

Likestillingsredegjørelse 2023

Kongsberg Gruppen ASA

(morselskap)



KONGSBERG

#protechtingpeopleandplanet

kongsberg.com

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

Ved utgangen av året var det 57 ansatte i selskapet, fordelt på 28 kvinner og 29 menn. Det tilsvarer en kvinneandel på 49 %.

Nedenfor følger en statistikk som viser andel midlertidige ansatte, antall uker foreldrepermisjon og andel ansatte i deltidsstillinger, både frivillig og ufrivillig:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldre permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall		Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
28	29	1	1	31	15	2	1	0	0

Midlertidig ansatte og ufrivillig deltid

Det har vært to midlertidige i løpet av året, disse har begge blitt fast ansatt.

Vi kartlegger behovet eller ønsket om deltid gjennom den årlige medarbeider- og utviklingssamtalen og gjennom dialog med nærmeste leder. Alle som jobber deltid hos oss har et ønske om å gjøre det.

Lønn

I 2022 etablerte vi et globalt karrieresystem. Systemet inneholder mange ulike karrierestrømmer, og hver strøm vil ha mellom 1-12 ulike nivå. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Alle ansatte er innplassert i én strøm og på ett spesifikt nivå. På denne måten kan man sammenligne lønn i direkte sammenlignbare stillinger, og vi kan iverksette tiltak der ulikheter er uforsvarlige.

Nedenfor følger en sammenstilling av lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå:

Gruppering på karrierenivå	Antall kvinner	Antall menn	Kvinnerns lønn i prosent av menns lønn
Funksjonær/ driftspersonell	N/A	N/A	
Administrasjon/ nyutdannede	9	6	99 %
Mellomledere/ erfarne fagfolk	13	10	87 %
Ledere/ toppledelse	6	12	107 %

Kvinner har i snitt 13 % lavere lønn enn menn i stillingskategori "Mellomledere/ erfarne fagfolk", det er i denne kategorien differansen mellom menn og kvinner er størst. En stor andel av kvinnene er nye inn på nivået, mens mennene i denne kategorien

Dette er en rapport som gjelder for Kongsberg Gruppen ASA (KOG ASA). KOG ASA er morselskapet i KONGSBERG. Rapporten gjelder kun for morselskapet, de øvrige selskapene utarbeider sine egne rapporter som godkjennes i de respektive selskapene.



har lenger erfaring. Per nå jobber vi med kvalitetssikring av innplasseringene før eventuelle tiltak vil bli truffet.

Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I KOG ASA ser vi på mangfold som en styrke. Gjennom en inkluderende kultur hvor våre ansatte opplever å bli behandlet med respekt, likeverd og følelse av tilhørighet, jobber vi målrettet for at individenes ulikheter verdsetes og ledes til å skape et godt arbeidsmiljø og verdier for bedriften. Vi jobber med å bygge en inkluderende kultur og adferd hvor fokus på holdninger, adferd og ledelse av ulikheter er en inkludert del av våre kultur- og ledelsesprogrammer. Gjennom vår posisjon bidrar vi med aktiviteter og ressurser i samfunnet rundt oss for å hindre utenforskap. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Våre etiske retningslinjer er tydelige på at vi ikke tolererer noen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kollegaer eller andre vi møter som representanter for Kongsberg Gruppen.

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er en integrert del av våre prosesser, prosedyrer og standarder, og er forankret i Kongsberg Gruppens konsernstrategi. Det er også en del av ESG områdene i våre bærekrafts mål, vi har KPI'er som settes i fellesskap for hele konsernet. Disse KPI'ene har fokus på blant annet kjønnsbalanse og utenforskap og er inkludert i ulike prosesser knyttet til rekruttering, lønn og utvikling av ledere og talenter. KPI'ene gjennomgås hvert kvartal i konsernledelse og styret.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vi arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme Diskrimineringslovens formål. Aktuelle saker behandles i vårt Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Alle ansatte i KOG ASA skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Et slikt arbeidsmiljø bidrar til at vi oppfyller våre mål og strategier.

Våre HMS-mål er:

- medarbeidere og ledere skal ha et trygt, inkluderende og stimulerende arbeidsmiljø
- sykefravær skal i minst mulig grad være forårsaket av forhold i virksomheten
- vi skal sikre en helsefremmende arbeidsplass og unngå skader

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU ble etablert med nye medlemmer siste halvdel av 2023. Grunnet omorganisering på slutten av året i 2022, var det nødvendig å re-etablere og velge nye medlemmer inn. AMU ble konstituert juni 2023. Det ble valgt inn 1 verneombud, 1 medlem og 1 vara fra arbeidstakers side, 2 medlemmer og 1 varamedlem fra arbeidsgivers side. Bedriftshelsetjenesten Avonova deltar på alle møtene. Møter skal holdes kvartalsvis, eventuelt ytterligere møter ved behov. I 2023 ble det avholdt to møter.

Temaer som er tatt opp på møtene er HMS KPI'er/status sykefravær, rapportering rundt arbeidsrelatert sykdom, arbeid/informasjon rundt World Mental Health Day. Det ble kartlagt at samtlige medlemmer i utvalget trengte å ta det obligatoriske HMS- kurset, og det ble satt opp HMS- kurs via Avonova i januar 2024.



