

Rapportering for diskriminering og likestilling

Selskapet jobber etter overordnede mål for å ivareta et arbeidsmiljø preget av likeverd, åpenhet og toleranse. Følgende av FNs bærekraftsmål på området for diskriminering og likestilling er valgt som viktige for selskapet:

#3 «God helse og livskvalitet» - Selskapet har en målsetning om «ingen skade på mennesker, miljø eller materiell som følge av vår virksomhet». For å nå denne målsetningen skal HMS-arbeidet kontinuerlig forbedres gjennom kartlegginger, vernerunder, virksomhetens årsplan, rapportering og oppfølging av nestenulykker, gode jobbforberedelser, risikoanalyser (SJA) samt aktiv deltakelse fra alle ansatte. Det blir gjennomført arbeidsmiljø-undersøkelser med jevne mellomrom i samarbeid med bedriftshelsetjenesten (BHT), for å kartlegge det generelle arbeidsmiljøet i bedriften. I tillegg brukes BHT for å bistå med kompetanse knyttet til spesiell tilrettelegging eller ved behov for andre tjenester av psykososial karakter. Dette kommer i tillegg til den periodiske helsesjekken hvor det er 1-1 samtaler mellom den enkelte ansatte og BHT. Bedriftens arbeidsmiljø utvalg (AMU) møtes kvartalsvis, med 2 deltakere fra verneorganisasjonen, som er selskapets øverste organ for koordinering av HMS-arbeidet. Her fokuseres det på kontinuerlig forbedring av det sosiale, fysiske og psykiske arbeidsmiljøet. Selskapet er en IA-bedrift og de ansatte har behandlingsforsikring dekket av arbeidsgiver. Selskapet har som mål at det skal tilrettelegges for en balanse mellom arbeidsliv og familieliv. Alle ansatte har derfor en mulighet til fleksitidsordning. Selskapet har noe arbeid som medfører reiseaktivitet for de ansatte og bestreber med å legge til rette for en god balanse og fordeling på denne aktiviteten. Ansatte som er sykemeldte eller ute i permisjon inviteres med på møter og sosiale aktiviteter og de ansatte har en aktiv verkstedklubb. Alle ansatte har tilgang til selskapets kvalitetssystem via pc, nettbrett og mobil og forplikter seg til å varsle ved brudd på selskapets arbeidsreglement, etiske retningslinjer eller øvrige instruksjoner og retningslinjer. Selskapets ansatte har mulighet til å varsle anonymt om de ønsker det.

#4 «God utdanning» - Selskapet tar jevnlig inn lærlinger og elever i praksisplass fra skole og ser det som et samfunnsmessig ansvar å legge til rette for god opplæring og rekruttering i faget. Selskapet legger til rette for kompetanseheving, intern opplæring og interne/eksterne kurs. Selskapets ledelse har et godt samarbeid med opplæringskontoret OTEK for å ivareta lærlingene i opplæringsperioden. I løpet av 2023 har 3 lærlinger bestått fagbrev – en mann og to kvinner.

#5 «Likestilling mellom kjønnene» - Selskapet tilbyr bare 100% stillinger, så lenge den ansatte selv ikke ønsker redusert stilling. Pr. i dag er det kun heltidsstillinger i selskapet. Lønn følges av lønnsstabell og tariffavtaler som ivaretar kompetanse, ansvar og ansenitet uavhengig av kjønn. For å ivareta en aktiv lønnspolitikk foretas det gjennomgang en gang i året, selskapets tillitsvalgte er involvert i prosessen. Selskapet driver innenfor en bransje som alltid har vært mannsdominert, men ser nå en økende rekruttering blant kvinner. Selskapet har derfor søkelys på å rekruttere flere kvinner og er opptatt av å vise frem at det er begge kjønn i selskapet ved presentasjoner og deltagelse utad. Selskapet har i sine etiske retningslinjer spesifisert forventningene om arbeidsmiljø, like muligheter og personlig atferd og er tydelige på at det er nulltoleranse for trakassering som følge av kjønn, religion, rase, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kulturell bakgrunn, sosial tilhørighet, funksjonshemming, seksuell legning, sivilstand, alder eller politisk oppfatning.

#8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» - Selskapet er sertifisert etter AQAP2110 og Miljøfyrtårn. I løpet av våren 2024 vil det også foreligge sertifisering etter følgende standarder: ISO9001, ISO14001, ISO45001. Kvalitetsdokumentene er tilgjengelig for alle ansatte via pc, nettbrett eller telefon. Sertifiseringer kreves i en del kontrakter og er derfor viktige for selskapets konkurransesituasjon.

#8 «Mindre ulikhet» - Selskapet samarbeider med forretningspartnere i flere land og er opptatt av å påvirke til å utjevne ulikheter. Selskapet henter inn egenerklæringskjema jevnlig blant leverandører. Ansattes forhold til forretningspartnere er spesifisert i selskapets etiske retningslinjer. Hovedaktiviteten i selskapet er basert mot kontrakter som involverer de ulike lands forsvar som en tredjepart, dette medfører strenge krav til oppdragsgivere i hele verdikjeden som omfattes i kontrakten. Ytterligere informasjon om hvordan Ritek arbeider mot sine leverandører finnes i aktsomhetsvurderingen som er publisert på selskapets hjemmeside.

