

Executive Summary



Together, we're closing the gender pay gap.

Pihr



Innhold

01 Introduksjon

02 Oversikt resultat

03 Iverksette tiltak

04 Analyseoppsett



Metode & Proses



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

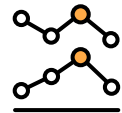
Kartlegge og analysere like og likeverdige stillinger ved hjelp av den valgte modellen.

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.

Kriterier for analyse



Anvendte utvalgskriterier for analyse av like stillinger

Ved analyse av like stillinger med >3 stykker, har utvalgsanalysen brukt 6 forskjellige kriterier som defineres som følger:

Utvalgskriterium 1: Personer som har samme eller ligger over medianalderen for rollen, men som er under medianlønn

Utvalgskriterium 2: Personer som har samme eller ligger over gjennomsnittlig ansettelsestid for rollen, men som ligger under medianlønn



Terskelverdi for individuell lønnsfastsettelse

Det er lagt til grunn en terskel på 4% for individuell lønnsfastsettelse. Kun lønnsforskjeller over denne terskelen er tatt med i analysen.

Terskelverdien er brukt på stillingsnivå, som betyr at for stillinger hvor forskjellen mellom menns medianlønn og kvinners medianlønn faller innenfor terskelverdien, er stillingen lukket (dvs. at det ikke utføres individuelle analyser mellom kvinner og menn for den stillingen).



Saklige forklaringer

Følgende formler brukes for å forklare saklige grunner for forskjellsbehandling:

Arbeidserfaring – 1.0% / år:

Arbeidserfaring tilsvarende den individuelle alder.

Erfaring i bedriften – 1.0% / år:

Erfaring i bedriften regnes fra det tidspunkt den enkelte ble ansatt.

Prestasjon – 5.0% / steg:

Prestasjon måles på en skala fra 1-5 der 5 er tyngst

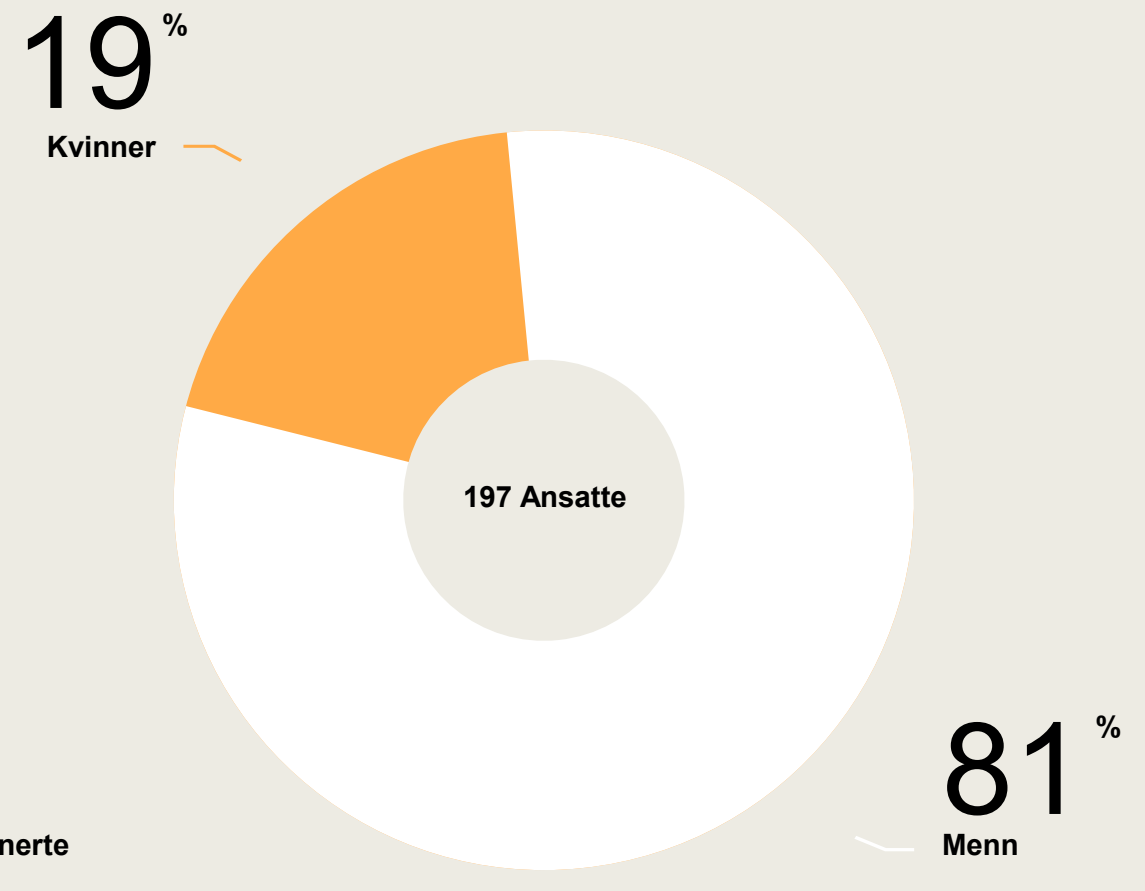
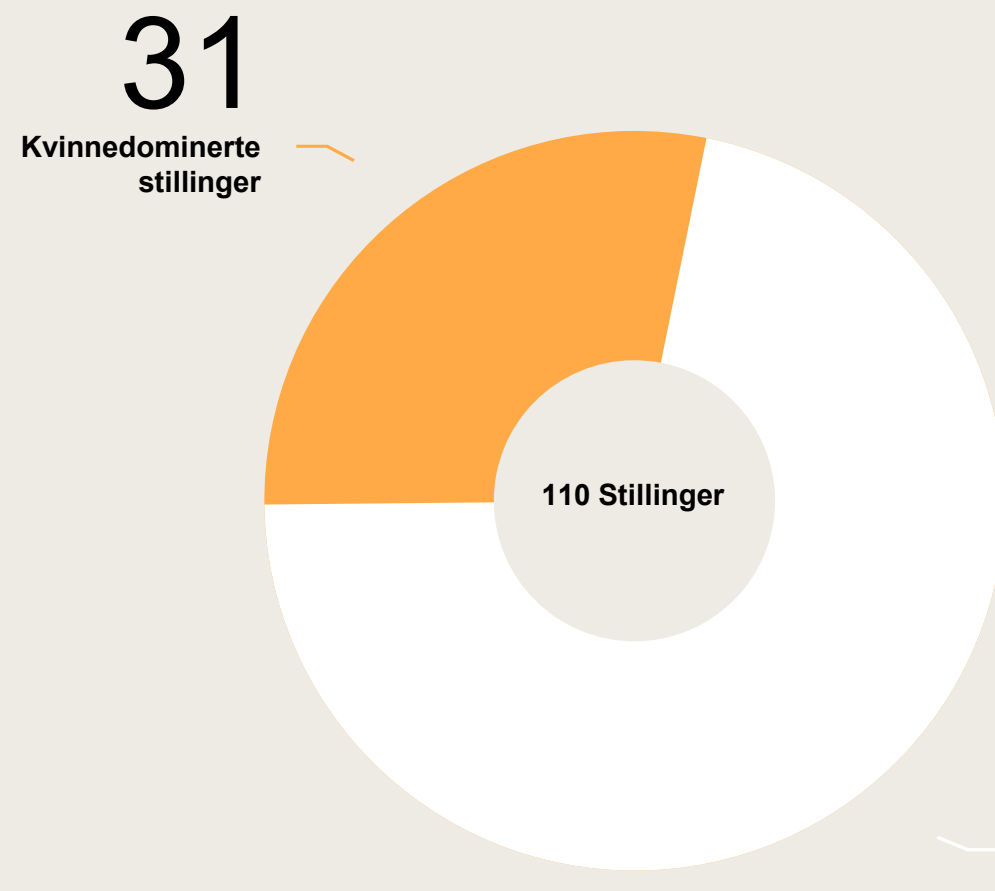
Arbeidsfamilie – (2022) :

Arbeidsfamilie baseres på den arbeidsfamilien individet tilhører. Hver arbeidsfamilie har en indeksverdi.

Region – (2022):

Hver region har en indeksverdi basert på hele landet.

