



## LIKESTILLINGSRAPPORTEN 2021

### Bakgrunn

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt følger av likestillings- og diskrimineringsloven og iht. utvidet krav fra 01.01.2020. Redegjørelsen er utformet slik at enkeltansattes personlige forhold ikke fremgår, og resultatene av lønnskartleggingen vises derfor i anonymisert form.

Tall og fakta i rapporten gjelder for 2021 (per 31.12.2021).

### 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 Bus i Danmark kjører i dag 11 anbudskontrakter og er i vekst.

Tallene i rapporten tar et utgangspunkt i den norske delen av virksomheten, men noen overordnede tall og fakta for Danmark vil også forekomme.

Tide har 4445 ansatte fra 58 ulike nasjonaliteter. Ved utgangen av 2021 utgjorde medarbeidere med utenlandsk opprinnelse 31% av virksomhetens fast ansatte. Dette er en økning fra 26% i 2020. Grunnen til økningen er ansettelse av flere sjåførere i 2021 sammenlignet med 2020, da behovet for nye sjåførere var lavere grunnet pågående pandemi med redusert aktivitet.

Kjønnsbalansen i selskapet på konsernnivå og for ansatte på hovedkontor er ulik, noe som må ses i sammenheng med at bussbransjen historisk har vært mannsdominert i driften, mens administrasjonen har en annen sammensetning.

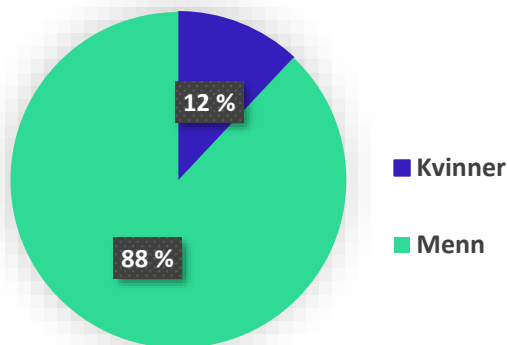
Tide har gjennom 2021 satt fokus på arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Ingen funn indikerer at Tide ikke oppfyller krav til likestilling og arbeid mot diskriminering. Jobben er imidlertid ikke ferdig. Tide skal fortsette med et målrettet og aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Resultatet i likestillingsrapporten følges opp årlig og vil således avdekkes endringer som må sees nærmere på. Dette tas med i handlingsplan som danner grunnlag for arbeidet gjennom 2022.

### Tilstand for kjønnslikestilling

Tide har en fordeling på 88% menn og 12% kvinner ansatt i konsernet. Hovedandel av alle medarbeidere er sjåførere, og det har historisk sett vært et mannsdominert yrket.

Kjønnsfordeling Tide AS



På Tide sitt hovedkontor utgjør kvinner 35% av alle ansatte. I lederstilling på hovedkontoret har Tide 36% kvinner og 64% menn. For øvrige administrasjonsansatte, har Tide en fordeling på 39% kvinner og 61% menn.

Tall fra SSB for private virksomheter for 2019 viser en snittandel kvinner på 36,7% og tilsvarende 63,3 % for menn. Tall for lederstillinger viser tilnærmet samme resultat som i Tide.

For anbud Norge har Tide en fordeling på 30% kvinner og 70% menn (lederstillinger 35% kvinner og 65% menn).

I Tide Verksted er det 3% kvinner og 97% menn.

Deltidsansatte i Tide i Norge utgjør totalt 12%. Omfanget av deltidsstillinger påvirkes blant annet av sjåførers ønske om å jobbe i redusert stilling (hovedsakelig eldre), fysisk arbeidsevne og behov. Bransjen har hatt et udekket rekrutteringsbehov over tid. Det har av denne grunn, i de fleste områdene, vært mulig å tilby sjåførere fast stilling. De fleste deltidsansatte har annen hovedarbeidsgiver eller er pensjonister. Det er i liten grad administrasjonsansatte som arbeider deltid.

Kartlegging av ufrivillig deltid i bedriften er nærmere beskrevet på side 4. i rapporten.

Foreldrepermisjon viser et snitt for 2021 på totalt 15 uker for menn og 28 uker for kvinner.

Tall fra NAV for foreldrepenger i 2018 viser at gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon er 6 uker for menn og 16 uker for kvinner. Tide ligger dermed over gjennomsnittet for begge kjønn.

