



Dato: 01.04.24

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt GK Norge 2023

GK Norge AS



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Alle lønnsformer er inkludert i de oppgitte lønnsforskjellene i redegjørelsen under. Tallene for lønnsforskjeller er fra 2022 da vi ikke har praksis for å gjøre denne kartleggingen hvert år.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller 2022-tall					
	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent					Naturalytelser
			Kontante ytelser					
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Totalt GK Norge AS	199	1811	97,87 %	99,80 %	51,34 %	93,36 %	60,42 %	81,81 %
Selskapsledelse og tilsvarende	3	36	101,31 %	99,62 %	NA	128,78 %	NA	85,95 %
Avdelingsledelse og tilsvarende	46	173	89,57 %	90,24 %	NA	44,22 %	98,30 %	54,25 %
Prosjekt- og serviceledelse og tilsvarende	58	585	90,27 %	90,28 %	NA	109,38 %	93,59 %	78,62 %
Saksbehandlere og tilsvarende	54	14	88,72 %	87,57 %	NA	123,05 %	182,60 %	99,09 %
Fagarbeidere og tilsvarende	14	785	92,97 %	95,46 %	51,34 %	33,49 %	55,89 %	90,84 %
Læringer, hjelpearbeidere og tilsvarende	24	218	99,03 %	101,60 %	NA	NA	18,92 %	71,08 %

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte *		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid **	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
193	1 799	3	15	24,2	12,1	5,2 %	2,7 %	1,0 %	0,1 %

* Læringer ikke medtatt

** Spurte i 2022-rapporten alle med deltid hva de ønsker via undersøkelse (MS Forms)

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi tatt med timelønn, fastlønn, alle tillegg og ulempegodtgjørelser, bonuser og goder for regnskapsåret 2022. For å få best mulig sammenligningsgrunnlag er alle innrapporterte ytelser fra selskapet via A-meldingen for 2022 tatt med for alle ansatte som har vært ansatt i selskapet gjennom hele 2022.

Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene, med nødvendige tilpasninger for ikke å få for mange nivåer. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i selskapet og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Vi har ikke målt lønnsforskjeller opp mot enkelte av de kriteriene som benyttes ved lønnsfastsettelse i selskapet, slik som erfaring, ansiennitet, kompetanse og resultater.

I 2022 spurte vi, i en egen undersøkelse, de deltidsansatte om de ønsker å jobbe mer enn hva de gjør i dag. Ca. 90 % av de deltidsansatte svarte at deltiden er frivillig og at de ikke ønsker større stillingsandel.

2022 var det første året selskapet gjennomførte en lønnskartlegging som omfattet alle lønnsrelaterte tillegg og godtgjørelser. Tidligere år er kun avtalt lønn kartlagt. For 2023 gjennomførte selskapet en lønnskartlegging hvor vi tok hensyn til lønn og bonus. Det har vært en progressiv utvikling av kvinners andel av menns lønn som viser følgende:

2021: 99,61 %, 2022: 99,80 % 2023: 104,2 %.

Når det gjelder bonuser, uregelmessige tillegg inkl. ulempetillegg og overtid har kvinner lavere andel enn menn. Innenfor de ulike stillingsnivåene er forskjellene større uten at det er mulig å forklare dette uten å analysere stillingssammensetning, alder/erfaring, ansiennitet, kompetanse og resultater nærmere.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

GK Norges arbeid med å sikre likestilling og hindre diskriminering er forankret i flere av konsernets felles policyer, hvor de viktigste er:

Fra GKs konsernpolicy for menneskerettigheter:

«GK er opptatt av mangfold og inkludering. Likestilling mellom kjønnene er en utfordring i vår næring, og er også en utfordring for GK. Dette skyldes at det er færre kvinner i de rollene som utgjør størsteparten av arbeidsstyrken. Der er også en lavere andel av kvinner i ledelsesposisjoner. GK arbeider aktivt for å øke kvinneandelen i egen organisasjon og i næringen generelt.»

Fra GKs rekrutteringspolicy:

«For å styrke mangfoldet i GK er det krav om at alle underrepresenterte kjønn som oppfyller kravene satt i kravprofil skal intervjues». Det er satt krav i våre rammeavtaler for rekrutteringsbistand at de som leverandør skal sikre minimum 2 kandidater av det underrepresenterte kjønn som finalekandidater.»

Fra GKs code of conduct:

«GK har som mål å være en inkluderende og attraktiv arbeidsplass med gode arbeidsforhold, sikkert arbeidsmiljø, mangfold og balansert kjønnsfordeling. GK aksepterer ikke noen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende. Selskapets ledere har et særlig ansvar for å fremme åpenhet, lojalitet og respekt. Alle skal ha like muligheter til å realisere seg og vokse, menneskelig og faglig, i bedriften uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre vesentlige forhold ved en person.»

