



Dato: 16.02.2023

Vår ref.: MMI/VG 2022

Vedr.: Likestilling, mangfold og diskriminering

Likestillingsredegjørelse for Tides virksomhet i Norge

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. Resultatene av lønnskartleggingen vises derfor i anonymisert form. Tall og fakta i rapporten gjelder per 31.12.2022

Innledning

Tide AS er Norges nest største busselskap og blant de største bussaktørene i Danmark. Tide kjører rutebuss på offentlige kontrakter i både Norge og Danmark og driver omfattende kommersiell virksomhet innen utleie av turbusstjenester, samt fly- og ekspressbuss.

Rapporten beskriver Tide AS og en mer omfattende del som beskriver Tide Buss AS der den store majoriteten av ansatte er. Datterselskap i Danmark er ikke med i rapporten.

Kjønnsbalansen i selskapet på konsernnivå og for ansatte på hovedkontor skiller seg fra resten av virksomheten ved å ha en betydelig høyere kvinneandel. Dette må sees i sammenheng med at bussbransjen historisk har vært mannsdominert i driften og fortatt er det i stor grad, mens administrasjonen har en annen utvikling.

Likestilling og likeverd utgjør en del av plattformen Tide har i sitt arbeid, som også understrekes av selskapets verdi, «respekt». Ingen funn eller varslinger indikerer at Tide ikke oppfyller krav til likestilling og arbeid mot diskriminering. Tide skal fortsette med et målrettet og aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Tide AS

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse (antall)		Midlertidig ansatte (antall)		Deltidsansatte (antall)		Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
383	3243	6	22	55	260	32	21

Tallene viser fordelingen av medarbeiderne i den norske delen av virksomheten.

I totaltallet inkluderes også fast ansatte i 100 % stillinger (251 kvinner og 1990 menn), og tilkallingsvikarer (71 kvinner og 971 menn). Sistnevnte er sjåførere som selv velger denne tilknytningsformen og ikke ønsker fast tilsetning. I dagens rekrutteringssituasjon er det god tilgang på vakter og dermed kan det fremstå som en god løsning for sjåførene som velger dette. Fra Tides side er det imidlertid er en målsetting å redusere dette antallet fra dagens nivå.

Bussbransjen er mannsdominert i driften. Vi ser et helt annet bilde for administrative stillinger, hvor kjønnsbalansen er mye jevnere. For administrative stillinger (uten lederstillinger) utgjør kvinner hele 49 %, noe som tilsvarer en økning på 10 % siden i fjor. Også i lederstillinger er kvinner godt representert, og i lederstillinger på hovedkontoret (adm. Tide og Tide Buss) er 39 % kvinner og 61 % menn. Tall fra SSB for private virksomheter for 2021 viser en snittandel kvinner på 36,5 % og tilsvarende 63,5 % for menn

LØNNSKARTLEGGING TIDE

Oversikten nedenfor viser lønnsdifferanse basert på stillingstype og kjønn.

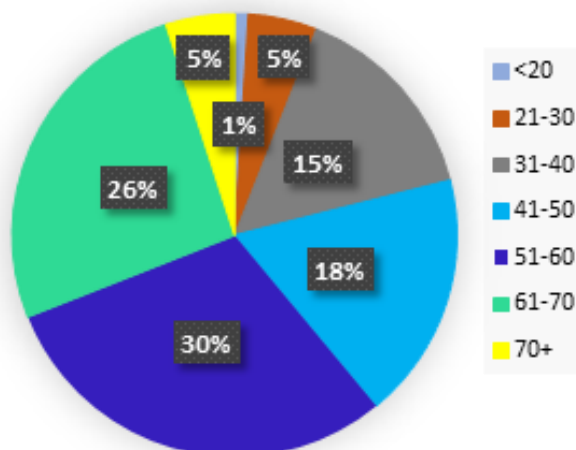
Stillingskategori	Lønnsdifferanse	Høyest lønnsgjennomsnitt
Konsernledelse	16,9 %	Menn
Lederstillinger	12,2 %	Menn
Øvrige adm. ansatte	0,9 %	Menn

Majoriteten av ansatte lønnes iht. Bussbransjeavtalen.