Bedriftsstruktur & kjønnsfordeling

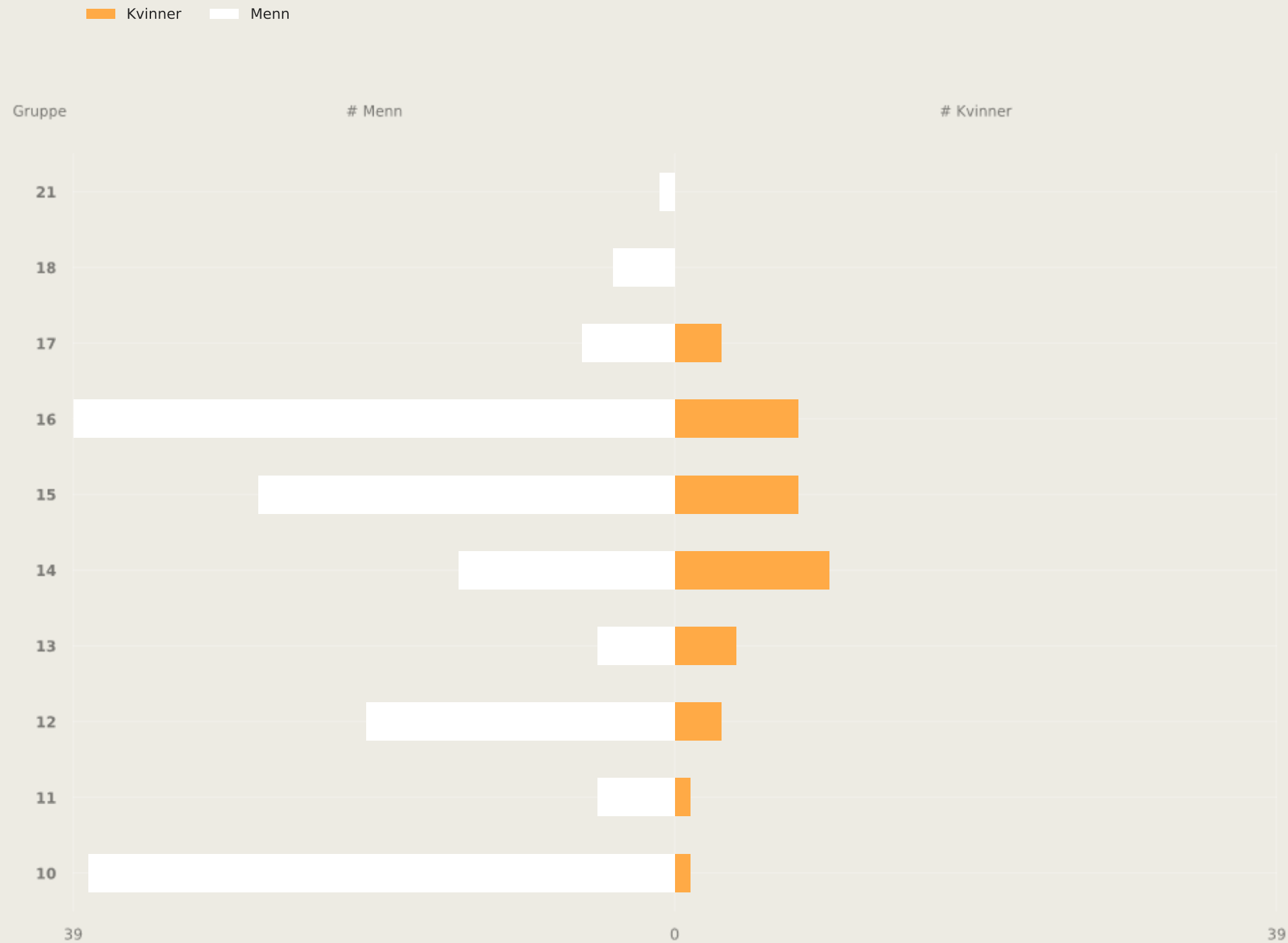


Lønnskartleggingen består av 197 ansatte, 19% er kvinner og 81% er menn. Totalt finns det 110 stillinger, av disse er 31 kvinnedominert og 79 er ikke kvinnedominert. 5 stillinger innehas av bade kvinner og menn. Det er totalt 10 ekvivalente grupper, hvorav gruppe 21 er høyest vurdert når det gjelder kompleksitet og ansvar.

