

Redegjørelse for likestilling og aktivitetsplikten

Introduksjon

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering er en integrert del av vår virksomhets identitet. Vårt engasjement omfatter blant annet å påse at det, i selskapet, ikke diskrimineres på bakgrunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Likestillingsredegjørelse

Kjønnsbalanse faste og midlertidige stillinger

Kabal AS har i 2024 hatt 43 menn og 19 kvinner ansatt. Selskapet hadde totalt 67 ansatte der tre av disse var studenter (sommerjobber), og en var vikar. Styret består av tre menn og to kvinner. Tallene i tabellene under inkluderer alle ansatte i selskapet.

Kjønnsbalanse			Midlertidig ansatte	
Antall kvinner	Antall menn	Antall uspesifisert	Antall kvinner	Antall menn
19	43	1	1	3

Monitorering og analyse av kjønnsfordeling gjennomføres av HR avdeling og ved behov diskuteres videre av ledelsen, og eventuelt AMU.

Kjønnsbalanse deltidsstillinger

Som tabellen viser, er det kun én deltidsansatt i selskapet.

Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
1	1	0	1

Det ble vurdert om den ufrivillig deltidsstillingen kunne utvides til en fulltidsstilling. Mengden arbeid i stillingen ble kartlagt, og vurderingen konkluderte med at det ikke var tilstrekkelige arbeidsoppgaver til å rettferdiggjøre en utvidelse til fulltid.

Kjønnsbalanse foreldrepermisjon

Tabellen viser at kvinner i snitt tok ut 5 uker mer enn menn i 2024.

Foreldrepermisjon	
Kvinneres uttak (gj.snitt antall uker)	Menns uttak (gj.snitt antall uker)
15.53	10.29

Lønnskartlegging

Det har blitt undersøkt lønnsforhold fordelt etter kjønn per yrkesgruppe i selskapet. Selskapet har tre stillingsnivå hvor stillingsnivå 1 er kategorisert etter fagområde. I resultatene presenterer vi kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menn innenfor de forskjellige stillingsnivåene og fagområdene.

	Stillingsnivå	Antall kvinner	Antall menn	Kvinneres kontante ytelse i % av menn
1	Medarbeidere - IT	11	23	101.30%
1	Medarbeidere - Administrasjon og finans	5	1	87.06%
1	Medarbeidere - Salg		4	
2	Personalledere	2	5	87.32%
3	Excecutive ledere eller lignende	1	7	98.71%
	Sum	19	40	79.23%

Det blir gjort en vurdering med en metode der en bruker median for å sammenligne årslønn for hvert kjønn. Dette blir gjort hvert år i forbindelse med lønnsjusteringsarbeidet som skjer årlig i Mai. Samme metodikk blir benyttet innenfor de ulike yrkesgruppene for å sikre likestilt lønn for likt arbeid.

Aktivitetsplikten

Systemet for arbeidet

HR avdelingen utfører årlig en risikoanalyse vedrørende diskriminering- og likestilling.

Arbeidet med analysen fører til økt bevissthet og drøfting av forebyggende tiltak. Noen av

tiltakene identifisert i risikoanalysen er allerede iverksatt, andre jobbes det med, og alle tiltak er det forventet å ha god effekt av.

Andre arenaer der det jobbes med diskriminering og likestilling er den årlige ansattundersøkelsen. Her gjennomgår HR avdelingen funnene av den, og gir opplæring til ledelsen, ledere og de ansatte. Amu og ledelsen får en egen gjennomgang av resultatene og mulighet til å stille utdypende spørsmål og komme med tilbakemeldinger. Her tas det en vurdering på om det er behov for tiltak i forbindelse med resultater direkte knyttet til diskriminering.

Prioriterte områder med begrunnelse

Som ett selskap i en mannsdominert industri er en av hovedutfordringene at andelen kvinner som søker på utlyste stillinger er vesentlig lavere enn andelen menn. Arbeidet med å øke antall kvinner som søker er dermed et av hovedområdene som har blitt prioritert i 2024, og som vil fortsatt bli prioritert framover.

Varslingsrutiner ble også et prioritert fokusområde i 2024 fordi selskapet ønsket å senke terskelen for å varsle om diskriminering. Det ble innført en ny varslingsplattform slik at ansatte kan velge om de vil varsle anonymt; et alternativ som ikke eksisterte tidligere.

Like permisjonsordninger og likt uttak av disse, samt lik tilgang til goder og kompetanseutvikling har alltid vært en prioritering i selskapet, og fortsetter å være det. Det er ingen funn som tyder på at det foregår diskriminering på dette området, og selskapet fokuserer dermed på å opprettholde denne tilstanden.

Tiltak

I 2024 ble hver stillingsannonse gjennomgått av HR avdelingen med mål om å øke mangfoldet i kandidatpuljen. Det ble bl.a. sett på ordvalg, ordlyd og strukturering av annonsene.

For å øke andelen kvinnelige søkere har HR, samt flere kvinnelige Kabal ansatte deltatt på nettverkseventer for kvinner i regionen for å markedsføre selskapet som arbeidsplass. Dette tiltaket videreføres til 2025.

Små, men virkningsfulle tiltak som er ment for å ivareta kvinnelige ansatte er at kvinnelige sanitær produkter er tilgjengelige på hvert kvinnelige toalett. Selskapet markerer også kvinnedagen hvert år, og kommer til å fortsette med dette.

Det er jobbet målrettet for å sikre likt uttak av permisjon og lik tilgang til ansattgoder og kompetanse. Ansatte som har vært i foreldrepermisjon mottar bonusutbetaling på lik linje med øvrige ansatte. I tillegg er det publisert en lederhåndbok som tydeliggjør prosedyrer og retningslinjer for godkjenning av permisjon og bruk av goder, samt en kompetansepolicy som sikrer like muligheter for faglig utvikling.

