

# Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I Rail Infrastructure AS (RIAS) har vi tatt dette på alvor og skal ha et arbeidsmiljø tilpasset alle. Vi skal gi alle like muligheter og rett til å utvikle og utfolde egne evner uavhengig av kjønn, alder, livssyn, opprinnelse, legning eller funksjonshemming.

I del 1 beskrives faktisk tilstand for kjønnslikestilling i RIAS. I del to redegjør RIAS for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

## Del 1

### Tilstand for kjønnslikestilling

I RIAS er kvinneandelen 5,3 prosent. Dette fordeler seg ujevnt da det ikke er noen kvinner blant arbeidere, kjønnsbalansen vises i tabellen nedenfor. Nivå 1 er ledergruppen i selskapet, nivå 2 er neste ledernivå som utgjør prosjekt- og anleggsledelse som rapporterer til ledergruppen. Nivå 3 er stab- og øvrig prosjektstøttepersonell og nivå 4 er arbeidsgruppen som rapporterer til linjeleder.

#### Kjønnsbalanse

		Antall kvinner	Antall menn
Nivå 1	Ledergruppen	1	4
Nivå 2	Prosjekt- og anleggsledelse	0	20
Nivå 3	Stab- og støtte	3	0
Nivå 4	Arbeidere	0	47

### Oversikt over midlertidig ansatte, permisjoner og deltid

Midlertidig ansatte i RIAS er 4 lærlinger. Antallet er inkludert i Arbeidere kategorisert i nivå 4 i tabellen ovenfor. Det er 1 kvinne og 6 menn som har avvirket foreldrepermisjoner i 2022 og gjennomsnittlig antall uker er vist i tabellen nedenfor. Deltidsstillinger tilpasses etter behov og i 2022 er det en ansatt i deltid.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
ant.ansatte		gj.sn antall uker		ant.ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		
0	4	4	8	1	0	0	0

## Del 2

### Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I RIAS er likestillingsarbeidet en integrert del i produksjonen og utøvelsen av denne skjer i linjen. Vi har som mål å være en arbeidsplass med stor grad av åpenhet, tillit og der det ikke skal forekomme diskriminering. Mangfold er summen av de synlige og usynlige forskjellene mellom våre medarbeidere. Det være kjønn, alder, geografisk tilhørighet, arbeidserfaring, funksjonsgrad, personlighet, livserfaring og kulturell bakgrunn med mer. Det er vår oppgave å sørge for at vi har en kultur og et arbeidsmiljø der vi henter ut potensialet i hver enkelt av våre ansatte. Med prosjekter fordelt over det ganske land og ansatte arbeidende på ulike lokasjoner har det kollegiale samholdet blitt dyrket. For å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis er det arbeidet målbevisst med tverrfaglighet og prosjektgjennomføring med sammensatte arbeidslag på tvers av avdelinger.

### Systematisk arbeid gir resultater

Fra januar 2022 er RIAS inkludert helt og fullt også i Mesta sitt arbeide for mangfold og likestilling. I Mesta står arbeidet med mangfold, inkludering og likestilling høyt på selskapets agenda. FN's bærekraftsmål 5: likestilling mellom kjønn er en inkludert del av forretningsstrategien. I RIAS er vi opptatt av at likestilling handler om likelønn for likt arbeid, gode permisjonsordninger slik at begge kjønn kan ta ut det de ønsker i forhold til foreldrepermisjon, og om å sikre like karrieremuligheter internt.

I RIAS må vi også erkjenne at utfordringen med økt kvinneandel og en jevn kjønnsbalanse er størst blant fagarbeidere. Mesta har de siste årene jobbet aktivt med mangfold, likestilling og inkludering, og arbeider systematisk langs mange akser;



Aktiviteter i 2022 som RIAS har vært inkludert i har blant annet vært:

- Kurs i inkluderende rekruttering, et kurs obligatorisk for alle ledere som skal igangsette en rekrutteringsprosess. Målet med kurset er å tilstrebe fordomsfrie rekrutteringer, og sikre økt mangfold i selskapet.
- Bærekraftforum, ansatte i RIAS er deltakende sammen med øvrige representanter fra Mesta, både fra forretnings- og stabsmiljøer. Mangfold og likestilling er inkludert som en del av selskapets brede bærekraftagenda.
- Begynt å sertifisere utvalgte nøkkelroller i mangfoldledelse.
- Opplæring for ledere i hvordan håndtere mobbing og trakassering, og hvordan skape en inkluderende kultur.

