

Metode & Prosess



Bakgrunn

Formålet med denne presentasjonen er å rapportere om og redegjøre for lønnskartleggingen og analysearbeidet som er utført av Selskapet. Lønnskartleggingen er en del av Selskapets generelle arbeid som gjøres for å være proaktiv med tanke på like rettigheter og muligheter, og forebygging av diskriminering etter den norske likestillings- og diskrimineringsloven.



Måle

1. Presentere funn fra lønnskartleggingen.
2. Avdekke, rette opp og forhindre uberettigede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
3. Sørge for at juridiske krav og retningslinjer blir oppfylt.
4. Sørge for at lønnen er den samme og objektiv uavhengig av kjønn.



Grunnlag

Gjennomgangen tar utgangspunkt i lønnen for 2022 og dekker alle ansatte.

De rapporterte lønnene er basert på heltidslønn; lønn for arbeidstakere med et sysselsettingsnivå på under 100 %, er rundet opp til tilsvarende nivå.



Kartlegging og analyse av lønnsforskjeller

Samtlige stillinger har blitt kartlagt og analysert for å se om det forekommer lønnsforskjeller som har direkte eller indirekte sammenheng med kjønn.

01

Steg 1. Forberedende arbeid

Gjennomføre forberedende arbeid og gjennomgå struktur og stillinger. Gruppere like og likeverdige stillinger.

