

## Arbeid for likestilling og ikke- diskriminering

K.A.Rasmussen AS startet i 2021 et mer systematisk arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. BAMU satte ned et underutvalg bestående av BAMU's ansattevalgte representant, en tillitsvalgt fra hver av fagforeningene og HR-sjef. Utvalget, kalt ARP-gruppen, hadde i 2023 to møter.

Målet for året var å fortsette å følge opp handlingsplanen etter tidligere risikokartlegging, identifisere eventuelle nye gap og fokusområder samt mer informasjon til ansatte om tema relatert til dette.

Rapporten deles inn i to områder som omfatter tilstand og aktivitet for året som har gått.

### Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Medarbeidere	Enhet	2023	2022	2021
Medarbeidere per 31.12	Antall	68	71	69
Medarbeidere i 100 % stilling per 31.12	%	91,2	91,6	91,3
Turnover*	%	19	18	15,66
Lærlinger per 31.12	Antall	1	0	0
Traineer per 31.12	Antall	0	1	2

\*Tallet for turnover inkluderer også sommervikarer

Kjønnsfordeling	Enhet	2023		2022		2021	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall i KAR Norge	Antall	24	44	22	49	24	45
Antall i ledergruppe	Antall	4	6	3	7	4	7
Antall i styret	Antall	2	6	2	6	1	7
Antall i foreldrepermisjon	Antall	1	1	2	1	2	2
Lengde i foreldrepermisjon*	Antall*	24	22,4	11	6,5	19,2	12,0
Antall midlertidig ansatte	Antall	3	1	1	2	2	1
Antall i faktisk deltid	Antall	5	1	4	2	4	2
Antall i ufrivillig deltid	Antall	0	0	0	0	1	0
Antall nyansatte**	Antall	4	4	2	9	1	5

\* Oppgis i gjennomsnitt antall uker

\*\* inkl. planlagte vikariater, ikke sommerjobber

For å kartlegge ufrivillig deltid har det i år blitt rettet spørsmål direkte om dette til de aktuelle medarbeiderne. Det er rekruttert like mange menn som kvinner det siste året. Vi har fortsatt kjønnsnøytrale stillingsannonser også til produksjonsområdet vårt og landet i år ansettelse av kvinnelig medarbeider i produksjonen.

Likelønn*	Enhet	2023	2022	2021
Gjennomsnittslønn kvinner i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	97,4	99,0	95,4
Gjennomsnittslønn menn i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	101,4	100,5	102,4

\* Det må minimum være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at det skal kunne publiseres offentlig

Lønnskartleggingen er gjort på samme måte på tredje året på rad. De tillitsvalgte har deltatt under planlegging, gjennomføring og evaluering av lønnskartleggingen. Det var enighet om at følgende

«yrkeskoder» er hensiktsmessig å bruke hos KAR; medarbeider produksjon, medarbeider salg, konsulent, arbeidsleder, kundeansvarlig, fagansvar kontor, fagansvar produksjon, mellomleder/ledergruppe/personalansvar, toppleder. Det ble gjort en vektning av kompetanse, ansvar, arbeidsforhold og anstrengelser for hver av disse som så ga gruppe 1-6.

Pr 31.12.2023	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller (sum kontante ytelser)	Lønnsforskjeller (sum kontante ytelser)
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i %	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i %
Total	24	44	96 %	96 %
Gruppe 1 (toppledelse)	1	3		94,2 %
Gruppe 2 (ledergruppe/personalansvar og fagansvar produksjon)	3	8		
Gruppe 3 (fagansvar kontor og kundeansvar)	5	5	114,9 %	
Gruppe 4 (konsulent og arbeidsleder)	3	8		96,6 %
Gruppe 5 (medarbeider produksjon)	6	20	98,5 %	
Gruppe 6 (medarbeider salg etc)	6	0		


Evalueringen av det kvantitative grunnlaget viser at det ikke er tegn til diskriminering. Lønnsgapet mellom kvinner og menn er forholdsvis lavt, og i noen høyere betalte stillinger sitter tilfeldigvis kvinner (gr.3) og i andre menn (gr. 1 og 4). Det er få ansatte med deltid og ingen på ufrivillig deltid – og dette må måles over tid for å eventuelt se trender og vurdere tiltak.

## Del 2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

ARP-gruppen har i 2023 fulgt opp tiltakene funnet etter risikokartleggingen som er gjort.

Da er det sett på hvert personalområde: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging samt mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og arbeidsmiljø. Og diskrimineringsgrunnlagene som er beskrevet i loven ble kartlagt: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av disse grunnlagene.

Det er i året som har gått bevisst benyttet tekst om mangfold i en annonsetekst. Dette ga ikke utslag i søkere med f.eks. funksjonsnedsettelse denne gang. I rekrutteringsprosessene er det, der det har vært mulig, blitt lagt vekt på å invitere kandidater med ulike bakgrunner til intervju. Vi har på denne måten økt antall ansatte av ulike nasjonaliteter. I tillegg har vi rekruttert en gravid søker.



**Personlige egenskaper**

- Ansvarsfull, selvgående, proaktiv og strukturert
- Imøtekommende i kontakt med både kunder og kollegaer
- Jobber målrettet og leverer innen tidsfrister
- Ivrer etter å sørge for effektiv regnskapsproduksjon med god kvalitet

**Vi tilbyr:**

- Konkurransedyktig lønn og svært gode pensjons- og forsikringsordninger
- En sentral stilling i et lokalt, solid og bærekraftig selskap
- Store muligheter for innflytelse på egen arbeidshverdag og personlig og faglig utvikling

Vi ønsker å være en mangfoldig virksomhet og tilrettelegger for de som har behov for det. Vi gjør også oppmerksom på at vi bruker Semac bakgrunnsjekk før ansettelse.

**Om arbeidsgiveren**

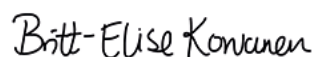
K.A. Rasmussen er Nordens ledende aktør innen gjenvinning og produksjon av edle metaller. Vi har hovedkontor og produksjon på Hamar og hadde i fjor en omsetning på kr. 1,9 milliarder og ca. 100 ansatte. Konsernet har tilstedeværelse i de nordiske landene og har kunder og leverandører over hele verden.

K.A.Rasmussen har i 2023 offisielt gått vekk fra tittelen Formann og erstattet denne med Arbeidsleder. Dette er gjort i alt skriftlig materiale, og det jobbes for å få det like naturlig inn i daglig tale. Overgangen ble annonsert gjennom nyhetsbrev.

Under paraplyen «mulighet for å kombinere arbeid og familieliv» samt arbeidsmiljø generelt har det i høst blitt arrangert en temasekvens om Psykisk helse og selvivaretagelse.

Arbeidsgruppen mener at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i personalpolitikken anno 2023 og at vi med arbeidet beskrevet her har oppfylt redegjørings- og aktivitetsplikten.

Hamar,02.02.2024



Britt-Elise Korvanen  
Ansattrepresentant



Mette Pedersen  
NITO



Ståle Moe Lund  
Verkstedklubben



Anita Jørandrud Sveen  
HR-sjef