### Varslingsrutine og etiske retningslinjer

RIAS har tydelige og nedfelte prosedyrer og retningslinjer for etikk og varsling. Disse skal være med på å bevisstgjøre og sikre etterlevelse, videre fremme en organisasjonskultur som følger gjeldende lover og sunne etiske prinsipper. De beskriver hvordan vi forholder oss til RIAS etiske standard og hvordan man varsler mobbing, trakassering eller annen kritikkverdig oppførsel. Varsel skal gå til nærmeste leder, eller overordnet leder, verneombud, HMS eller HR, tillitsvalgt eller bedriftshelsetjenesten. Det kan også varsles anonymt i kvalitetssystemet TQM. Det er nulltoleranse for all kritikkverdig oppførsel i RIAS. Varslingsrutinen og de etiske retningslinjene er en del av rutinen for nyansatte og disse gjentas årlig under RIAS-dager og HMS-dag.

### Medarbeidertrivsel og engasjement

RIAS deltok for andre året i den store medarbeiderundersøkelsen i Mesta i november 2022. Likt som i 2021 var det ingen av ansatte i RIAS som besvarte undersøkelsen som uttrykte de var blitt utsatt for mobbing eller trakassering.

### Prioriterte områder, tiltakoversikt og handlingsplan for likestilling og mot diskriminering i 2022

Personalområde	Bakgrunn for tiltak, diskrimineringsrisikoer og hindre likestilling	Beskrivelse av tiltak	Ansvarlig, frist, resultat av tiltak
Rekruttering av nyutdannede og lærlinger	Vi har oppdaget at det kan forekomme diskriminering i screening av kandidater, og i intervjuprosesser som leder til valg av kandidat.	Etter vi ble en del av Mesta har vi byttet rekrutteringsløsning for å få mer kontroll på screening av kandidater. Vi har testet ut CV og søknadsfrie prosesser. Alle rekrutterende ledere gjennomfører kurs i inkluderende rekruttering.	<b>Ansvarlig:</b> HR <b>Status:</b> pågående <b>Evaluering av tiltak:</b> flere søkere, økt fokus på mangfold og utvikling av lederes innsikt

		RIAS deltar på karrieredager sammen med Mesta	
<b>Rekruttering av kvinner/flerkulturelle/økt mangfold</b>	Bransjeproblem knyttet til andel kvinnelige søkere. Spesielt i rekruttering av fagarbeidere.	<p>Det jobbes målrettet med å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen. Alle ansatte skal gjennomføre kurset, Mangfoldsdugnaden, i løpet av HMS-uka i januar 2023. Et viktig tiltak for å økt innsikt og bevissthet rundt hvor viktig mangfold er for selskapet.</p> <p>Ledere og nøkkelressurser deltar i flere initiativ igangsatt av Diversitas som Mesta er stifter av. Diversitas arbeider målrettet for å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen.</p>	<b>Ansvarlig:</b> HR <b>Status:</b> pågående <b>Evaluering av tiltak:</b> Økt andel søkere til RIAS og vi ser effekt av å delta på karrieredager.
<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	Diskriminering og forskjellsbehandling kan forekomme i kompetanseutvikling.	I RIAS er det stor grad av bevissthet på tverrfaglig samarbeid med det formål å aktivt bestrebe oss på å legge til rette for utvikling og like muligheter for alle. De årlige RIAS-dagene gir alle ansatte et likt løft. I det videre arbeidet vil vi etablere etterfølgerplaner som sikrer en god struktur på utviklingsmuligheter	<b>Ansvarlig:</b> Ledelse og HR <b>Status:</b> pågående <b>Evaluering av tiltak:</b> Gir alle like muligheter. Ansatte oppfordres til kompetanseutvikling og alle ansatte inviteres til kursdeltakelse. Utstrakt bruk av digitale kurs
<b>Garderobefasiliteter</b>	Utilstrekkelige garderobefasiliteter som ikke er i tråd med tariffavtaler. Det skal være separate dame og herregarderobes, og toalett med separat inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med tillitsvalgte at kjønnsinndelte garderobes kan	Ved etablering av alle prosjekter er kjønnsinndelte garderobes et fast punkt. I alle prosjekter kalkuleres dette inn. Ved vernerunder følges disse fasilitetene opp.	<b>Ansvarlig:</b> Prosjektledelsen <b>Status:</b> pågående <b>Evaluering av tiltak:</b> Dette er et viktig tiltak og vi kan ikke si at vi oppfyller kravene fullt ut. Dette er etablert i de store prosjektene med faste riggkontorer.