Gjennomsnittslønnen for kvinner basert på timelønn ligger likt med gjennomsnittslønnen for menn på stillingsnivå og ansiennitet. Forskjeller i oppstillingen på stillingsnivå kan oppstå som følge av at det er arbeidstakere som endrer stillingskategori gjennom året, eks. lærlinger som består fagbrev og får fast ansettelse etter endt læretid. Alle ansatte med unntak av noen i administrasjonen har timelønn, ansatte som reiser mye eller jobber overtid vil dra opp snittet for lønn hos menn og kan påvirke ulikheter i den prosentvise fordelingen. I 2023 fikk to kvinner fagbrev i hhv. logistikk/lager og verksted, og en mann fagbrev i verksted.

Kjønnsfordeling for stillingsnivå er:

Stillingsnivå		Kvinner	Menn	Total	Lønn Kvinner (%)	Lønn Menn (%)
Selskapets styre	2023	1	4	5		
	2022	1	4	5		
Administrasjon	2023	0	9	9	0%	100%
	2022	0	9	9	0%	100%
Innkjøp	2023	1	2	3	84,95%	100%
	2022	1	2	3	88,77%	100%
Logistikk/Lager	2023	2	1	3	100%	98,68%
	2022	2	1	3	50%	100%
Verksted	2023	3	36	39	74,23%	100%
	2022	3	36	39	40,46%	100%
Totalt	2023	6	48	54	73,02%	100%
	2022	6	48	54	51,85%	100%

Kjønnsfordeling etter stilling, sykefravær, permisjon og lærlinger:

	Kvinner %	Menn%
Heltid	11%	89%
Sykefravær	32%	68%
Foreldrepermisjon	37%	63%
Lærlinger	33%	67%

Rapportering av vurderinger for kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne:

	Mål	Vurdering	Utfordringer	Tiltak
Rekruttering	Flere kvinner i Ritek	Flere kvinner vil bidra til et bedre arbeidsmiljø.	Mannsdominert i mekaniker-faget. Færre kvinner som tar denne type utdanning.	Bruke våre kvinner til promotering av Ritek ved Industriens uke
Lønn- og arbeidsvilkår	Lik lønn for likt arbeid	Forutsigbarhet med ansiennitets-tabell.	Ulike fag-organisasjoner for mekanikere, lager og administrasjon.	Lønnstabell i Ritek. Se dokument 100422 i KS-systemet.
Forfremmelser	Interne opprykk vurderes alltid	Kompetanse, Ansiennitet, Personlig egnet.	Kompetansekrav.	Behov for kurs eller utdanning?
Utviklingsmuligheter	Dokumentert kompetanse	Kursbehov og ønsker avdekkes i medarbeider-samtaler.	Kompetansekrav til stilling, samt kompetansebehov i kommende prosjekter.	Kompetanseportal som viser Riteks samlede kompetanse.
Beskyttelse mot trakassering	Etterfølge FNs 10 prinsipper i UN Global Compact	Alle skal føle seg inkludert.		Riteks Etiske Retningslinjer. Se dok. 100080 samt arbeidsreglement.
Nedsatt funksjonsevne av ansatt, eller nyansettelse?	Bevare kompetansen i virksomheten.	Individuell tilpasning	Liten organisasjon. Tilpasning i verksted eller administrasjon.	IA-bedrift? Søke støtte midler?

Rapportering av tiltak for kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne:

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetning	Tidsplan	Ansvarlig	Resultater
Promotering ved Industriens uke	Kontinuerlig prosess	Økt andel kvinner i Ritek	Årlig	Daglig Leder	Tiltrekke oss Lærlingekandidater
Lønnstabell	Lønnstabell for 2023/2024 sist revidert 17.11.2023	Lik lønn for likt arbeid Oppdatert tabell i KS-systemet	Årlig	Daglig Leder og Kvalitetsleder	Forutsigbarhet ved ansiennitet og ulike tillegg for teamledere, ekstra fagbrev, smuss etc.
Behov for kurs eller utdanning.	Kompetansekrav og oppdragstype / prosjekt vil danne behov.	Øke kompetanse internt ved hjelp av kurs / seminarer	Kontinuerlig arbeid.	Daglig Leder og HR-leder	Forfremmelser og interne utviklingsmuligheter
Riteks samlede kompetanse #Kompetanseportal	Kompetanseportalen sist oppdatert Q1-24	Løpende kontroll på kursbehov.	Årlig	Kvalitetsleder	Kompetanseportal kan nå brukes til å markere kursbehov.
Oppdaterte Arbeidsreglement og etiske retningslinjer	Revidering av Arbeidsreglement og Etiske retningslinjer påbegynnt Q4-23	Bedre arbeidsmiljø med holdnings-skapende arbeid.	Minimum hvert 3.år	Kvalitetsleder	Etterfølgelse av FNs 10 prinsipper i UN Global Compact
IA-bedrift	På plass.	Individuell tilpasning.	Kontinuerlig prosess	Daglig Leder	Bevare kompetansen i virksomheten, samt bidra til utviklingsmulighet ved nedsatt funksjonsevne.

Levanger, 08.03.2024

Edgar Fossheim

Styreleder

Magnus Ingesson

Styremedlem

Linda Nyquist-Evenrud

Styremedlem

Ola Lundquist

Styremedlem

Stig Rune Hanssen

Styremedlem

Jan Marius Reppe

Daglig leder