

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 2021 8 møter hvor det ble tatt utgangspunkt i maler og verktøy fra LDO (likestillings- og diskrimineringsombudet), Bufdir (Barne- ungdoms- og familiedirektoratet) og NHO (næringslivets hovedorganisasjon).

Målet for 2021 var å få god oversikt over status for likestilling og eventuell diskriminering, og gjennom kvalitativ og kvantitativ kartlegging få frem eventuelle gap mellom nåværende og ønsket situasjon slik at en handlingsplan kunne lages og følges opp for å tette disse. Dette er et løpende arbeid og handlingsplanen vil utvides år for år med nye funn og fokusområder.

Arbeidet startet med en kartlegging av status innenfor:

- Kjønnforskjeller. Kartlagt i henhold til rammeverk, se tabeller under.
- Bedriftens rutiner, mulig risiko, årsak og eventuelle tiltak innenfor alle diskrimineringsgrunnlag og personalområder.

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Medarbeidere	Enhet	2021	2020
Medarbeidere per 31.12	Antall	69	70
Medarbeidere i 100 % stilling per 31.12	%	91,3	92,9
Turnover	%	15,66	12,16
Lærlinger per 31.12	Antall	0	0
Traineer per 31.12	Antall	2	1

Kjønnfordeling	Enhet	2021		2020	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall i KAR Norge	Antall	24	45	24	46
Antall i ledergruppe	Antall	4	7	3	7
Antall i styret	Antall	1	7	1	7
Antall i foreldrepermisjon	Antall	2	2	0	1
Lengde i foreldrepermisjon*	Antall*	19,2	12,0	0	14,6
Antall midlertidig ansatte	Antall	2	1	2	3
Antall i faktisk deltid	Antall	4	2	3	2
Antall i ufrivillig deltid	Antall	1	0	0	0
Antall nyansatte**	Antall	1	5	5	7

* 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.

Likelønn*	Enhet	2021	2020
Gjennomsnittslønn kvinner i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	95,4	N/A
Gjennomsnittslønn menn i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	102,4	N/A

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

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, formann, 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 31.12.2021	Kjønnfordeling		Lønnsforskjeller (sum kontante ytelser) Kvinner andel av menns lønn oppgis i %
	Kvinner	Menn	
Total	24	45	93,1
Gruppe 1 (toppledelse)	1	3	
Gruppe 2 (ledergruppe/personalansvar og fagansvar produksjon)	3	10	
Gruppe 3 (fagansvar kontor og kundeansvar)	6	6	98,3
Gruppe 4 (konsulent og formann)	3	8	
Gruppe 5 (medarbeider produksjon)	6	18	99,4
Gruppe 6 (medarbeider salg etc)	5	0	101,4 % av alle i gruppe 5

Evalueringen av det kvantitative grunnlaget viser at det ikke er tegn til diskriminering. Forklaringen på forskjellen på totalnivå er at det er flere menn i ledelsen og at topplederen er mann. Det er få ansatte med deltid og 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

Den andre delen av kartleggingen ble gjennomført i form av samtaler i ARP-gruppen og notert tabellmessig under følgende overskrifter:

Diskriminerings grunnlag	Personalområde	Egenvurdering pr 2021	Risiko/Hinder	Årsak	Tiltak
--------------------------	----------------	-----------------------	---------------	-------	--------

Oppsettet til Bufdir ble brukt som verktøy, med refleksjonsoppgaver og huskelister innenfor hvert personalområde: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging samt mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og arbeidsmiljø.

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 ble identifisert at lite kjennskap til muligheter og rutiner *kunne* være til hinder for likestilling innad i bedriften, og at bedriften har flere uskrevne, eventuelt dårlige kommuniserte rutiner. For å øke kjennskapen og beskrive arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering ble det jobbet med følgende rutiner:

Rutine for håndtering av konflikter, trakassering, diskriminering og utilbørlig opptreden: oppdatert

Rutine for varsling: oppdatert

Varslingsplakaten: oppdatert

Prosedyre medarbeidersamtaler: oppdatert

Rutine for rekruttering og håndtering av søknader: utvidet og oppdatert

Rutine ved lønnsoppgjør: ny

Prosedyre for aktivitets- og redgjørelsesplikten, likestillingsarbeid: ny

Fertilitet og graviditet i arbeidet: bekjentgjort

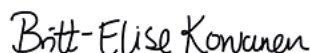
Bedriften hadde våren 2021 en medarbeiderundersøkelse som også identifiserte at muligheter for utvikling ikke er kommunisert godt nok. Kompetanseheving vil i sin tur ha påvirkning på lønnsveksten. En spissing av medarbeidersamtalen og hyppigere oppfølging skal bidra til å forbedre dette.

Gjennom kartlegging i ARP-gruppen ble det avdekket at arbeidsplassen er lite mangfoldig med tanke på etnisitet, religion og livssyn samt funksjonsnedsettelse. En mer strømlinjeformet rekrutteringsprosess er tiltak for å forbedre dette.

I ARP-gruppen ble det i 2021 gjort en grundig gjennomgang av annonsetekstene våre til ulike stillinger de siste årene. Her ble det besluttet at i de tilfeller det annonseres skal det bestrebes et kjønnsnøytralt språk slik at det åpnes for søkere av alle kjønn. Det skal også vurderes om stillingen er egnet for å øke mangfold blant ansatte slik at det kan beskrives tilretteleggingsmuligheter. På sikt vil man kunne måle om mangfoldet endres.

Ved denne gjennomgangen av prosedyrer/rutiner mener arbeidsgruppen at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i personalpolitikken. I 2022 skal gode holdninger innenfor dette temaet også forankres i etiske retningslinjer. Tittelen formann vil også bli vurdert endret.

Hamar, 02.02.2022



Britt-Elise Korvanen
Ansattrepresentant



Mette Pedersen
NITO



Ståle Moe Lund
Verkstedklubben



Anita Jørandrud Sveen
HR-sjef