ALDERSSAMMENSETNING

Gjennomsnittsalder for ansatte i konsernet er 52,4 år. I Norge er tallet 51,6 år.

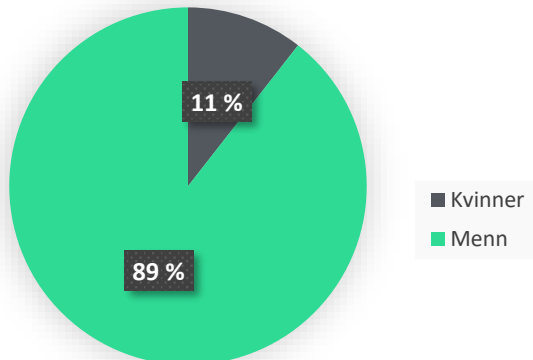
For selskapets største yrkesgruppe, bussjåførene, er gjennomsnittsalderen 52,7 år i Norge.



Tides arbeid for likestilling, mangfold, inkludering og mot diskriminering,

Tide har en stabil fordeling på 89 % menn og 11 % kvinner ansatt i konsernet. Hovedandel av alle medarbeidere er sjåfør, og det har historisk sett vært et mannsdominert yrke.

Kjønnsfordelingen i Tide sin norske virksomhet:



Selskapet har medarbeidere med 61 ulike nasjonaliteter. Ved utgangen av 2022 utgjorde medarbeidere med utenlandsk opprinnelse 22 % av virksomhetens fast ansatte.

REKRUTTERING

Det er omtrent lik fordeling menn og kvinner blant søkere til administrative stillinger. Det er i 2022 ansatt 60 nye medarbeidere til administrative stillinger, 41 % av dem kvinner.

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

PRINSIPPER, PROSEDYRER OG STANDARDER FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Likestillingsarbeid er forankret i strategi, verktøy og retningslinjer

- Etske retningslinjer, verdier og lederprinsipper
- Retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering med et tilhørende digitalt varslingsystem.

Selskapets verdier (stolt, miljøbevisst, ansvar, respekt og trivsel) og visjon (til å stole på) brukes aktivt i alle deler av virksomheten.

Tide har innført et nytt varslingsystem MittVarsel og har med dette tilrettelagt for varsling av kritikkverdige forhold ved bedriften. Dette er en viktig kanal som kan brukes for varsling av bl.a. diskriminering, rasisme, eller overtredelse av regler for likestilling.

Både kvalitetssystem og varslingsystem som gjør det enkelt å gi beskjed om uønskete hendelser eller risiko, for eksempel mht. diskriminering og likestilling. Dersom det rapporteres om alvorlige hendelser blir disse tatt opp i selskapets styremøter. Det er ikke meldt og rapport om slike hendelser eller risiko.

Tide gjennomfører jevnlig møter med hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) og samarbeidsutvalget (SAMU). hvor blant annet hovedverneombud, bedriftshelsetjenesten, ledelse og hovedtillitsvalgte møtes. På disse møtene er likestilling fast tema. Her gis det relevant informasjon om likestillingsarbeidet i Tide, i tillegg til at deltakerne kan komme med spørsmål og forslag til nye tiltak.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

Tide gjennomfører tertialvise trivselsmålinger med både generelle og yrkesspesifikke spørsmål.

Det måles på kollegastøtte, opplæring, trivsel, bærekraft og fleksibilitet. På spørsmålet «Jeg trives på jobb» ser vi en score på 4 (av 5). Det indikerer høy trivsel i virksomheten. Tide innførte ordningen med 3 målinger pr år i 2022 og har som målsetting å få den innarbeidet på en måte som gir en stabilt høy svarprosent for på den måten å få et best mulig bilde av selskapet og utviklingen.

Tide Buss

Tilstand for kjønnslikestilling

For Tide Buss AS er fordelingen på 10 % kvinner og 90 % menn. Også her er fordelingen langt jevnere blant administrative stillinger og lederstillinger, hvor 28 % er kvinner, og 72 % menn.

