

Lønnskartlegging

NCC Norge

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Lønnskartlegging	4
Bestemmelser og praksis	4
Kartlegging og analyse - likt arbeid	5
Kartlegging og analyse - likeverdige arbeid	5
Handlingsplan	6
Ansvar & Kontaktpersoner	6

Sammendrag

Formålet med lønnskartlegging er å oppdage, rette opp og forhindre usaklige forskjeller i lønn og andre ansettelsesvilkår mellom kvinner og menn. Lønnskartlegging er en del av organisasjonens arbeid med aktive tiltak for å forebygge diskriminering på arbeidsplassen iht Likestillings- og diskrimineringsloven

Lønnskartlegging gjennomføres årlig og følger kravene i Likestillings- og diskrimineringsloven og instruks for gjennomføring, analyse og dokumentasjon.

En lønnskartlegging omfatter kartlegging og analyse av:

1. Bestemmelser og praksis om lønninger og andre ansettelsesvilkår som anvendes hos arbeidsgiveren
2. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører likt arbeid
3. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører likeverdig arbeid
4. Lønnsforskjeller som finnes mellom et kvinnedominerte arbeid og et arbeid som ikke er kvinnedominerte, dersom arbeidet som ikke er kvinnedominerte har lavere krav, men høyere lønn.

Lønnskartlegging utføres av en arbeidsgruppe bestående av representanter fra ulike deler av HR-organisasjonen. Fagforeninger har fått mulighet til dialog og samarbeid, men har i stor grad gitt tillit til arbeidsgiveren for å gjennomføre en profesjonell lønnskartlegging. Lønnskartleggingen blir jevnlig forelagt tillitsvalgte og fagforeninger for innsyn og påvirkning.

Lønnskartleggingen gjennomføres per juridisk enhet.

Lønnskartlegging

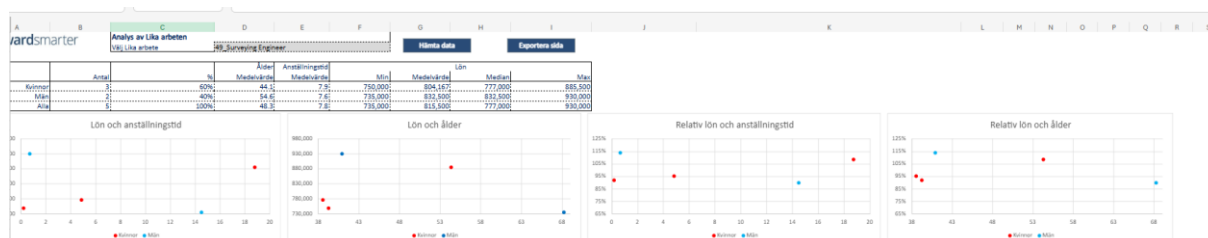
Arbeidsgiverens ansvar og samarbeid : Ansvaret for at en lønnskartlegging gjennomføres ligger på arbeidsgiveren. Det er imidlertid krav om åpenhet og samarbeid i arbeidet med arbeidstakerne (gjennom de faglige representantene eller andre representanter).

Fagforeninger har fått mulighet til dialog og samarbeid, men har i stor grad gitt tillit til arbeidsgiveren for å gjennomføre en profesjonell lønnskartlegging.

Arbeidsprosess Arbeidet med lønnskartleggingen består av følgende steg:

1. Beslutning om rammer for samarbeid, tidsplan for arbeidet samt beslutning om antakelser for analyse
2. Utarbeidelse og sammenstilling av underlag
3. Gruppering av like arbeidere
4. Gjennomgang av IPE-systemet for inndeling av likeverdige arbeidere / arbeidsvurdering
5. Analyse av retningslinjer og praksis angående lønninger og andre ansettelsesvilkår
6. Sammenstilling og import av lønnsdata til lønnskartleggingsverktøyet
7. Kartlegging og analyse av lønnsforskjeller for like arbeidere
8. Kartlegging og analyse av lønnsforskjeller for likeverdige arbeidere, inkludert hierarkisk analyse
9. Utarbeidelse av handlingsplan
10. Dokumentasjon

Eksempel på lønnskartlegging /analyse



Bestemmelser og praksis

Kartlegging og analyse av retningslinjer, styringsdokumenter og policy

Formålet med en gjennomgang av organisasjonens policydokumenter angående lønnssetting og andre ansettelsesvilkår er å kunne vurdere om disse er kjønnsnøytrale og anvendes på samme måte for kvinner og menn. I analysen undersøkes det om det finnes formuleringer som kan resultere i at et kjønn diskrimineres ved lønnssetting.