Rekruttering

Etablerte rutiner i KOG ASA som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Det er utarbeidet intervjuguider for standardisering av gjennomføringen av intervjuene
- Vi deltar alltid minst to representanter fra arbeidsgiver for å redusere graden av subjektivitet
- HR skal delta i minst en av intervjurundene i alle rekrutteringsprosjekter
- Vi tilstreber et nøytralt språk (mtp. kjønn og generelt mangfold) i våre stillingsannonser
- Ved anledning tar vi inn personer for arbeidstrening, i tilrettelagt arbeid, for å hjelpe de tilbake i arbeidslivet. Vi har samarbeid med IDEA Kompetanse.

Lønns- og arbeidsvilkår

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Medarbeidere som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) behandles som om de var i aktiv stilling i forbindelse med lønnsoppgjøret
- Medarbeidere som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) får dekket full lønn, også utover begrensingen i Folketrygdloven
- Midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppgjør på lik linje med faste

Forfremmelse og utviklingsmuligheter,

KOG ASA er opptatt av å gi alle like utviklingsmuligheter.

Dette gjøres blant annet gjennom en rekke felles motivasjons- og kompetanseutviklingstiltak, tett dialog mellom leder og medarbeider, utviklingssamtaler med et lengre perspektiv. KOG ASA har fokus på internrekruttering. Alle nyansatte ledere var internt rekruttert i 2023.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Alle ledige stillinger lyskes ut internt i egen virksomhet
- Utviklingssamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving
- Det legges til rette for kurs og kompetansehevende tiltak
- Alle ansatte har mulighet for støtte til videreutdanning

Tilrettelegging

Alle medarbeidere i KOG ASA skal ha det trygt og godt på jobb. Derfor ønske vi å sørge for at arbeidet organiseres og legges til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske/psykiske

belastninger. Tilrettelegging gjelder for alle arbeidstakere, og er et ledd i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet for å hindre eller redusere belastning.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre tilrettelegging, likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Ergonomiske tilpasninger; alle ansatte har hev-senk pulter og medarbeidere har mulighet til å velge stoltyper. Det er i tillegg mulig å bestille nødvendig utstyr og hjelpemidler ved behov.
- Kantinen på Kongsberg legger godt til rette for forskjellige matrestriksjoner og allergier
- Gode tilbud for våre medarbeidere for å ivareta medarbeidernes fysiske og psykiske helse (arbeidsplassbesøk av fysioterapeut og hvilerom)

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi legger til rette for en hybrid arbeidshverdag der det er mulig. Vi har kjernetid for alle medarbeidere, som innebærer at man må være tilgjengelig 9-15.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre mulighet for å kombinere familieliv og arbeid:

- Mulighet for å jobbe i redusert stilling i perioder
- Avtale om hjemmekontor sikrer fleksibilitet og gjør balansen mellom arbeid og familieliv lettere for mange medarbeidere
- Tilbud om standard utstyrspakke til hjemmekontor for alle medarbeidere som inngår avtale om hybrid arbeid
- Gode ordninger for velferdspermisjon og sykt barn



Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I KOG ASA aksepterer vi ikke trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold av noen art. Ingen skal oppleve ubehagelig eller krenkende oppførsel på jobb, eller i jobbsammenheng.

- Kartlegging via medarbeiderundersøkelser
- Gjennom hele 2023 gjennomført vi en “speak up”- kampanje for å skape bevissthet om viktigheten av å “si ifra” hvis noen støter på etiske problemer/bekymringer. Kampanjen fokuserte på “See something, say something, speak up!”. Det ble informert om hvilke prosesser som oppstår ved å si fra; hvem du skal rapportere hendelser til, hvordan saken blir håndtert, anonymitet, osv. Informasjonen er tilgjengelig på vårt intranett INSIDE, og det er opprettet en enkel måte å si fra om hendelser på, via QR-kode og videre til vårt meldingssystem i systemet GAN.
- Opplæring av medarbeidere og ledere i å bygge opp en “speak up” - kultur. Avklare hvordan ledere skal håndtere etiske bekymringer når de tas opp, inkludere rettigheter for varslere og hvordan bekymringsmeldinger skal administreres

Videre planer med arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i KOG ASA' sin utøvende personalpolitikk. I 2024 vil vi tilstrebe at arbeidet blir enda mer strukturerte og vi vil jobbe mer systematisk i henhold til 4-stegsmodellen. Vi ønsker å involvere AMU i arbeidet med undersøkelsen av om det finnes risiko for diskriminering eller andre hinder for likestilling samt analysere årsakene til årsakene til eventuelle identifiserte risikoer.

Vi vil fullføre arbeidet med revidering av retningslinjer og guidelines, enda mer fokus på helsefremmede tiltak ved hjelp av bedriftshelsetjenesten Avonova, samt gjennomføre medarbeiderundersøkelse. Vi vil også ha fokus på intern mobilitet og stillingsbytte. Vi vil følge opp med ledere i forhold til inngåelse av avtaler for hybrid arbeid.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre likestilling

I KOG ASA kartlegger vi risiko gjennom følgende metoder:

- Vernerunder
- Samtaler med medarbeidere
- Nyansattstaler med leder og HR
- Utviklingssamtaler
- Oppfølging i prøvetid
- Sluttsamtaler
- Nøkkeltall (sykefravær, overtid og turnover)
- Varslingsportal i samarbeid med uavhengig tredjepart
- Medarbeiderundersøkelser
- Synlig og tilgjengelig HR-avdeling





KONGSBERG