Kjønnsbalanse (antall)		Midlertidig ansatte (antall)		Deltid (antall)		Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
337	3037	6	13	53	259	17	13

I totaltallet inkluderes også fast ansatte i 100 % stillinger (211 kvinner og 1858 menn), og tilkallingsvikarer (67 kvinner og 907 menn). Sistnevnte er sjåførere som selv velger denne tilknytningsformen og ikke ønsker fast tilsetting. I dagens rekrutteringssituasjon er det god tilgang på vakter og dermed kan det fremstå som en god løsning for sjåførene som velger dette. Fra Tides side er det imidlertid en målsetting å redusere dette antallet fra dagens nivå.

Deltidsansatte i Tide Buss i Norge utgjør totalt 9 %. Omfanget av deltidsstillinger påvirkes blant annet av sjåførers ønske om å jobbe i redusert stilling (hovedsakelig eldre), fysisk arbeidsevne og behov. De fleste deltidsansatte har annen hovedarbeidsgiver eller er pensjonister. Det er i liten grad administrasjonsansatte som arbeider deltid.

Bransjen har hatt et udekket rekrutteringsbehov over tid. Det har av denne grunn mulig å tilby sjåførere fast stilling. Ufrivillig deltid forekommer derfor kun i helt spesielle tilfeller der det ikke er mulig av hensyn til gitt produksjon. Her jobbes det blant annet med løsninger sammen med oppdragsgiver som kan gi flere 100 % stillinger.

Foreldrepermisjon viser et snitt for 2022 på totalt 13 uker for menn og 17 uker for kvinner.

LØNNSKARTLEGGING TIDE BUSS

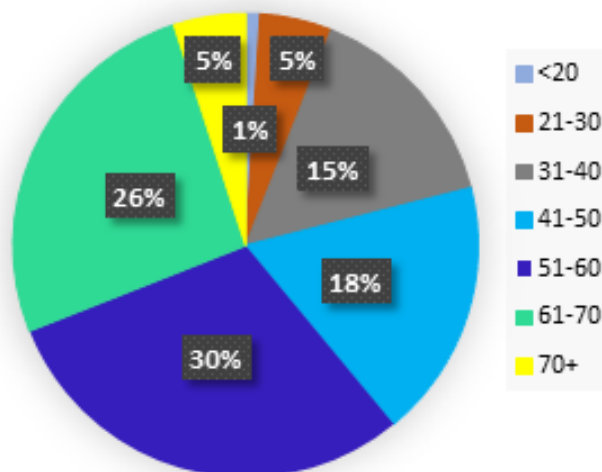
Oversikten nedenfor viser lønnsdifferanse basert på stillingstype og kjønn.

Stillingskategori	Lønnsdifferanse	Høyest lønns gjennomsnitt
Lederstillinger administrasjon	12,2%	Menn
Lederstilling anbud drift	3,8 %	Kvinner
Øvrige adm. ansatte anbud drift	3,1 %	Menn

*Øvrige lønnes iht Bussebransjen og er dermed regulert.

ALDERSSAMMENSETNING

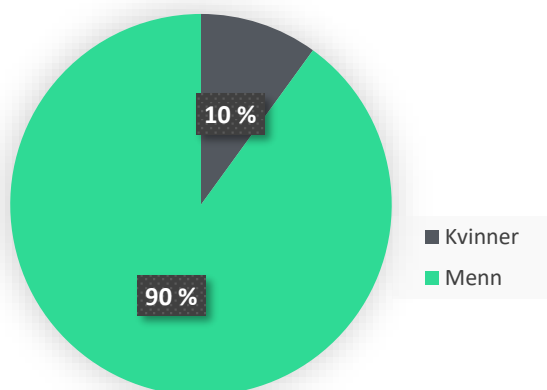
Blant selskapets desidert største yrkesgruppe, bussjåførene, er gjennomsnittsalderen 52,5 år.