	sløyfes, når det likevel ikke blir benyttet.		
<b>Arbeidsklær og verneutstyr</b>	Arbeidstøy og annet verneutstyr som ikke er tilpasset alle grupper ansatte. Ikke i tråd med krav knyttet til sikkerhet.	RIAS leverandør har et utvalg vernetøy til kvinner. Det er et større pågående prosjekt i Mesta knyttet til ny leverandør. RIAS vil inngå i den nye avtalen.	<b>Ansvarlig:</b> HMS <b>Status:</b> Pågående <b>Evaluering av tiltak:</b> Klær tilpasset bruker er først og fremst viktig for sikkerheten. Nytt sortiment av arbeidsklær og vernetøy tilpasset flere grupper ansatte, iht bransjestandard
<b>Lønnsdiskriminering</b>	Diskriminering i fastsettelsen av lønn	Ved lønnsregulering foregår det en kalibrering på tvers i selskapet og for sammenlignbare stillinger er det prosess for utjevning av utilsiktede skjevheter. Dette innbefatter også forskjeller mellom kjønn.  Det vil være fortsettende fokus på forskjeller i forbindelse med lønnsoppgjøret.	<b>Ansvarlig:</b> Ledere og HR <b>Status:</b> Kontinuerlig arbeid for å sikre at det ikke forekommer lønnsdiskriminering <b>Evaluering av tiltak:</b> Ved å være bevisste innenfor dette området mener vi at vi bidrar til å ikke-diskriminere og til å påse at det ikke vil være lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
<b>Arbeidstid/ Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	Det kan være et hinder at det som utgangspunkt arbeides 7/7 turnus, dag eller natt. Arbeider som skal utføres er planlagt i team, sammensatt av ulike fagkompetanser. Risiko for lite fleksibilitet. Prosjektene er over hele landet og det kan medføre svært lang reisevei	Ansatte fremmer sine behov direkte og det er gjort tilpasninger til både arbeidstider og arbeidssted knyttet til personlig og private eller helsemessige grunner. Åpen dialog mellom leder, medarbeider og HR.	<b>Ansvarlig:</b> Leder og HR <b>Status:</b> pågående <b>Evaluering av tiltak:</b> Partene har funnet løsninger som har fungert i perioden. God dialog med forståelse for ansattes behov og sterk vilje til å finne løsninger. Velferdspermisjoner innvilges
<b>Arbeidsforhold og sikkerhet</b>	Ingen risiko identifisert	Alle ansatte blir ivaretatt på lik linje i interne retningslinjer. RIAS har forsikringsordninger og er	<b>Ansvarlig:</b> Leder og HMS, HR <b>Status:</b> pågående <b>Evaluering av tiltak:</b>

		<p>fra 2023 omfattet av Mesta sin egen bedriftshelsetjeneste (BHT) som gjelder for alle ansatte.</p> <p>Tiltak 2023</p> <p>Alle ansatte gjennomfører helseundersøkelse. Utvidet helseundersøkelse og yrkespsykologisk test gjeldende alle med utøvende sikkerhetstjeneste og førere gjennomføres av Mesta BHT.</p>	<p>Mesta BHT har fått godkjenning av Bane NOR. Ingen tiltak utarbeidet.</p>
<p><b>Mobbing, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b></p>	<p>Mobbing og trakassering som utøves på arbeidsplassen</p>	<p>Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i november i Mesta viste at ingen av de ansatte i RIAS hadde opplevd trakassering eller mobbing.</p> <p>Varslingssaker er ikke meldt og behandlet i selskapet i 2022</p>	<p><b>Ansvarlig:</b> Ledere og HR</p> <p><b>Status:</b> pågående</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Åpenhet gjør at det føles tryggere for ansatte å si ifra.</p>
<p><b>Syn og hørsel, nedsatt funksjonsevne</b></p>	<p>Manglende tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt syn, hørsel og/eller bevegelse</p>	<p>Selskapet har ikke gjort noe innenfor dette området i 2022. Selskapet skal sette seg inn i hvordan vi kan være en arbeidsplass som tilrettelegger og vil samhandle med Mesta i arbeidet</p>	<p><b>Ansvarlig:</b> HR, HMS, verneombud</p> <p><b>Status:</b> ikke påbegynt</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> ikke påbegynt</p>
<p><b>Rusmidler på arbeidsplassen</b></p>	<p>Alkohol på arbeidsplassen, uklare linjer mellom jobb og privatliv</p>	<p>Alkohol skal ikke forekomme på arbeidsplassen og ved sosiale arrangementer skal det utvises skjønn ved bruk av alkohol.</p> <p>RIAS blir en del av Mesta sitt AKAN-utvalg fra 2023, og de skal gjennomføre ett fast møte per år.</p>	<p><b>Ansvarlig:</b> AKAN</p> <p><b>Status:</b> pågående</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> AKAN er viktig og har et tett samarbeide med tillitsvalgte og verneombud</p>
<p><b>Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:</b> kjønn, graviditet, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.</p>			