### Lønnskartlegging

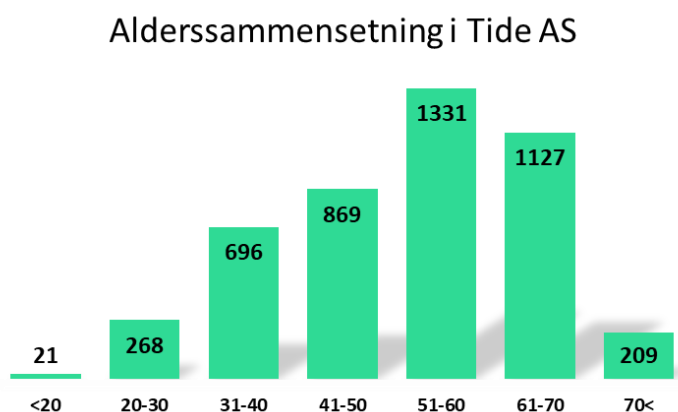
Oversikten nedenfor viser lønnsdifferanse basert på stillingstype og kjønn.

Stillingskategori	Lønnsdifferanse	Høyest lønnsgjennomsnitt
Konsernledelse	16,92%	Menn
Lederstillinger hovedkontor	16,5%	Menn
Øvrige adm. ansatte hovedkontor	0,8%	Kvinner
Lederstilling anbud	1,6%	Menn
Øvrige adm. ansatte anbud	14,2	Menn

### Alderssammensetning

Gjennomsnittsalder på ansatte i Tide er 52 år (Norge 51,3 år, Danmark 54,6 år).

For våre sjåførere (som utgjør 93% av alle ansatte) er gjennomsnittsalderen 52,1 år i Norge og 55,3 år i Danmark.



### Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Handlingsplanen for 2021 er lagt til grunn for likestillingsarbeidet, og arbeidet med integrering av likestilling og ikke-diskriminering i virksomheten. Likestilling har det siste året vært et naturlig tema i SAMU/HAMU, hvor verneombud, tillitsvalgte og BHT er representert. Likestilling, diskriminering og rasisme har også vært et viktig tema under årets Konsernkonferanse, hvor representanter fra tillitsvalgte og verneombud fra alle Tides kontrakter i Norge og Danmark var representert.

Noen av de viktigste punktene i handlingsplanen for 2021 var:

- Kartlegging av forekomst av ufrivillig deltid i bedriften
- Informasjon om og arbeid for likestilling i ulike fora i bedriften, samt involvering og bevisstgjøring av tillitsvalgte og verneombud

## Likestillingsredegjørelse

- Vurdering av behov for iverksetting av tiltak i en ansettelsesprosess for å øke andel kvinnelige sjåførere innenfor gitt handlingsrom
- Vurdering av behov for prinsipper og/eller retningslinjer for likestilling.

## Rekruttering

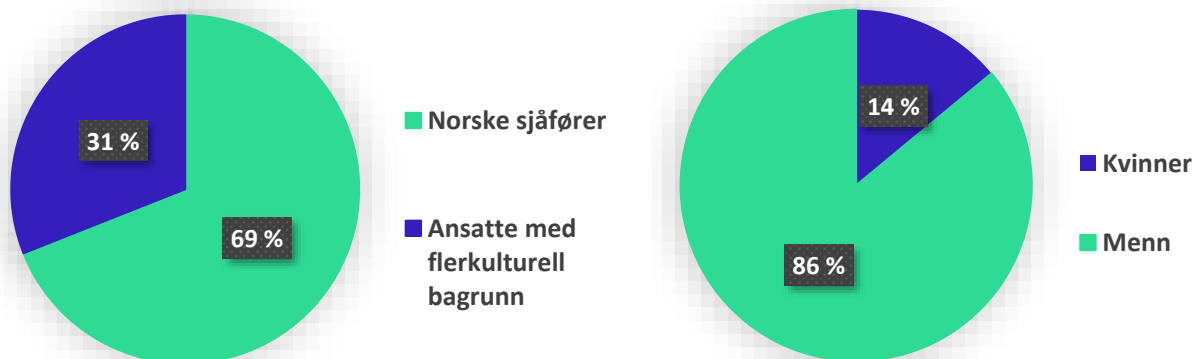
Hovedandelen av alle ansatte i Tide er bussjåførere. Dette har historisk sett vært, og er fortsatt en mannsdominert bransje, og Tide opplever at det er få kvinner som søker jobb som bussjåfør. Av alle søkere til stilling som bussjåfør i 2021, har om lag 8 % vært kvinner. Det ble ansatt 270 mannlige og 26 kvinnelige sjåførere. Det ble ansatt sjåførere fra 27 forskjellige nasjonaliteter, og totalt 99 med utenlandsk bakgrunn, hvilket utgjør 31%.

Det er ellers omtrent lik fordeling menn og kvinner blant søkere til administrative stillinger. Det er i 2021 ansatt 32 nye medarbeidere til administrative stillinger, 50% av dem kvinner.