Vårt arbeid for likestilling, mangfold, inkludering og mot diskriminering,

I Tide Buss ligger kjønnsfordelingen stabilt på 90 % menn og 10 % kvinner. Hovedandel av alle medarbeidere er sjåførere, og det har historisk sett vært et mannsdominert yrke.

Kjønnsfordeling i Tide Buss AS:



REKRUTTERING

Over 90% av de ansatte i Tide Buss AS er bussjåførere.

Dette har historisk sett vært, og er fortsatt en mannsdominert bransje. Tide Buss har derfor et bevisst forhold til å bruke kvinnelige bussjåførere i annonser og kampanjer.

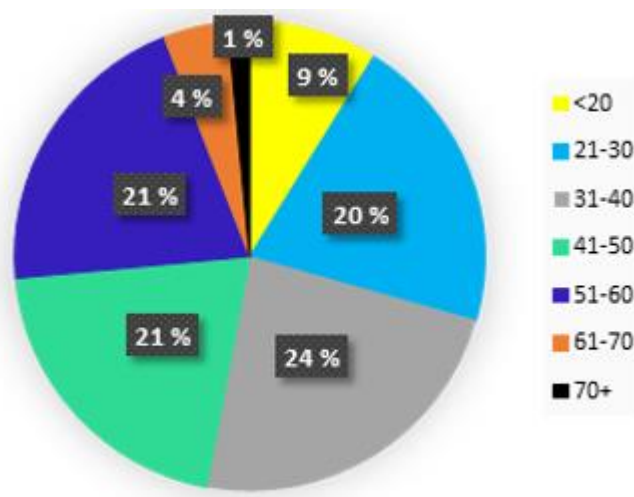
Til tross for dette er det fortsatt få kvinner som søker jobb som bussjåfør. Av alle søkere til stilling som bussjåfør i 2022, har om lag 6 % vært kvinner. Kvinner utgjorde 6,6 % av alle nyansatte sjåførere og 14,6 % av nyansatte i 2022.

Det ble ansatt sjåførere fra 31 forskjellige nasjonaliteter i 2022. Nyansatte sjåførere med utenlandsk bakgrunn utgjorde 29 %. Selskapet ser også at 5 % av nyansatte er mellom 61 og 75 år, i tillegg til 21% mellom 51-60 år noe som også viser at Tide Buss er en seniorvennlig arbeidsplass.

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

Gjennomsnittsalder på alle nye ansatte i 2022 var 46 år.

Alderssammensetning blant nye ansatte i 2022:



Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Siden all drift og så godt som alle ansatte i Tides virksomhet i Norge er ansatt i Tide Buss, gjelder det nedenfor stående i all hovedsak Tide Buss.

Likestillingsarbeid er forankret i strategi, verktøy og retningslinjer

- Etiske retningslinjer, verdier og lederprinsipper
- Retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering med et tilhørende digitalt varslingsystem.

Verdiene (stolt, miljøbevisst, ansvar, respekt og trivsel) og visjon (til å stole på) brukes aktivt i alle deler av virksomheten.

Tide Buss har innført nytt varslingssystem MittVarsel og har med dette tilrettelagt for varsling av kritikkverdige forhold ved bedriften. Dette er en viktig kanal som kan brukes for varsling av bl.a. diskriminering, rasisme, eller overtredelse av regler for likestilling.

Både kvalitetssystem og varslingssystem gjør det enkelt å gi melde fra om uønskete hendelser eller risiko, for eksempel mht. diskriminering og likestilling. Dersom det rapporteres om alvorlige hendelser blir disse tatt opp i selskapets styremøter. Det er ikke meldt og rapport om slike hendelser eller risiko.

Tide Buss gjennomfører jevnlig møter med hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) og samarbeidsutvalget (SAMU). hvor blant annet hovedverneombud, bedriftshelsetjenesten, ledelse og hovedtillitsvalgte møtes. På disse møtene er likestilling fast tema. Her gis det relevant informasjon om likestillingsarbeidet i Tide Buss, i tillegg til at deltakerne kan komme med spørsmål og forslag til nye tiltak.