02

Steg 2. Kartlegging og analyse

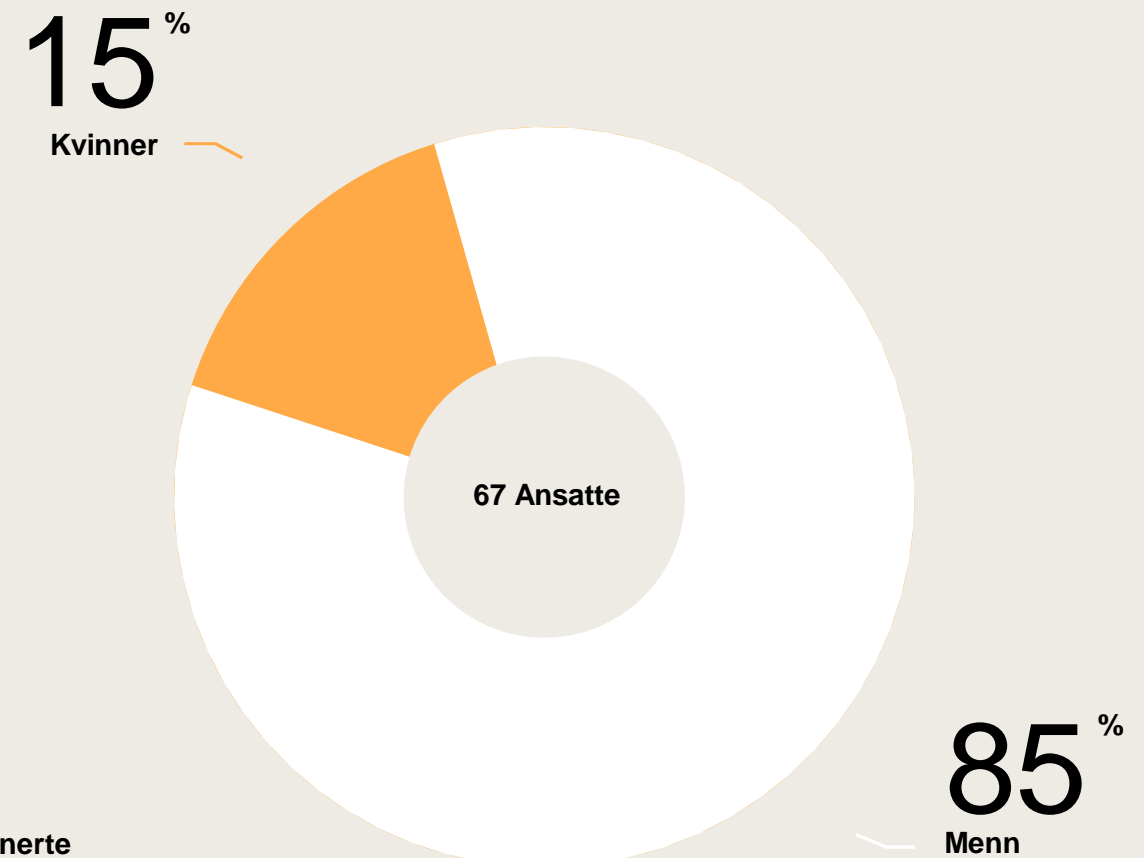
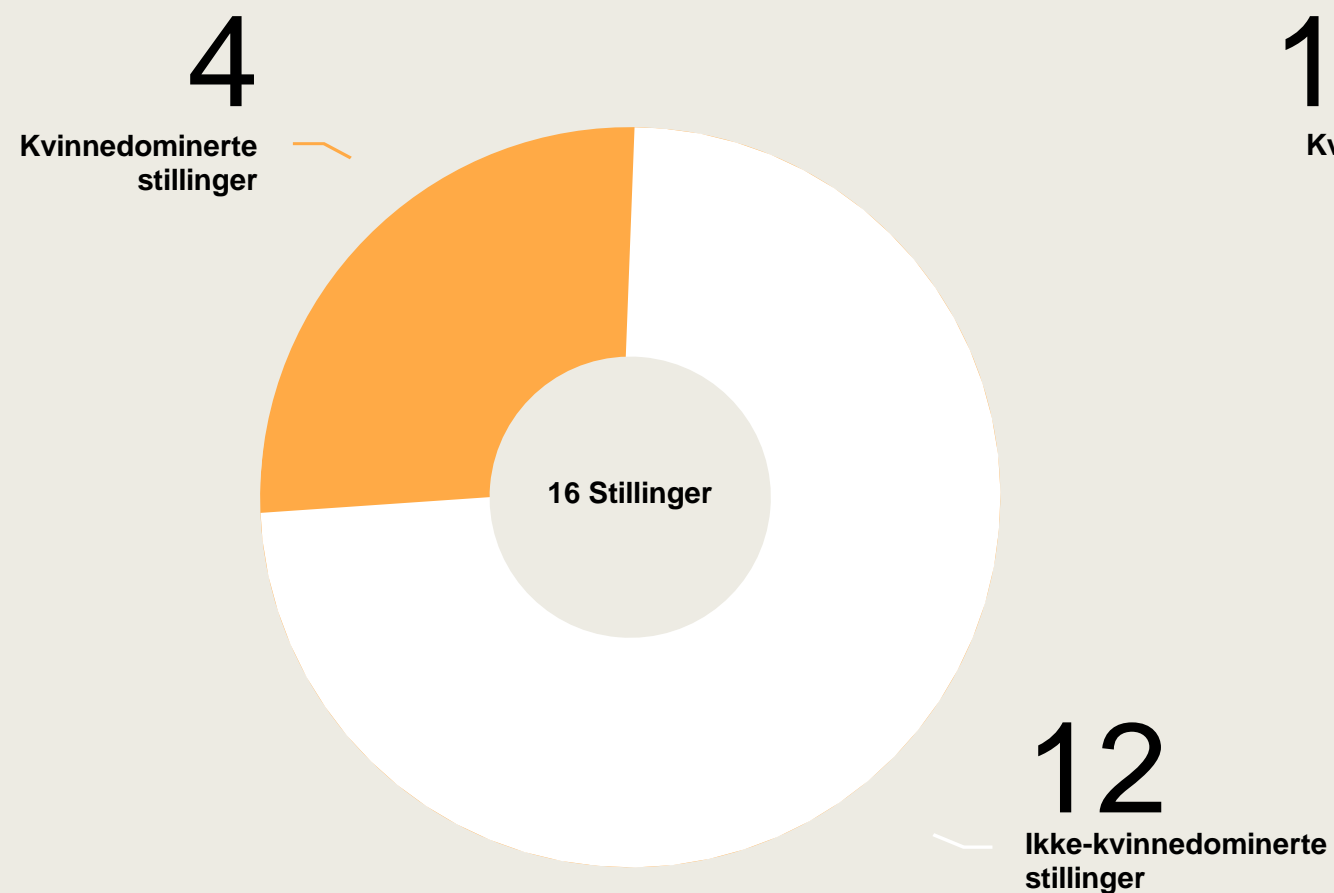
Kartlegge og analysere like og likeverdige stillinger ved hjelp av den valgte modellen.