Følgende dokumenter analyseres:

- Kollektivavtaler
- Lønnspolicy
- Lønnsettingsprinsipper og lønnskriterier

- Opplæringsmateriale til ledere i lønnssetting og lønssamtaler
- Policy og retningslinjer for bonusmodeller

Alle dokumenter skal støtte en kjønnsnøytral og saklig lønnssetting og bidra til en objektiv og kvalitativ prosess.

Kartlegging og analyse - likt arbeid

Gruppering av medarbeidere Organisasjonens medarbeidere deles inn i grupper med likt arbeid basert på organisasjonens titler. Også inndeling av likeverdige nivåer som brukes for å definere likt arbeid har blitt gjennomgått. Mercers IPE-system er metodikken som ligger til grunn for vår inndeling, og det er en stillingsvurderingsmetodikk som NCC har brukt over lang tid.

Analysemetode Innenfor rammen av analyse av likt arbeid skal lønnsforskjeller i de grupper hvor begge kjønn er representert analyseres. Grupper som kun består av ett kjønn, trenger ikke analyseres. Vi har sammenlignet gjennomsnittslønnen for kvinner og gjennomsnittslønnen for menn i gruppen og analysert eventuell lønnsforskjell uavhengig av hvilket kjønn som har lavest gjennomsnittslønn. Vi har kun analysert grupper hvor lønnsforskjellen er mer enn 5%. Vi har også sett på lønsspredningen mellom kvinner og menn i gruppen.

Innen NCC anvendes individuell lønnssetting, noe som medfører at menn og kvinner i samme gruppe (likt arbeid) kan ha ulik lønn. Målet med analysen er å sikre at eventuelle lønnsforskjeller er basert på saklige grunner.

Kartlegging og analyse - likeverdig arbeid

Arbeidsvurdering: For å fastslå hvilket arbeide som vurderes som likeverdige, brukes Mercers stillingsvurderingssystem IPE. NCC har i mange år brukt IPE for vurdering av stillinger. Flertallet av bransjespesifikke stillinger i organisasjonen vurderes og rapporteres i Mercers lønnsundersøkelser og får dermed en kvalitetskontroll. I 2020 ble det også gjennomført en gjennomgang av stillingsvurderinger innen ulike støttefunksjoner.

Analysemetode: Ifølge LDO` (Likestillings- og diskrimineringsombudet) definisjon anses et arbeid som kvinnedominerte når andelen kvinner overstiger 60 prosent. Innenfor rammen av analyse av likeverdig arbeid skal gjennomsnittslønnen for hvert av de kvinnedominerte arbeidene sammenlignes med gjennomsnittslønnen for hvert av de likeverdige arbeidene som ikke er kvinnedominerte for å se om det forekommer lønnsforskjeller. De kvinnedominerte arbeidene skal også sammenlignes med lavere vurderte ikke-kvinnedominerte arbeider som ligger høyere i lønn (vi kaller det hierarkisk analyse). Det kan forekomme lønnsforskjell mellom likeverdige arbeider uten at den er usaklig. Det finnes faktorer som kan spores til både policydokumenter og praksis som kan resultere i en

lønnsforskjell mellom grupper. Eksempler på slike faktorer er for eksempel nivå på markedslønn (etterspørsel etter viss kompetanse) og geografiske lønnsforskjeller (lønnsnivået i ulike deler av landet varierer). En faktor kan påvirke hele gruppen eller en del av medarbeiderne i gruppen. Gruppens gjennomsnittslønn kan imidlertid bli påvirket og forklare forskjellen i gjennomsnittslønn mellom grupper.

Handlingsplaner

Basert på kartleggingen og analysen som gjennomføres, utarbeides en handlingsplan for å rette opp usaklige lønnsforskjeller og arbeide for en mer likestilt arbeidsplass, dette sammen med tillitsvalgte.

Ansvar & Kontaktpersoner

Ansvarlig for gjennomføring av lønnskartleggingen:

- Johanne M Fredriksen, HR Manager Country Coordinator NCC Norge
-

Lønnskartleggingen gjennomføres i samråd og med støtte fra:

- Astri Kristiansen, Compensation & Benefits HRS NCC Norge
- Mattias Klefbäck, Senior Specialist Compensation & Benefits NCC
-

I analysearbeidet deltar HR-sjefer og HR-partnere fra alle forretningsområder sammen med tillitsvalgte i organisasjonen.