Til sammenligning, ble det i 2021 ansatt 76 mannlige og 21 kvinnelige sjåførere i Danmark (21% kvinner). Til administrative stillinger ble det ansatt 9 nye medarbeidere, 22% av dem kvinner.

Søkere blir behandlet basert på formelle kvalifikasjoner, og en helhetsvurdering (inntrykk, holdninger, språkferdigheter, referansesjekk, personlighetstest, og lignende).

### Nye ansatte i Tide i Norge i 2021



## Kartlegging av ufrivillig deltid

Tide har per i dag totalt 319 deltidsansatte i Tide Norge.

Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjort basert på rapporter og samtaler med HR-lederne på alle avdelinger i Norge. Resultatet av kartleggingen viser at det per i dag er to anbudsavdelinger, som grunnet endringer i produksjon, ble nødt til å redusere noen av fulltidsstillingene. Deltidsansatte på de øvrige avdelingene har en redusert stillingsprosent etter eget ønske (alder eller annen jobb), eller

## Likestillingsredegjørelse

grunnet redusert arbeidsevne, både fast og periodevis. HR-lederne har god oversikt over ansatte på egen avdeling, og har fortløpende dialog med dem som jobber ufrivillig deltid.

Følgende prinsipper og tiltak som gjennomføres på avdelingene for ivaretagelse av deltidsansatte:

- Intern utlysning av ledige turnuser. Alle ansatte som ønsker økt stillingsprosent oppfordres til å si ifra til sin nærmeste leder. Ledige faste turnuser lyses ut internt på selskapets intranett. Alle ansatte kan søke om disse.
- Informasjon på infoskjermer lokalt på avdelingene om ledige turnuser, og at alle som ønsker økt stillingsprosent må si ifra til nærmeste leder
- Gjennomgang av logistikk-løsningene med tillitsvalgte
- Deltidsansatte som ønsker økt stillingsprosent prioriteres fremfor timeansatte når avdelingen har mer kjøring (forutsatt at det ikke er begrensninger gitt av AML eller BBA)
- Oversikt over og samtaler med de ansatte som ønsker økt stillingsprosent
- Ufrivillig deltidsansatte er registrert på ventelister til heltidsstillinger

## Konsernkonferansen

Likestilling, diskriminering og rasisme ble løftet opp som et viktig tema under årets Konsernkonferanse i november 2021, hvor representanter fra tillitsvalgte og verneombud fra avdelingene Norge og Danmark var til stede.

Noen av temaene og problemstillingene som ble diskutert under konferansen var: "Hvordan kan man jobbe for inkludering og mot diskriminering og rasisme?", "Hvem i bedriften har ansvaret?", "Hvilken betydning har bevisstgjøring, mangfoldsledelse og kultur som gjør en forskjell i likestillingsarbeidet?". Påfølgende gruppearbeid rundt disse spørsmålene viste et stort engasjement blant tillitsvalgte og verneombud. Temaene følges opp på HAMU/SAMU og med hovedtillitsvalgte sentralt i bedriften.

## Medarbeiderundersøkelse i Tide Danmark – Psykisk arbeidsmiljø med fokus på kulturell diversitet

Undersøkelsen ble gjennomført i 2021 blant sjåførere i Tide i Danmark. Det var totalt 315 sjåførere som svarte på undersøkelsen (26% av dem hadde ikke-dansk opprinnelse). Undersøkelsen satt fokus på hvilke utfordringer kulturell diversitet kan medføre internt i en virksomhet, hvordan disse oppfattes av medarbeiderne, samt hvordan ledelsen kan forholde seg til utfordringene og eventuelle følgeeffekter.

Funnene og konklusjonen viste at utfordringene ligger hovedsakelig i kommunikasjon og sosiale situasjoner. De kulturelle forskjellene blant sjåførene medfører språklige utfordringer, noen som forhindrer et ideelt sosialt samvær. Dette begrunnes med at kommunikasjon er et fundament for mange sosiale kontekster, bl.a. humor. De kulturelle utfordringene bør tas på alvor. Kulturell imøtekommenhet fra ledelsen vil være viktig for å bedre det psykiske arbeidsmiljøet – noe som vil ha en positiv effekt på virksomhetskulturen, og resultatene.

### Oppsummering

Tide har satt fokus på likestilling, diskriminering og mangfold gjennom 2021. Bevisstgjøring var en viktig del av dette arbeidet. Verdien av mangfold kommer ikke av seg selv. Ansvar for et målrettet likestillingsarbeid ligger hos alle ansatte i Tide.

Hovedformålene fra fjorårets handlingsplan videreføres, samt at det legges til nye. Samarbeid med tillitsvalgte lokalt og sentralt for å fremme mangfold, og for jobbe mot rasisme vil bli et viktig tema også i 2022.