03

Steg 3. Resultater og konklusjon

Følge opp lønnsforskjeller som identifiseres. Utarbeide en liste over uberettigede lønnsforskjeller og tiltakene som kreves for disse, og presentere dem som en del av en handlingsplan.

Bedriftsstruktur & kjønnsfordeling

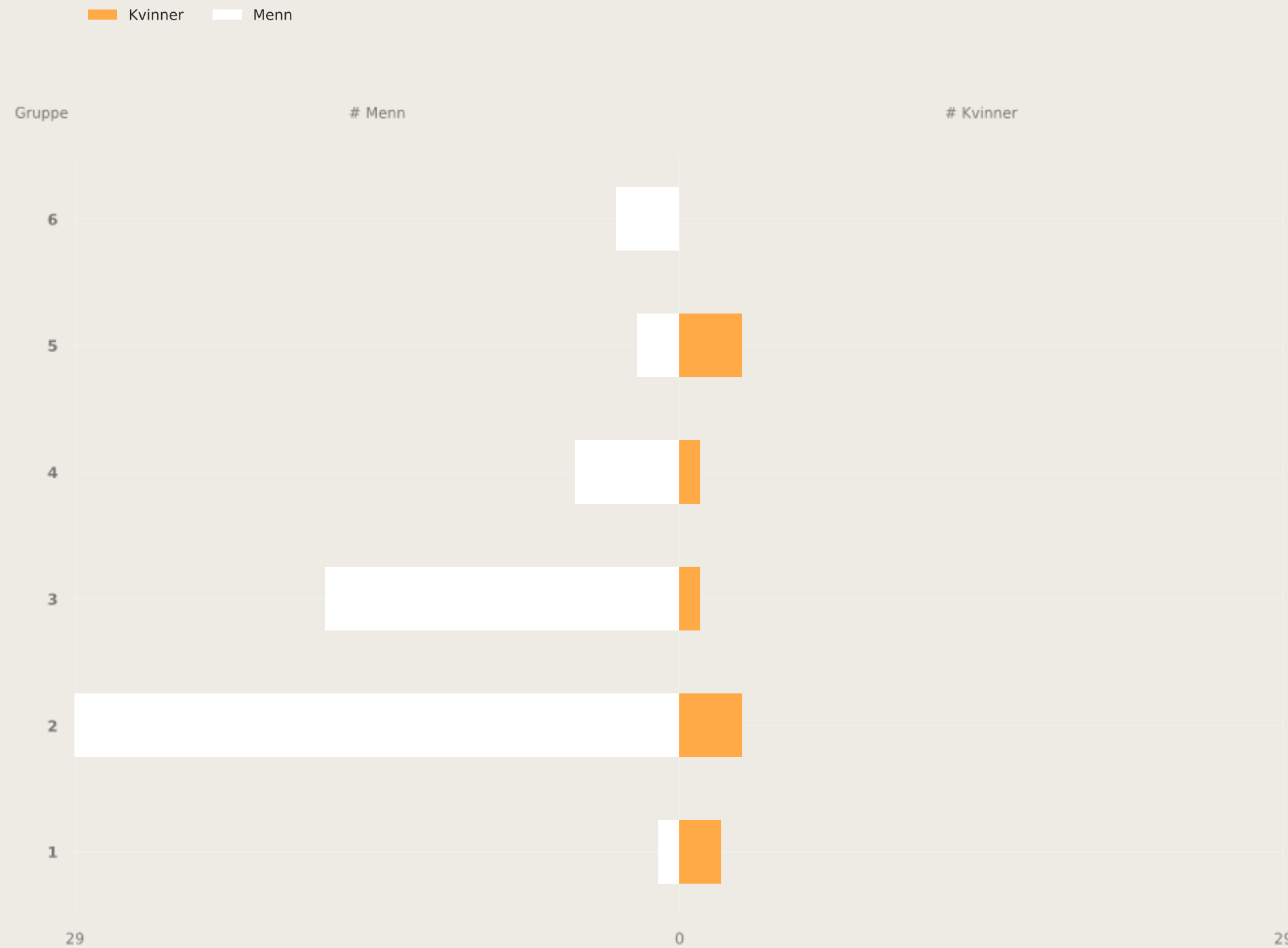


Lønnskartleggingen består av 67 ansatte, 15% er kvinner og 85% er menn. Totalt finns det 16 stillinger, av disse er 4 kvinnedominert og 12 er ikke kvinnedominert. 4 stillinger innehas av bade kvinner og menn. Det er totalt 6 ekvivalente grupper, hvorav gruppe 6 er høyest vurdert når det gjelder kompleksitet og ansvar.

