

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 2022 tre møter.

Målet for året var å oppdatere risikokartlegging for 2022, identifisere eventuelle nye gap og fokusområder samt mer informasjon til ansatte om tema relatert til dette. Dette er et løpende arbeid og handlingsplanen vil være det ledende dokumentet år for år.

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

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Medarbeidere	Enhet	2022	2021	2020
Medarbeidere per 31.12	Antall	71	69	70
Medarbeidere i 100 % stilling per 31.12	%	91,6	91,3	92,9
Turnover	%	18	15,66	12,16
Lærlinger per 31.12	Antall	0	0	0
Traineer per 31.12	Antall	1	2	1

Kjønnfordeling	Enhet	2022		2021		2020	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall i KAR Norge	Antall	22	49	24	45	24	46
Antall i ledergruppe	Antall	3	7	4	7	3	7
Antall i styret	Antall	2	6	1	7	1	7
Antall i foreldrepermisjon	Antall	2	1	2	2	0	1
Lengde i foreldrepermisjon*	Antall*	11	6,5	19,2	12,0	0	14,6
Antall midlertidig ansatte	Antall	1	2	2	1	2	3
Antall i faktisk deltid	Antall	4	2	4	2	3	2
Antall i ufrivillig deltid	Antall	0	0	1	0	0	0
Antall nyansatte**	Antall	2	9	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. Det er rekruttert mange menn i forhold til kvinner et siste året. Dette til tross for kjønnsnøytrale stillingsannonser også til produksjonsområdet vårt. Det har vært to stillingsutlysninger med kvinnelige søkere hvor disse av ulike årsaker ikke har landet. Hovedårsaken er likevel at det rekruttert flest til produksjonsområdet vårt hvor det i 2022 kun var menn som kvalifiserte søkere.

Likelønn*	Enhet	2022	2021
Gjennomsnittslønn kvinner i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	99,0	95,4
Gjennomsnittslønn menn i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	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 som i 2021. 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 31.12.2022	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller (sum kontante ytelser)	Lønnsforskjeller (sum kontante ytelser)
	Kvinner	Menn	Kvinnens andel av menns lønn oppgis i %	Kvinnens andel av menns lønn oppgis i %
Total	22	49	98,55	98,55
Gruppe 1 (toppledelse)	1	3		95,78
Gruppe 2 (ledergruppe/personalansvar og fagansvar produksjon)	2	9		
Gruppe 3 (fagansvar kontor og kundeansvar)	6	7	114,33	
Gruppe 4 (konsulent og formann)	3	8		99,23
Gruppe 5 (medarbeider produksjon)	5	22	99,56	
Gruppe 6 (medarbeider salg etc)	5	0		

Evalueringen av det kvantitative grunnlaget viser at det ikke er tegn til diskriminering. Lønnsgapet mellom kvinner og menn er mindre enn året før. 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 løpet av året gjennomgått og oppdatert risikokartleggingen innenfor dette området under følgende overskrifter:

Diskriminerings grunnlag	Personalområde	Egenvurdering pr 2022	Risiko/Hinder	Årsak	Tiltak
--------------------------	----------------	-----------------------	---------------	-------	--------

Vi har vurdert 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.

Vi har videre undersøkt statistikk for innvandrerbakgrunn blant befolkningen i Hamar kommune (kilde: kommunefakta fra SSB) for å sammenligne med statistikk over egne ansatte. K.A.Rasmussen ligger her på ca 75 % av samfunnet rundt oss. Ved fremtidig rekruttering har vi en policy som gjør at alle stiller på lik linje uavhengig av etnisitet.

En gjennomgang av annonsetekster fra det siste året med hensyn på ordbruk og eventuell tilrettelegging viser at en av annonsene med fordel kunne vært utdypet med setning om mangfold som beskrevet i den nye rutinen for rekruttering. Dette læringspunktet tas med videre.

K.A.Rasmussen har i 2022 lansert sine etiske retningslinjer og ARP-gruppen har gjennom innspill til dette spesielt spisset punktet: Jeg skal unngå enhver form for trakassering eller diskriminering og ha respekt for kulturelle og individuelle forskjeller.

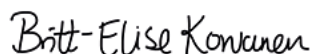
For å øke kjennskapen og beskrive arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering ble det dette året jobbet med følgende rutiner / opplæring:

- Prosedyre medarbeidersamtaler: fokus på kompetanseutvikling
- Etiske retningslinjer: lansert og gjennomgått, utdelt «brosjyre»
- Rutine for håndtering av konflikter, trakassering, diskriminering og utilbørlig opptreden: tema i forebyggende HMS-uke med gjennomgang av begrepene og eksempler ved ressurs fra BHT
- Policy og prosedyre for hjemmekontor: ny

Opprinnelig plan var å vurdere tittelen formann endret i 2022. Dette ble ikke gjort, men det har ikke hindret at eneste nye utnevnelse til denne stillingsbetegnelsen (som vikariat) er kvinne. Tittelen tas opp til vurdering i 2023.

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

Hamar, 30.01.2023



Britt-Elise Korvanen
Ansattrepresentant



Mette Pedersen
NITO



Ståle Moe Lund
Verkstedklubben



Anita Jørandrud Sveen
HR-sjef