Metode for evaluering:

Exit-intervjuer er en metode som blir brukt for å kontinuerlig evaluere om ansatte anser selskapet som likestilt og for å avdekke om det har foregått diskriminering. Disse intervjuene blir avholdt av en HR representant med den ansatte når ansattforholdet tar slutt.

HR avdelingen monitorerer også andelen kvinnelige søkere på hver stilling. Resultatene blir evaluert i hver rekrutteringsprosess.

Resultatene fra ansattundersøkelsen er en av de viktigste kildene for evalueringen av om det foregår diskriminering, men også for monitorering av resultater på tiltak. HR går igjennom resultatene og presenterer sin analyse av dette til ledelsen og ledere årlig.

Statement on equality and the duty to act

Introduction

The work for equality and against discrimination is an integral part of our organization's identity. Our commitment includes, among other things, ensuring that there is no discrimination within the company on the basis of gender, age, pregnancy, parental leave due to birth or adoption, caregiving responsibilities, ethnicity, religion, beliefs, disability, sexual orientation, or combinations of these factors.

Equality Statement

Gender balance for permanent and temporary positions

Kabal AS has in 2024 employed 43 men and 19 women. The company had a total of 67 employees, including three students (summer jobs) and one temporary worker. The board of directors consists of three men and two women. The figures in the tables below include all employees in the company.

Gender balance			Temporary	
Number of women	Number of men	Number of unspecified	Number of women	Number of men
19	43	1	1	3

Monitoring and analysis of gender distribution is carried out by the HR department and, when necessary, further discussed by management and, if applicable, the Working Environment Committee (AMU).

Gender Balance in Part-Time Positions

As the table shows, there is only one part-time employee in the company.

Actual part-time		Involuntary part-time	
Part-time women	Part-time men	Involuntary part-time women	Involuntary part-time men
1	1	0	1

An assessment was made of whether the involuntary part-time position could be expanded to a full-time role. The workload of the position was reviewed, and the assessment concluded that there were not sufficient tasks to justify an expansion to full-time.

Gender Balance in Parental Leave

The table shows that, on average, women took 5 more weeks of parental leave than men in 2024.

Parental leave	
Women's Leave Usage (Average Number of Weeks)	Men's Leave Usage (Average Number of Weeks)
15.53	10.29

Salary Mapping

A review of salary conditions split by gender across occupational groups in the company has been conducted. The company has three job levels, with level 1 categorized by area of expertise. In the results, we present women's average salary as a percentage of men's within the different job levels and fields of expertise.

	Position level	Number of women	Number of men	Women's Cash Compensation as a Percentage of Men's
1	Employees - IT	11	23	101.30%
1	Employees - Administration & Finance	5	1	87.06%
1	Employees - Sales		4	
2	Line managers	2	5	87.32%
3	Executive leaders or similar	1	7	98.71%
	Sum	19	40	79.23%

An assessment is carried out using a method that compares annual salaries for each gender based on the median. This is done each year in connection with the annual salary adjustment process, which takes place in May. The same methodology is applied within the different occupational groups to ensure equal pay for equal work.

The Duty to Act (Aktivitetsplikten)

The System for Equality Work

The HR department conducts an annual risk analysis regarding discrimination and equality. This analysis leads to increased awareness and discussions of preventive measures. Some

of the actions identified in the risk analysis have already been implemented, others are in progress, and all measures are expected to have a positive impact.

Other areas where work on discrimination and equality takes place include the annual employee survey. HR reviews the findings and provides training to management, leaders, and employees. The Working Environment Committee (AMU) and management receive a separate review of the results, with an opportunity to ask further questions and provide feedback. A decision is then made as to whether measures are needed in response to results directly related to discrimination.

Prioritized Areas with Justification

As a company in a male-dominated industry, one of the main challenges is that the proportion of women applying for advertised positions is significantly lower than that of men. Therefore, efforts to increase the number of women applying have been a key priority in 2024, and will continue to be a focus going forward.

Whistleblowing procedures were also prioritized in 2024, as the company wanted to lower the threshold for reporting discrimination. A new whistleblowing platform was introduced, allowing employees the option to report anonymously—something that was not previously possible.

Equal parental leave arrangements, equal utilization of these, and equal access to benefits and professional development have always been priorities within the company and continue to be so. There are no findings indicating that discrimination occurs in this area, and the company is focused on maintaining this status.

Measures

In 2024, each job advertisement was reviewed by the HR department with the goal of increasing diversity in the candidate pool. This included reviewing the choice of words, phrasing, and structuring of the ads.

To increase the number of female applicants, HR, along with several female Kabab

employees, participated in networking events for women in the region to market the company as an employer. This initiative will continue into 2025.

Small but impactful measures to support female employees include the availability of female sanitary products in every women's restroom. The company also marks International Women's Day each year and will continue to do so.

Efforts have been made to ensure equal utilization of parental leave and equal access to employee benefits and skills development. Employees on parental leave receive bonus payments just like other employees. Additionally, a leadership handbook has been published to clarify procedures and guidelines for approval of leave and use of benefits, as well as a competency policy that ensures equal opportunities for professional development.

Evaluation Methods

Exit interviews are used as a method to continuously evaluate whether employees consider the company to be equal and to uncover any instances of discrimination. These interviews are conducted by an HR representative when the employment relationship ends.

The HR department also monitors the percentage of female applicants for each position. The results are evaluated during each recruitment process.

The results from the employee survey are one of the most important sources for evaluating whether discrimination occurs, as well as for monitoring the results of measures. HR reviews the results and presents its analysis to management and leaders annually.