Tide Verksted AS

Tilstand for kjønnslikestilling

I Tide Verksted er det 2,6 % kvinner og 97,4 % menn.

Ansatte med utenlandsk bakgrunn utgjør 14,5 %.

Kjønnsbalanse (antall)		Midlertidig ansatte (antall)		Deltid (antall)		Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2	74	0	0	1	1	0	15,6

Mekaniske fag har historisk sett alltid vært et mannsdominert område. Vi har imidlertid hatt en dobling av antall kvinner på Tide Verksted det siste året – både i administrasjonen og blant mekanikere.

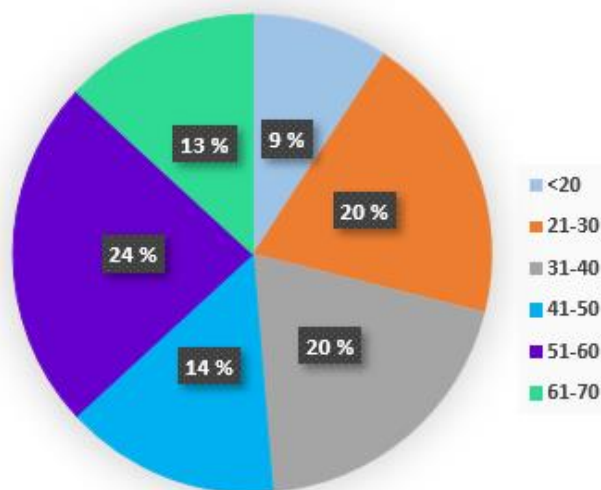
Tide Verksted har det siste hatt en stor satsing på læring og hadde i 2022 8 lærlinger.

Deltidsansatte i Tide Verksted utgjør totalt 2,3% (kun 2 ansatte).

Foreldrepermisjon viser et snitt for 2022 på totalt 15,6 uker.

ALDERSSAMMENSETNING

Gjennomsnittlig alder i Tide Verksted er 42,2 år.

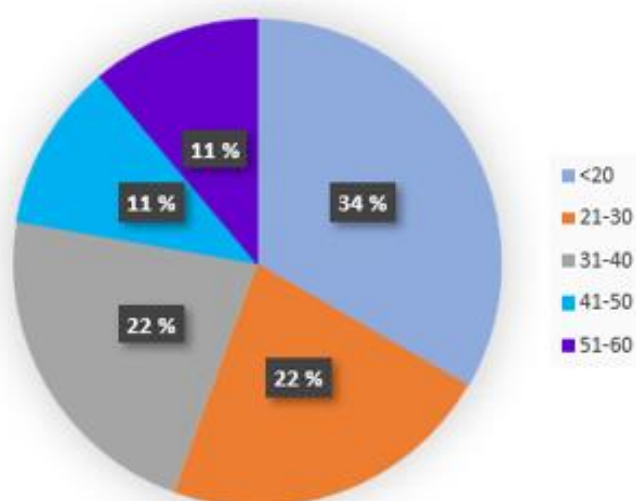


REKRUTTERING

Gjennomsnittsalder på nye ansatte var i 2022 30,9 år.
Lav alder skyldes Tide Verksted sin satsing på lærlinger.

Blant nye ansatte var det ingen med utenlandsk bakgrunn i 2022.

Alderssammensetning blant nye ansatte i 2022:



Turbuss Vest AS

Tilstand for kjønnslikestilling

I Turbuss Vest er det 14,4 % kvinner og 85,6 % menn.

Ansatte med utenlandsk bakgrunn utgjør 14,5 %.