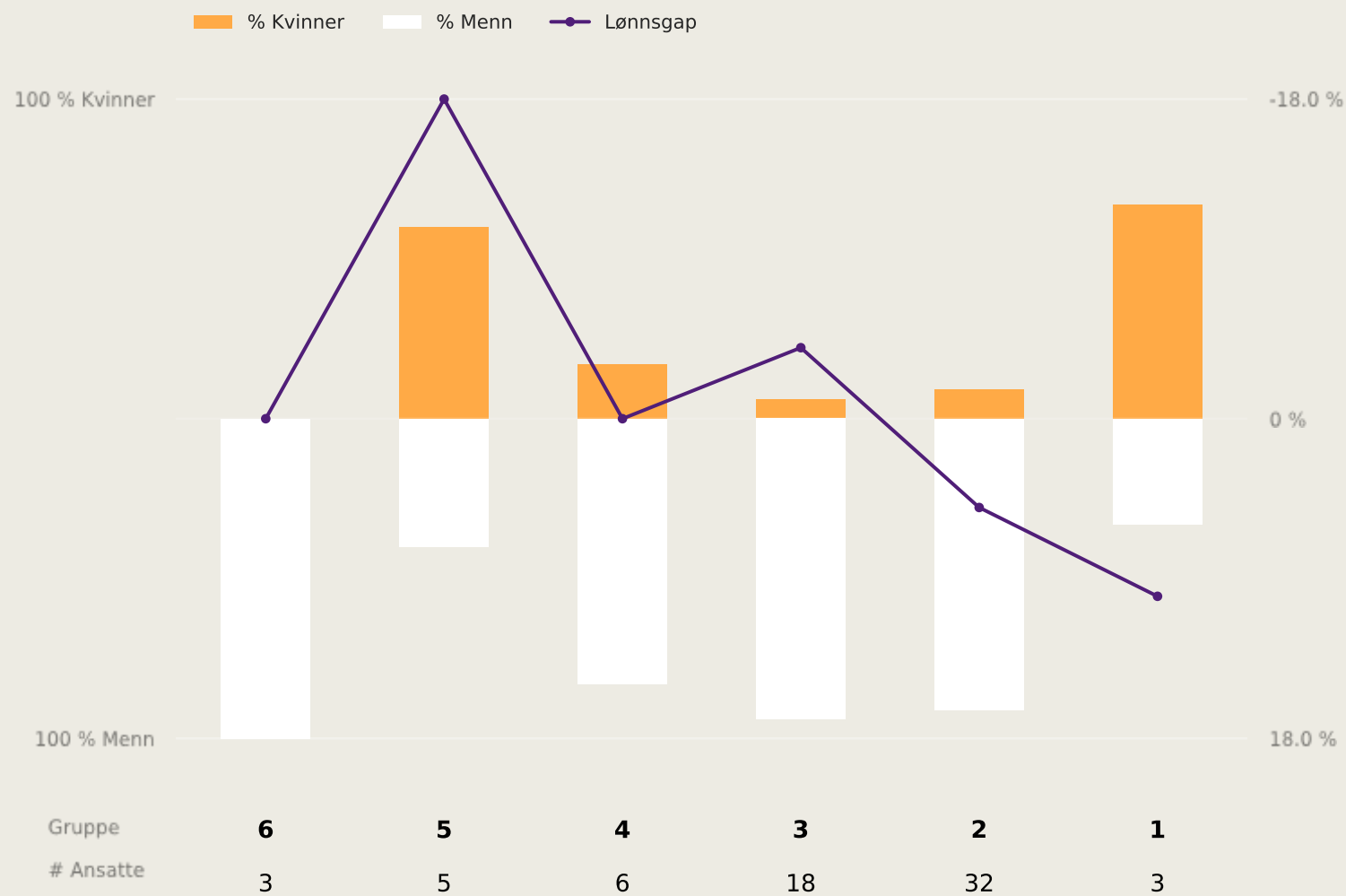
6
Totalt antall grupper

4
Stillinger innehas av bade kvinner og menn

Kjønnnsfordeling per gruppe



Lønns-gap & kjønnsfordeling








0%

Kvinnenes gjennomsnittslønn er 0 % lavere enn mennens gjennomsnittslønn.



Lønnsgap & kjønnsfordeling

■ Kvinner
 ■ Menn

Gruppe	Medarbeidere	Kjønnsfordeling i gruppen	Gjennomsnittslønn per kjønn	Lønnsgap
6	3	0%  100%	876623	0%
5	5	60%  40%	589768	-18%
4	6	17%  83%	685888	-0%
3	18	6%  94%	590857	-4%
2	32	9%  91%	511254	5%

Lønns-gap & kjønnsfordeling

■ Kvinner ■ Menn

Gruppe	Medarbeidere	Kjønnsfordeling i gruppen	Gjennomsnittslønn per kjønn	Lønns-gap
1	3	 67% 33%	 444021 398357	10%

Like Stillinger

Hva sier loven?

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven skal analysen se på lønnsforskjeller mellom

- Kvinner og menn som utfører arbeid som kan betraktes som likt

Kartlegging og analyse av lønnsforskjeller

- Undersøkelsen skal se på forskjellene i lønn som utbetales til kvinner og menn som utfører likt arbeid.
- Det må utføres dybdeanalyse på individnivå for alle stillinger.
- Det skal brukes diagrammer og tabeller til å presentere funnene i analysen for hver stilling.





Likeverdige Stillinger

Hva sier loven?

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven skal analysen se på forskjeller mellom

- En gruppe med arbeidstakere som utfører arbeid som er, eller vanligvis anses å være, likeverdig ut fra en vurdering av de ulike stillingene. Vi har valgt å se nærmere på kvinnedominerte roller i forhold til roller som ikke er kvinnedominert.

Kartlegging og analyse av lønnsforskjeller

- Presentasjon av andelen kvinner som innehar stillingene. Stillinger klassifiseres som «kvinnedominert» hvis det er kvinner i mer enn 59 % av dem. Stillinger klassifiseres ikke som «kvinnedominert» hvis det er kvinner i mindre enn 59 % av dem.
- Alle «kvinnedominerte» stillinger sammenlignes deretter med hver av de tilsvarende ikke kvinnedominerte stillingene.
- Målet er å undersøke om de kvinnedominerte stillingene systematisk undervurderes og dermed diskrimineres med hensyn til lønn.
- Hvis lønnsnivået som utbetales til den kvinnedominerte stillingen, er det samme eller høyere, vil det ikke være nødvendig med ytterligere analyser på dette tidspunktet i henhold til Likestillings- og diskrimineringsombudet.