

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt

Aktivitets- og redegjøringsplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I Rail Infrastructure AS (RIAS) tar vi dette på alvor og skal ha et arbeidsmiljø tilpasset alle. Vi skal sikre like muligheter for alle, 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 2 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 5,5 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 ledere på nivå 1 og 2.

Kjønnsbalanse pr 31.12.2023

		Antall kvinner	Antall menn
Nivå 1	Ledergruppen	1	2
Nivå 2	Prosjekt- og anleggsledelse	0	18
Nivå 3	Stab- og støtte	3	0
Nivå 4	Arbeidere	0	49

Oversikt over midlertidig ansatte, permisjoner og deltid

Det er tre midlertidig ansatte i RIAS og av disse er to lærlinger. Antallet er inkludert i Arbeidere kategorisert i nivå 4 i tabellen ovenfor. Det er én kvinne og fire menn som har avviklet foreldrepermisjoner i 2023 og gjennomsnittlig antall uker er vist i tabellen nedenfor. Deltidsstillinger tilpasses etter behov og i 2023 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	3	26	8	1	0	0	0

Del 1b: Lønnskartlegging

Lønnskartlegging for 2023 er vanskelig gjennomførbar, da det ikke er tilstrekkelig antall av begge kjønn i noen av de sammenlignbare stillingsgruppene i RIAS. Av hensynet til personvern og at en slik redegjørelse ikke skal kunne identifisere enkeltansatte er dette ikke medtatt.

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

RIAS er helt og fullt inkludert i Mesta sitt arbeide og det arbeidet som hovedsakelig drives av stabsområdene HR, Folk og Utvikling og Bærekraft, i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud. 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 og både toppledelsen og styret er engasjert i arbeidet. 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 2023 som RIAS har vært inkludert i har blant annet vært:

- Lederne involveres direkte i arbeidet gjennom oppfølging av medarbeiderundersøkelsen der tilbakemeldinger rundt diskriminering og trakassering er temaene. En del av

oppfølgingsarbeidet er utarbeidelse av tiltak for å forhindre og sikre at vi har et godt arbeidsmiljø der alle kan være seg selv helt og fult.

- Rekrutteringsprosess med fokus på objektiv rekruttering, annonseutforming og tekst som fremmer mangfold og likestilling.
- Kurs i inkluderende rekruttering er en obligatorisk del for ledere i alle rekrutteringsprosesser. Målet med kurset er å tilstrebe fordomsfrie rekrutteringer, og sikre økt mangfold i selskapet.
- Etablering av Mangfoldsgruppa. Gruppa består av engasjerte folk fra hele organisasjonen og belyser ulik tematikk med aktiviteter for å fremme mangfold, og skape gode tiltak som fungerer i organisasjonen.
- Fokus på hvordan håndtere mobbing og trakassering, og hvordan skape en inkluderende kultur. Trening av ledere i mangfold og ubevisste fordommer.
- TikTok-kampanje på sosiale medier. Et initiativ for å motivere unge kvinner til å velge yrkesfaglig utdanning. I 2024 deler Mesta ut et stipend på kr. 50.000 til en heldig vinner som skal gå yrkesfag på VG1.

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 tredje gang i den store medarbeiderundersøkelsen i Mesta i november 2023. Det har vært en flott fremgang i arbeidsglede med 4 poeng, og nå er den på samme nivå som i Mesta. I RIAS er det høyere score enn i Mesta på spørsmålene om mangfold, likestilling og inkludering.

Prioriterte områder, tiltaksoversikt og handlingsplan for likestilling og mot diskriminering i 2023

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.	Rekruttering gjennomføres som i Mesta, søknad uten CV og søknadsbrev. Rekrutterende ledere gjennomfører kurs i inkluderende rekruttering. RIAS deltar på karrieredager sammen med Mesta.	Ansvarlig: HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: flere søkere, økt fokus på mangfold og utvikling av ledes innsikt.
Rekruttering av kvinner/flerkulturelle/økt mangfold	Bransjeproblem knyttet til andel kvinnelige søkere. Spesielt i rekruttering av fagarbeidere.	Det jobbes målrettet med å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen. Alle ansatte gjennomførte kurset «Mangfoldsdugnaden» under HMS-uka i januar 2023. Et viktig tiltak for å økt innsikt og bevissthet rundt hvor viktig mangfold er for selskapet.	Ansvarlig: HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Økt andel søkere til RIAS og vi ser effekt av å delta på karrieredager.

