

Arbeid for likestilling og ikke- diskriminering

Innledning

Likestillings- og diskrimineringsloven krever at virksomheter med over 50 ansatte hvert år kartlegger risiko for diskriminering, analyserer årsaker, setter inn tiltak og rapporterer skriftlig om arbeidet. Denne rapporten oppsummerer både status for likestilling i K.A. Rasmussen og de aktivitetene vi har gjennomført i 2025 for å oppfylle disse kravene.

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. I løpet av året har NITO byttet ut sin representant. Utvalget, kalt ARP-gruppen, hadde i 2025 tre møter.

Målet for året var å fortsette å oppdatere risikokartleggingen, identifisere eventuelle nye gap og tiltak samt mer fokus på de etiske retningslinjene.

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

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Medarbeidere	Enhet	2025	2024	2023
Medarbeidere per 31.12	Antall	77	69	68
Medarbeidere i 100 % stilling per 31.12	%	94,8	94,2	91,2
Turnover*	%	18	10	18
Læringer per 31.12	Antall	2	2	1
Traineer per 31.12	Antall	0	0	0

*Tallet for turnover inkluderer også sommervikarer

Kjønnsfordeling	Enhet	2025		2024		2023	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall i KAR Norge	Antall	26	51	23	46	24	44
Antall i ledergruppe	Antall	3	7	4	7	4	6
Antall i styret	Antall	4	4	2	6	2	6
Antall i foreldrepermisjon	Antall	2	1	3	0	1	1
Lengde i foreldrepermisjon*	Antall*	23,8	10	3,7	0	24	22,4
Antall midlertidig ansatte	Antall	5	2	1	0	3	1
Antall i faktisk deltid	Antall	3	1	2	2	5	1
Antall i ufrivillig deltid	Antall	0	0	0	0	0	0
Antall nyansatte**	Antall	4	10	3	4	4	4

* 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.

Fra 1. januar 2024 innførte Stortinget nye krav om kjønnsbalanse i styrene i store og mellomstore norske foretak. Lovendringen, som trer i kraft gradvis frem mot 2028, omfatter aksjeselskaper, samvirkeforetak og stiftelser med over 50 ansatte eller 50 millioner kroner i driftsinntekter. For K.A.Rasmussen trådte loven inn i 2025, og det ble gjort større utskiftninger i styret i det flere eksterne

styrerepresentanter ble valgt inn. Formålet med loven er bedre kjønnsbalanse i maktstrukturer og utnytte samlet kompetanse. K.A.Rasmussen sitt styre samsvarer nå med loven.

Det er rekruttert flere menn enn kvinner det siste året. Vi har fortsatt kjønnsnøytrale stillingsannonser for alle typer stillinger. Vi har som følge av utviklingen begynt å se på kjønnsfordelingen på søkere for å kartlegge om vi får mangfoldig søkermasse å rekruttere fra.

Likelønn*	Enhet	2025	2024	2023
Gjennomsnittslønn kvinner i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	87,0	92,9	97,4
Gjennomsnittslønn menn i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	106,6	103,5	101,4

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

Det viser en negativ utvikling fra årene før grunnet færre kvinnelige og flere mannlige ledere. Om en tar ut topplederlønnen, som økte, er tallene for 2025 91,3 % og 104,5 %.

Lønnskartleggingen er gjort på samme måte på femte 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 31.12.2025	Kjønns-fordeling		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	26	51	81,6 %	81,6 %
Gruppe 1 (toppleidelse)	0	5		85,5% (95%)
Gruppe 2 (ledergruppe/personalansvar og fagansvar produksjon)	4	7		
Gruppe 3 (fagansvar kontor og kundeansvar)	3	10		
Gruppe 4 (konsulent og arbeidsleder)	4	8		94,0 %
Gruppe 5 (medarbeider produksjon)	7	21	99,1 %	
Gruppe 6 (medarbeider salg etc.)	8	0		

Evalueringen viser at det ikke er tegn til diskriminering. Lønnsgapet mellom kvinner og menn har økt en del fra 2023 til 2025, da det er flere høyere betalte stillinger hvor det nå sitter menn. I gruppe 2 og 3 samlet har kvinnene høyest lønn i gjennomsnitt.

Når det gjelder arbeidstid og stillingsstørrelser viser kartleggingen at 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 høsten 2025 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.

For økt bevisstgjøring i rekrutteringsprosessene ble det besluttet å starte føring av statistikk over søkere pr kjønn og i forhold til funksjonsevne samt bruk av inkluderende tekst i våre rekrutteringsannonser. Denne føringen startet i 2025.

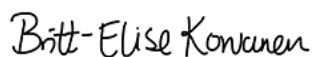
I rekrutteringsprosessene er det, der det har vært mulig, blitt lagt vekt på å invitere kandidater med ulike kjønn og bakgrunner til intervju. Det har i 2025 vært ansatt en kvinne til produksjonsstilling.

Vi har i 2025 økt antall ansatte av ulike nasjonaliteter ytterligere. Dette kan vi heller ikke i fjor si at er en følge av bevisst rekruttering. Andel ansatte med bakgrunn fra europeiske land samt USA er større enn i kommunen, mens den er lavere fra land utenfor.

I neste periode ønskes mer fokus på de etiske retningslinjene –et initiativ som fortsetter fra i fjor. Det jobbes også med å lage en «oppstartspakke» for nye ledere inkludert opplæring i aktuelle prosedyrer gjeldende dette temaet samt temaet GDPR.

Arbeidsgruppen mener at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i personalpolitikken anno 2025 og at vi med arbeidet beskrevet her har oppfylt redegjørelses- og aktivitetsplikten.

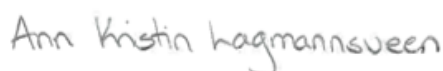
Hamar, 05.03.2026



Britt-Elise Korvanen
Ansattrepresentant



Ståle Moe Lund
Verkstedklubben



Ann Kristin Lagmannsveen
NITO



Anita Jørandrud Sveen
HR-sjef