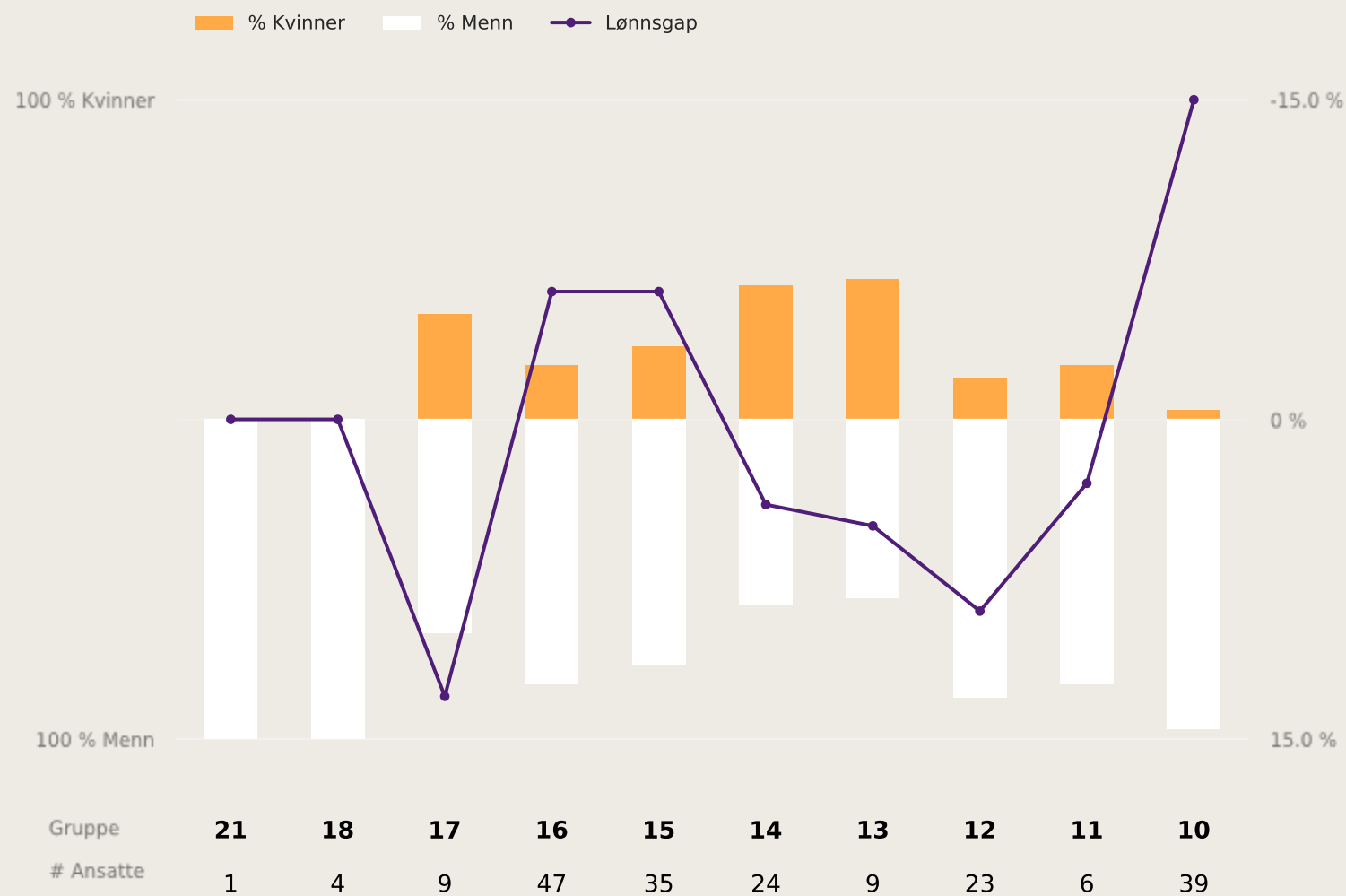
10
Totalt antall grupper

5
Stillinger innehas av bade kvinner og menn

Kjønnsfordeling per gruppe



Lønns-gap & kjønnsfordeling



-3%

Kvinnenes gjennomsnittslønn er 3 % høyere enn mennens gjennomsnittslønn.

Oversikt analyser

Like stillinger

Totalt ble 197 individer analysert i analyseområdet "like stillinger". Av disse faller 7 innefor de anvendte utvalgsriteriene. Lønnsforskjellen mellom kvinner og men i alle likestilte stillinger varierer mellom -6% og 12%.

Likeverdige stillinger

Det er analysert totalt 110 stillinger innenfor analyseområdet "likeverdige stillinger". Av disse har 28 kvinnedominert stilling et lavere lønnsnivå enn ikke-kvinnedominerte stillinger i samme gruppe. Lønns-gapet mellom kvinnedominerte og ikke-kvinnedominerte stillinger varierer mellom -13% og 15%.

Spenn for lønns-gap

| | | | |
|------------------------|--|--|--|
| Like stillinger | 197 # analyserte individer | 7 (4%) # individer innenfor utvalgsriteriene | |
| Likeverdige stillinger | 110 # analyserte likeverdige stillinger | 28 (25%) # kvinnedominerte likeverdige stillinger | |

Iverksette tiltak 2022

Basert på resultatene fra lønnskartleggingen for 2022 har selskapet besluttet å gjennomføre følgende tiltak og lønnsjusteringer for å sikre likelønn:
Ettersom det kun fins en ansatt innen flere av rollene, har vi valgt å begrense informasjonen til hvilken avdeling det gjelder, for å ikke avsløre den ansatte.

| Gruppe | Rolle | Tiltak |
|--------|---|--|
| G12 | Innen kundeservice | Lønnsøkning NOK 50.000,- |
| G16 | Innen logistikk | Lønnsøkning NOK 63.000,- |
| G17 | Innen salg Innen QRA (Quality Assurance) | Lønnsøkning NOK 20.000,- Lønnsøkning NOK 60.000,- |

Kommende arbeid

For å fortsette arbeidet med likestilte lønninger har selskapet bestemt seg for følgende tiltak:

- Forbedre kjønnsfordelingen på de nivåene vi finner et tydelig gap
- Formidle resultatene av denne lønnskartleggingen til interne og eksterne interessenter
- Evaluere prosessen for lønnskartleggingen for 2022 og planlegge neste års arbeid

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.