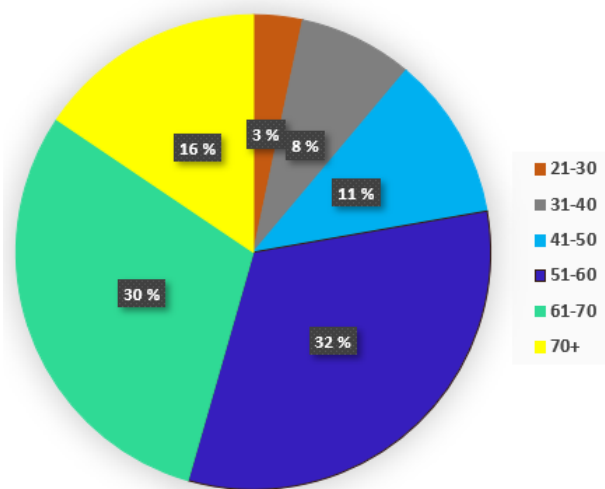
Kjønnsbalanse (antall)		Midlertidig ansatte (antall)		Deltid (antall)		Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
13	77	0	4	0	0	0	19

Det var per 31.12.2022 ingen deltidsansatte i Turbuss Vest. AS.

Kun én av ansatte (av totalt 90 ansatte) har hatt uttak av foreldrepermisjon i 2022.

ALDERSSAMMENSETNING

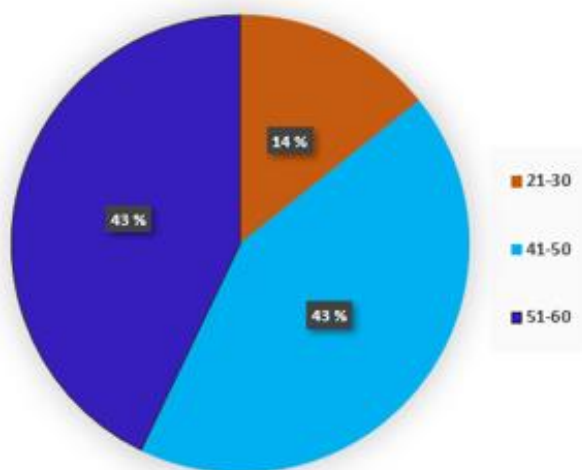
Gjennomsnittlig alder i Turbuss Vest er 58 år.



REKRUTTERING

Gjennomsnittsalder på nye ansatte var i 2022 46,6 år.

Blant nye ansatte var det 22,6 % med utenlandsk bakgrunn i 2022.

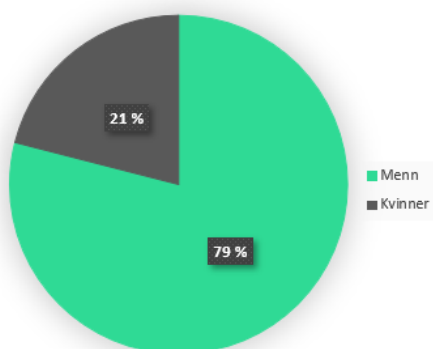


Tide Buss og Bane AS (TBB)

Tilstand for kjønnslikestilling

Tide Buss og Bane AS er et søsterselskap til Tide AS og ble dannet etter oppkjøp av Keolis Norge AS 01.11.2023. Tallfremvisning vil avvike noe fra de andre kapitlene da Keolis Norge AS har brukt andre type HR- og rekrutteringssystemer i tiden før oppkjøpet og vi har derfor ikke det detaljerte datagrunnlaget.

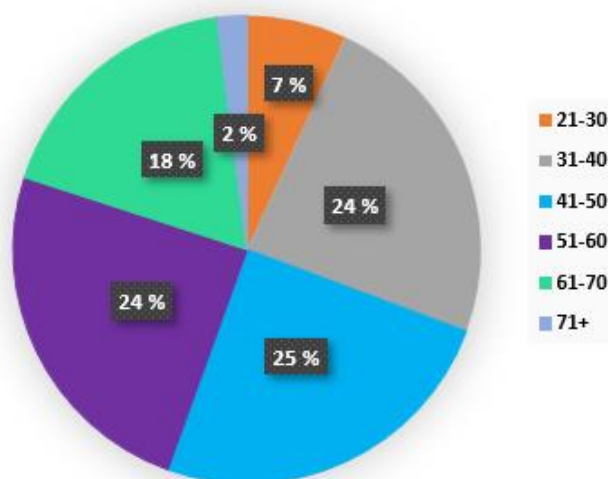
Kjønnsfordelingen i Tide sin norske virksomhet:



I Tide Buss og Bane AS er det 21 % kvinner og 79 % men.