		Ledere og nøkkelressurser deltar i flere initiativ igangsatt av Diversitas som Mesta var initiativtaker til. Diversitas arbeider målrettet for å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen.	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	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.	Ansvarlig: Ledelse og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Gir alle like muligheter. Ansatte oppfordres til kompetanseutvikling og alle ansatte inviteres til kursdeltakelse. Utstrakt bruk av digitale kurs.
Garderobefasiliteter	Utilstrekkelige garderobefasiliteter som ikke er i tråd med tariffavtaler. Det skal være separate dame og herregarderober, og toalett med separat inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med tillitsvalgte at kjønnsinndelte garderober kan sløyfes, når det likevel ikke blir benyttet.	Ved etablering av alle prosjekter er kjønnsinndelte garderober et fast punkt. I alle prosjekter kalkuleres dette inn. Ved vernerunder følges disse fasilitetene opp.	Ansvarlig: Prosjektledelsen Status: Pågående Evaluering av tiltak: Dette er et viktig tiltak og er etablert i de store prosjektene med faste riggkontorer.
Arbeidsklær og verneutstyr	Arbeidsstøy 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. Mesta har valgt ny leverandør og RIAS vil inngå i den nye avtalen. Denne sikrer også et godt utvalg som bygger opp om mangfoldfokus i selskapet.	Ansvarlig: HMS Status: Pågående Evaluering av tiltak: Klær tilpasset bruker er først og fremst viktig for sikkerheten. Nytt sortiment av arbeidsklær og vernetøy tilpasset flere grupper ansatte, iht bransjestandard.
Lønnsdiskriminering	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.	Ansvarlig: Ledere og HR Status: Kontinuerlig arbeid for å sikre at det ikke forekommer lønnsdiskriminering Evaluering av tiltak: 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.
Arbeidstid/ Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	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.	Ansvarlig: Leder og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: 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.
Arbeidsforhold og sikkerhet	Ingen risiko identifisert	Alle ansatte blir ivarettatt på lik linje i interne retningslinjer. RIAS har forsikringsordninger og er fra 2023 omfattet av Mesta sin egen bedriftshelsetjeneste (BHT) som gjelder for alle ansatte. Alle ansatte har vært til helseundersøkelse, og yrkespsykologisk test gjeldende alle med utøvende sikkerhetstjeneste.	Ansvarlig: Leder, HMS, HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Mesta BHT har fått godkjenning av Bane NOR. Ingen tiltak utarbeidet.

		Det er også gjennomført vaksinasjoner.	
Mobbing, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Mobbing og trakassering som utøves på arbeidsplassen	I HMS-uka 2023 var Psykologisk trygghet hovedtema og med obligatorisk kurs i teamet. Dette er viktige bidrag i bevissthets- og holdningsskapende tiltak. Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i november viser at arbeidsgleden har økt og at score på spørsmål om diskriminering og likestilling score betydelig høyere enn i Mesta. Varslingssaker er ikke meldt og behandlet i selskapet i 2023	Ansvarlig: Ledere og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Åpenhet gjør at det føles tryggere for ansatte å si ifra.
Syn og hørsel, nedsatt funksjonsevne	Manglende tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt syn, hørsel og/eller bevegelse, med nedsatt funksjonsevne	Bestreber oss på at e-læring og informasjon som publiseres på Workplace blir tekstet. Selskapet skal utrede om det er noen roller eller funksjoner som kan utføres med nedsatt funksjonsevne.	Ansvarlig: HR, HMS, verneombud Status: Pågående Evaluering av tiltak: ikke påbegynt.
Rusmidler på arbeidsplassen	Alkohol på arbeidsplassen, uklare linjer mellom jobb og privatliv	Alkohol skal ikke forekomme på arbeidsplassen og ved sosiale arrangementer skal det utvises skjønn ved bruk av alkohol. Hovedverneombud i RIAS er en del av Mesta sitt AKAN-utvalg fra 2023. Det har vært gjennomført 3 AKAN-møter.	Ansvarlig: AKAN Status: Pågående Evaluering av tiltak: AKAN er viktig og har et tett samarbeide med tillitsvalgte og verneombud.