsesorden er det gjort et skille på ansatte som har tarifflønn, lederstillinger anbud og øvrige ansatte i anbud. For vårt hovedkontor differensieres det på konsernledelse, lederstilling og øvrige ansatte.

Kjønnsbalansen i selskapet på konsernnivå og for ansatte på hovedkontor viser store forskjeller, noe som må ses i sammenheng med at bussbransjen er veldig mannsdominert.

Redegjørelsen viser noe lønnsforskjell, noe som også gjenspeiler seg i tall fra SSB, altså vi er innenfor normalen.

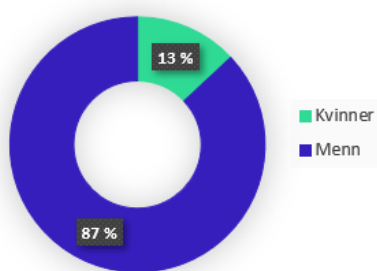
I videre arbeid, for å imøtekomme nytt krav etter likestillings- og diskrimineringsloven, utvidet krav fra 1.1.2020, vil resultatet fra redegjørelsen utdypes og bearbeides videre ut ifra en handlingsplan. De funn som er gjort og belyst i rapporten gir ingen umiddelbar opplevelse av Tide ikke oppfyller krav til likestilling og mot diskriminering.

### Tilstand for kjønnslikestilling

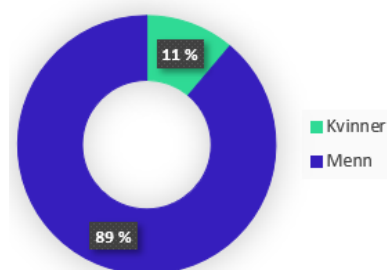
Tide har en fordeling på 87% menn og 13% kvinner ansatt i konsernet.

For Tide Buss AS er det 11% kvinner, altså noe lavere. 2% i differanse utgjør administrasjonsansatte og andel kvinnelig sjåfører i Danmark. I videre utdypning sees det nærmere på likestillingsbalanse for den norske delen av virksomheten.

Tide AS (Norge og Danmark)



Tide Buss AS



I lederstilling på hovedkontoret (9/16) har vi 36% kvinner og 64% menn. For øvrige administrasjonsansatte ansatte (29/56) har vi en fordeling på 34% kvinner og 66% menn. Fordelingen kvinner og menn i lederstilling sammenlignet med fordelingen blant øvrige administrative ansatte på hovedkontoret er relativt lik.

Tall fra SSB for private virksomheter for 2018 er andel kvinner 36,8% og andel menn 63,5. Tall for lederstilling viser tilnærmet samme resultat. Resultatet for kjønnslikestilling for hovedkontor er dermed tilnærmet identisk med tall fra SSB.

For anbud Norge i lederstilling har (25/45) 36% kvinner og 64% menn. For øvrige ansatte i administrasjonen i anbud viser fordelingen (18/55) 25% kvinner og 75% menn, så her er det en høyere andel menn.

I Tide Verksted er det 9 % kvinner og 91% menn.

Deltidsansatte i Tide Buss AS utgjør 11,7%. Omfanget av deltidsstillinger påvirkes bl.a av sjåførers ønske om å jobbe i redusert stilling (hovedsakelig eldre) og behov iht .

Det er i liten grad administrasjonsansatte som arbeider deltid. Der det gjøres, er fordelingen 54% kvinner/46% menn.

Tall fra SSB for andel deltidsansatte viser et gjennomsnitt på 33%. Det er i alt 70% av alle deltidsansatte som menn.

## Likestillingsredegjørelse

Bransjen har hatt et stort udekket rekrutteringsbehov over tid. Det har derfor i de fleste områdene vært mulig å tilby sjåfør som ønsker det fast stilling. De fleste i denne gruppen har annen hovedarbeidsgiver eller er pensjonister. Midlertidige ansatte utgjør i Tide i Norge 19,7% av alle ansatte. Menn utgjør 91% av alle midlertidige ansatte i Tide.

For foreldrepermisjon et snitt for 2020 på totalt 19 uker for menn og 43 uker for kvinner. At tallet er så lavt henger sammen med at Tide har relativt få ansatte i en fase av livet der foreldrepermisjon er aktuelt.

Her følger tabell for oversikt på stillingskategori og lønnsdifferanse mellom kvinnelige og mannlige ansatte (sjåfør er ikke en del utregningen da de er regulert med tariff lønn). Tall fra SSB 2016 har 14% differanse, hvor menn i gjennomsnitt har noe høyere lønn.

