

Arbeid for likestilling og ikke- diskriminering

K.A.Rasmussen AS arbeider systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Utvalget som jobber med dette er satt av Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget (BAMU), og består av BAMU's ansattevalgte representant, en tillitsvalgt fra hver av fagforeningene i selskapet, samt HR-sjef. Utvalget, kalt ARP-gruppen, hadde i 2024 tre 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	2024	2023	2022
Medarbeidere per 31.12	Antall	69	68	71
Medarbeidere i 100 % stilling per 31.12	%	94,2	91,2	91,6
Turnover*	%	10	18	15
Lærlinger per 31.12	Antall	2	1	0
Traineer per 31.12	Antall	0	0	1

*Tallet for turnover inkluderer også sommervikarer

Kjønnsfordeling	Enhet	2024		2023		2022	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall i KAR Norge	Antall	23	46	24	44	22	49
Antall i ledergruppe	Antall	4	7	4	6	3	7
Antall i styret	Antall	2	6	2	6	2	6
Antall i foreldrepermisjon	Antall	3	0	1	1	2	1
Lengde i foreldrepermisjon*	Antall*	3,7	0	24	22,4	11	6,5
Antall midlertidig ansatte	Antall	1	0	3	1	1	2
Antall i faktisk deltid	Antall	2	2	5	1	4	2
Antall i ufrivillig deltid	Antall	0	0	0	0	0	0
Antall nyansatte**	Antall	3	4	4	4	2	9

* 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 omtrent like mange menn som kvinner det siste året. Vi har fortsatt kjønnsnøytrale stillingsannonser også til produksjonsområdet vårt.

Likelønn*	Enhet	2024	2023	2022
Gjennomsnittslønn kvinner i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	92,9	97,4	99,0
Gjennomsnittslønn menn i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	103,5	101,4	100,5

* 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 fjerde 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 31.12.2024	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	23	46	90 %	90 %
Gruppe 1 (toppledelse)	1	4		89,2%
Gruppe 2 (ledergruppe/personalansvar og fagansvar produksjon)	3	7		
Gruppe 3 (fagansvar kontor og kundeansvar)	4	7		
Gruppe 4 (konsulent og arbeidsleder)	3	7		95,7 %
Gruppe 5 (medarbeider produksjon)	6	21	100,1 %	
Gruppe 6 (medarbeider salg etc)	6	0		

Evalueringen viser at det ikke er tegn til diskriminering. Lønnsgapet mellom kvinner og menn har økt en del fra 2023 til 2024, da det er flere høyere betalte stillinger hvor det nå sitter menn. I gruppe 2 og 3 samlet har kvinnene høyest lønn i gjennomsnittslønn, mens i gruppe 5 er gjennomsnittet helt likt.

Det er få ansatte med deltid og ingen på ufrivillig deltid – og dette vurderes til å ikke kreve særskilte tiltak.

Del 2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

ARP-gruppen har i 2024 oppdatert vår risikokartlegging innenfor området.

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 kom ikke frem nye eller større endringer i risikoene under gjennomgangen, og fokus ble lagt på kontinuerlig forbedring og holdningsskapende arbeid innenfor feltet.

I rekrutteringsprosessene er det, der det har vært mulig, blitt lagt vekt på å invitere kandidater med ulike kjønn og bakgrunner til intervju. Det har i 2024 vært null kvinnelige søkere til produksjonsstillinger til tross for at kjønnsnøytralitet er vektlagt i stillingsannonsene.

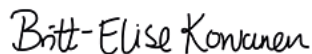
Vi har i 2024 økt antall ansatte av ulike nasjonaliteter. En sammenligning av antall personer med innvandrerbakgrunn i Hamar kommune og det samme i K.A.Rasmussen AS viser at bedriften ligger på 96 % av kommunen ved utgangen av 2024. Dette kan vi ikke si at er en følge av bevisst rekruttering. Andel ansatte med bakgrunn fra europeiske land er større enn i kommunen, mens den er lavere fra land utenfor.

Det jobbes fortsatt for å få tittelen Arbeidsleder like naturlig inn i daglig tale som tittelen Formann var. Overgangen til kjønnsnøytral tittel ble gjort i 2023.

I neste periode ønskes mer fokus på de etiske retningslinjene – og at det kommer et initiativ i forhold til respekt og ikke-diskriminering.

Arbeidsgruppen mener at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i personalpolitikken anno 2024 og at vi med arbeidet beskrevet her har oppfylt redegjørings- og aktivitetsplikten.

Hamar, 04.02.2025



Britt-Elise Korvanen
Ansattrepresentant



Mette Pedersen
NITO



Ståle Moe Lund
Verkstedklubben



Anita Jørandrud Sveen
HR-sjef