ALDERSSAMMENSETNING

Gjennomsnittlig alder i Tide Buss og bane AS er 49 år.



Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Gjennom samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten er det iverksatt tiltak for å styrke Tide Buss sitt arbeid med mangfold og inkludering.

SPRÅK

Gode språkkunnskaper bidrar til både bedre trivsel og raskere integrering. Gode norskkunnskaper hjelper våre medarbeidere med å prestere bedre på jobb, forstå sosial kontekst i samtalen og i hverdagen.

Tide bidrar aktivt til språkutvikling blant sine ansatte gjennom bl.a.:

- Språkkurs (klasseromsundervisning, Teams, eller nettbaserte kurs)
- Oppfølging av språkutvikling
- Språktesting
- Sentrale instruktører som følger opp på individnivå der det er særlig behov

SAMARBEID MED VOKSENOPPLÆRING OG INTRODUKSJONSSENTERET FOR FLYKTNINGER

Forkurs for yrkessjåfør er et samarbeidsprosjekt mellom Tide, Bergen Kommune, Introduksjonscenteret for flyktninger og voksen opplæring. I 2022 har selskapet gjennomført et kurs 3 ganger, der en instruktør fra Tide Buss blir lånt ut til en 60% stilling i prosjektet. Forkurset består av språkopplæring, opplæring i sjåførhverdagen, tekniske begrep, kunnskap om buss, samt praktisk utprøving bak ratet.

Kurset er et ypperlig tilbud for folk som står utenfor arbeidslivet og som ønsker en karriere innen sjåføryrket. Det er pt. ingen tilsvarende tilbud der Tide medvirker i øvrige regioner.

KULTURELT MANGFOLD SOM TRIVSELSFAKTOR

Kulturelt mangfold som trivselsfaktor er et av tiltakene som blir gjennomført ifm. søknad om og tildelte midler fra IA-bransjeprogrammet. Tiltaket skal undersøke hvordan Tide best kan jobbe på tvers av kulturer og avdelinger for å snu det som i dag kan oppleves som negativt til noe positivt. Fokusgruppe med ansattrepresentanter fra ulike kulturelle bakgrunner og nasjonaliteter samles inn til en 2 dagers konferanse. I etterkant av konferansen opprettes det en internasjonalt råd, som skal jobbe videre med temaet.

Arbeidet med tiltaket har pågått gjennom 2022 og skal gjennomføres ila 2023. Tiltaket springer ut fra samarbeidskonferanse for alle Tide Buss sine tillitsvalgte, verneombud og ledelse høst 2021.

MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

Tide Buss gjennomfører tertialvise trivselsmålinger med både generelle og yrkesspesifikke spørsmål. Det måles på kollegastøtte, opplæring, trivsel, bærekraft og fleksibilitet. På spørsmålet «Jeg trives på jobb» ser vi en score på 4 (av 5). Det indikerer høy trivsel i virksomheten. Tide Buss innførte ordningen med 3 målinger pr år i 2022 og har som målsetting å få den innarbeidet på en måte som gir en stabilt høy svarprosent for på den måten å få et best mulig bilde av selskapet og utviklingen.

Oppsummering

Tide har satt fokus på likestilling, mangfold, inkludering og ikke-diskriminering gjennom 2022. Bevisstgjøring var en viktig del av dette arbeidet. Verdien av mangfold krever en bevisst tilnærming gjennom opplæring og adferd. Ansvar for at det arbeides målrettet med likestilling, mangfold, inkludering ligger hos ledelsen, men først når det kommer aktive bidrag fra tillitsvalgte, vernetjenesten og alle ansatte i Tide, preger det virksomheten tvers gjennom. Gjennom etablering av internasjonalt råd i 2023, lager vi en struktur som sikrer systematisk behandling av tema knyttet til dette.