Stillingskategori	Lønnsdifferanse	Høyest lønns gjennomsnitt
Konsernledelse	16,48%	Menn
Lederstilling	15,9%	Menn
Øvrige adm. ansatte	1,65%	Kvinner
Lederstilling anbud	0,03%	Menn
Øvrige adm. ansatte anbud	2,02%	Menn

Tabell 1. Lønnsdifferanse basert på stillingstype

Videre kartlegging av ufrivillig deltid følges opp i egen handlingsplan. Slik oversikten foreligger per nå og ut fra kjennskap fra individuell medarbeideroppfølging er det ikke grunn til å tro at det er stor grad av ufrivillige deltidsansatte.

De ulike stillingsnivåer er definert ut ifra roller noe som fremkommer tydelig i ulike stillingsinstruksen og tilhørende lokasjoner.

Resultatet i likestillingsrapporten er naturlig å følge opp årlig og vil således kunne avdekke endringer og hvor det videre må analyseres årsaker til endringer. Dette tas med i handlingsplan.

Tillegg og goder er tilgjengelig for alle ansatte som type firmahytter. Det er også verdt å nevne frikort som alle ansatte med mer enn 50% fast stilling har anledning til å bestille.

## Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Beregningen av lønnsforskjeller er delt opp i fastlønn for regnskapsåret 2020 og vurderinger foretatt ut fra likt arbeid. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Tabell 1 over viser at det er marginale differanser på likt arbeid og lik verdi av arbeid.

### Videre arbeid for likestilling og mot diskriminering

Handlingsplan 2021 vil beskrive hvordan likestilling og ikke-diskriminering vil bli integrert i virksomheten og hvordan det vil bli jobbet med likestilling og ikke-diskriminering gjennom den fire-stegs arbeidsmetoden. Likestilling vil være et naturlig tema i HAMU, hvor verneombud, tillitsvalgte og BHT er til stede.

Om fire-stegs arbeidsmetoden:

1. Undersøke risiko og status
  - a. Helhetlig bilde utarbeides i denne rapporten som er et utvidet krav (fra 01.01.2020)
2. Analysere årsaker
  - a. Iverksetter analyser av resultater av rapporten
3. Identifisere og iverksette tiltak
  - a. Iverksetter tiltak med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten
4. Evaluere resultater
  - a. Måling av resultater og evaluering av tiltak blir en del av nye prosesser for å avdekke utfordringer, risikoer og hindre.

### Rekruttering

Hovedandelen av alle ansatte i Tide er bussjåfører. Dette har historisk sett vært og er fortsatt en mannsdominert bransje, og vi opplever at det er få kvinner som søker jobb som bussjåfør. Av alle søkere til stilling som bussjåfør i 2020 har kvinner utgjort kun 8,7%. Tide har et ønske om å kunne ansette flere kvalifiserte kvinnelige sjåfører, noe som har vært og vil være et satsingsområde.

Det er ellers omtrent lik fordeling mellom menn og kvinner blant søkere til administrative stillinger. Søkere blir behandlet basert på formelle kvalifikasjoner og en helhetsvurdering (inntrykk, referansesjekk, personlighetstest, og lignende.). Det er i 2020 ansatt 40 nye medarbeidere til administrative stillinger. Kvinner utgjør 47,5% av alle disse nyansettelsene, og 64% av lederstillinger.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering vurderes utarbeidet og revidert slik det er hensiktsmessig, særlig med fokus på at vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

Dersom en avdeling har mulighet for å gjennomføre tilpassede arbeidsplasser tilbys dette («lettere/tilpassede stillinger» som man kan ha over en periode mens man blir bra igjen, samtidig som posisjonen så skal frigjøres til andre når man har kommet seg). Dette har vært aktuelt på en del av våre avdelinger.

### Resultatet av likestillingsredegjørelsen

Resultatet fra likestillingsredegjørelsen følges opp videre i handlingsplan. De funn som er gjort og belyst i rapporten gir ingen umiddelbar opplevelse av Tide som selskap ikke oppfyller krav til likestilling og mot diskriminering.

Det skal sees nærmere på hvordan vi

- involverer tillitsvalgte og verneombud systematisk i dette arbeidet
- vurdere behov for iverksetting av tiltak i en ansettelsesprosess for å øke andel kvinnelige sjåførere innenfor gitt handlingsrom
- bakgrunn for deltid
- vurdere behov for utarbeidelse av prinsipper, prosedyrer og standarder samt strategier, verktøy og retningslinjer i likestillingsarbeidet