

Likestillingsredegjørelse

Kingsrød transport AS

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Hvert år **skal** vi kartlegge og redegjøre for

- *kjønnsbalansen totalt i virksomheten*
- *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell)*
- *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell)*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn*

Minimum annethvert år **skal** vi kartlegge og redegjøre for

- *lønnforskjeller på ulike grupper/ avdelinger (kjønnsforskjeller)*
- *lønnforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell)*
- *kjønnsfordeling på ulike grupper/avdelinger*
- *ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell)*

Vi skal også beskrive

- *hvordan vi har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer*
- *hvordan vi har kartlagt ufrivillig deltid*
- *hvordan vi vurderer tallene i forhold til tidligere år, og mulige årsaker til eventuelle forskjeller*

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen. Dette av hensyn til personvern.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	22	142	616729	120,4%	0	0	164,4%	3294
Ledelse	3	5	Kan ikke publiseres					
Marked, toll, økonomi, trafikk	16	39	622894	85%	0	0	106,2%	3294
Lager/versksted	0	15	Kan ikke publiseres					
Sjåfører	3	83	Kan ikke publiseres					

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
22	142	0	3	32	8	2	0	0	0

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi tatt med gjennomsnittlig fastlønn for året 2025, samt evt. tillegg. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Hvordan har vi målt ufrivillig deltid?

- Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i medarbeidersamtaler

Resultatet viser at samtlige hos oss som jobber deltid, gjør dette fordi de ønsker det selv.

Vurdering- utvikling over tid og årsaker

Sammenligning av lønn mellom kvinner og menn totalt i virksomheten viser at gjennomsnittet i gruppen kvinner ligger over menn. Det påpekes at det på grunn av liten kvinneandel, både totalt og avdelingsvis, kan gi et skjevt bilde av de faktiske forhold. 14% av det totale antallet kvinner er en del av bedriftens ledergruppe.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Her vil vi beskrive hvordan likestilling og ikke-diskriminering er en del av vår virksomhets prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan vi jobber i praksis med likestilling og ikke-diskriminering.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- *Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.*
- *Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.*

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

Virksomheten har i samarbeid med verneombudene gjennomført en risikovurdering, der vi har vurdert risiko for diskriminering og hindre for likestilling på seks utvalgte områder:

1. *Rekruttering*
2. *Forfremmelse og utviklingsmuligheter*
3. *Lønns- og arbeidsvilkår*
4. *Tilrettelegging*
5. *Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv*
6. *Andre relevante områder, f.eks. arbeidsmiljø*

Under hvert av disse områdene har vi vurdert risiko for diskriminering på bakgrunn av

- Kjønn. Graviditet og permisjon ved fødsel, og omsorgsoppgaver
- Etnisitet, religion og livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet- og uttrykk
- Kjønnbasert vold, seksuell trakassering
- Kombinasjon av grunnlagene

På grunnlag av gjennomført risikovurdering har vi utarbeidet en tiltaksoversikt/ handlingsplan. Denne skal sikre at vi iverksetter tiltak der det er behov for dette, for å hindre diskriminering.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vurderingene viser at virksomheten i det store og hele legger til rette for likestilling, og jobber mot diskriminering. Dette må likevel ikke være en «hvilepute» inn i fremtiden. Vi vil i årene fremover, i tråd med endrede krav og presiseringer i regelverk, ha fokus på kartlegging og forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette omfavner også en nulltoleranse for diskriminering.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Vi har funnet følgende mulige risikoer og hindre:

- En fare for at vi ikke klarer å utelate kjønn og potensiell graviditet/permisjon i en rekrutteringsprosess
- Den fysiske utformingen av våre lokaler, og manglende tilrettelegging, kan være diskriminerende for personer med funksjonsnedsettelse. Samme årsak kan bidra til diskriminering i en rekrutteringsprosess.

Tiltak vi planlegger i forhold til dette er:

- Klare retningslinjer og bevisstgjøring av de som er deltagere i rekrutteringsprosesser. Fokus på kompetanse, kvalifikasjoner og egnethet

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi har gjennom 2025 jobbet med bevisstgjøring og fokus for å unngå diskriminering i rekrutteringsprosesser. Vi vil videre i 2026 få gjort en grundigere vurdering av arbeidet som gjøres, gjennom fokus i medarbeidersamtaler- og undersøkelser. Det er viktig at dette arbeidet pågår kontinuerlig, at det forankres i hele organisasjonen, og blir en naturlig del av vårt daglige arbeid.

Tiltaksoversikt/handlingsplan

Personal-område	Årsak/ Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltaken e	Ansvarlig	Frist / Statu s	Resulta t
	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Fare for at vi ikke utelater kjønn og potensiell graviditet/permisjon i vurdering og beslutning. Funksjonshemmede som trenger tilrettelegging – er det enklere å «utelate»?	Klare retningslinjer Bevisstgjøring Fokus på kompetanse, kvalifikasjoner og egnethet	Rekruttering gjennomført på riktig grunnlag. Den mest kompetente skal få jobben.	HR-sjef i samarbeid med avdelingsleder som skal ansette	Utløp 2025	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ingen risiko for diskriminering.	Ingen tiltak.	Ingen mål.	Ingen	Ingen	Ingen
Lønns- og arbeidsvilkår	Ingen risiko for diskriminering.	Ingen tiltak.	Ingen mål.	Ingen	Ingen	Ingen
Tilrettelegging	Fysisk utforming av lokaler og manglende tilrettelegging kan være diskriminerende for funksjonshemmede.	Pr. nå ingen ansatte med funksjonsnedsettelse, eller i rekrutteringsprosessen. Bevisstgjøring. Ingen ytterligere tiltak.	Ingen mål.	Ingen	Ingen	Ingen
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Ingen kjent risiko for diskriminering	Kan kartlegges	Avdekke ukjente utfordringer	HR-sjef. Undersøkelse og medarbeidersamt.	Utløp 2025	
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Er det fare for mobbing/diskriminering pga. funksjonshemming, etnisitet, religion etc.?	Bevisst på måten vi snakker om og til andre på. Ingen spesifikke tiltak.	Ingen,	Ingen.	Ingen.	Ingen.