Arbeidet i GK Norge for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I 2023 har selskapet hatt følgende aktiviteter hvor arbeid for likestilling og ikke-diskriminerende praksis behandles:

- Utarbeidet en egen mangfolds- og inkluderingsstrategi med tilhørende tiltak som skal sikre vårt arbeid for bedret kjønnsbalanse i selskapet og næringen.
- Lønnskartlegging av alle ansatte med identifisering av forskjeller mellom kjønnene.
- Kvartalsvis møter med de tillitsvalgte, både sentralt i selskapet og lokalt i den enkelte avdeling/lokasjon.
- Møter i sentralt AMU fire ganger i løpet av året, med tilsvarende hyppighet for de fire regionale AMU-ene.
- Krav til leverandører for rekrutteringsbistand om å sikre finalekandidater av det underrepresenterte kjønn.
- Det gjennomføres jevnlig verneunder i alle de ulike verneområdene i selskapet.
- GK ble styremedlem i Diversitas, som er Norges ledende nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsnæringen.
- GK ble styremedlem i Energikontakten, som skal sikre et godt samarbeid mellom NTNU, linjeforeningene i Energikontakten og bransjen/næringsliv. I dette fora jobbes det også for å øke antall kvinnelige studenter til fag tilknyttet Energikontakten, som elektro, informatikk og energi og miljø.
- Endret stillingsannonser ved å legge til en fast tekst: I GK kan du være deg selv og forvente å bli respektert, uansett hvor du kommer fra eller hvem du er glad i. Mangfold og inkludering handler for oss om å anerkjenne og respektere hverandres virkelighet og finne styrke i det som gjør oss like og ulike. Kvalifiserte kandidater som kjenner seg igjen i våre verdier inkluderende, nysgjerrig og ansvarlig oppfordres til å søke hos oss.

Selskapet har siden 2021 vært gjennom en rekke større endringer, deriblant en omorganisering.

Primærfokuset hos ledelsen og de tillitsvalgte har vært på gjennomføringen av endringene og sikre at de også skal ivareta alle ansatte muligheter for rettferdig utvikling, karriere, lønn og andre ordninger. Selskapet har fremdeles potensiale for forbedringer i det helhetlige og strukturerede arbeidet med likestilling og diskriminering i form av å undersøke, analysere, iverksette tiltak og vurdere resultatene.

(1) Arbeidet i GK Norge for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

For å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling innen temaområdene rekruttering, tilrettelegging for balanse mellom jobb og fritid og karriere- og utviklingsmuligheter, har GK Norge i 2023 etablert en sluttundersøkelse som går til alle ansatte som velger å avslutte sitt arbeidsforhold. Dette ble innført for å øke kjennskap til og forbedre dataunderlaget vårt for å analysere hva som bidrar til at ansatte velger å forlate selskapet. Dette er et av tiltakene som bidrar til at vi beslutter og iverksetter mer målrettede tiltak for å beholde god kjønnsbalanse.

GK Norge har gjennom 2023 hatt fokus på å synliggjøre og lære medarbeidere å benytte varslingskanal for å melde om forhold på arbeidsplassen som er av diskriminerende art. Dette er en kulturell, så vel som en praktisk, reise hvor både HR, tillitsvalgte, verneombud, ledere og medarbeidere er involvert.

Det ble i 2023 gjennomført en lønnskartlegging som viser at kvinner i GK Norge har i snitt 4,2 % høyere lønn enn menn. Et interessant funn i denne forbindelsen er at kvinner har høyere lønn i noen stillinger basert på høyere formell utdanning. Menn har i større grad lengre ansiennitet. I 2024 skal vi gjennomføre en mer omfattende og grundig undersøkelse for å avdekke underliggende skjevheter.

(2) GK Norge har identifisert følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

GK Norge er en del av bygge- og anleggsnæringen i Norge. Denne bransjen har historisk vært, og er fremdeles, ansett som en næring med flest mannlige arbeidstakere. Kvinner utgjør kun 9 % av arbeidsstyrken i byggenæringen og kun 2 % av fagarbeidere. Det er i sterk kontrast til andre bransjer. Denne bransjeutfordringen utgjør en risiko for selskapet ved at kvinner er i mindretall i våre avdelinger og på lokasjoner, som byr på utfordringer med holdninger, kultur og språk. Kvinneandelen i GK Norge er rett i underkant av 10 % og således representerer bransjen godt. Kvinneandelen på senior ledernivåer har økt fra 7 % til 13 % i 2023. Målet er en betydelig økning i kvinneandelen frem mot 2025.

I medarbeiderundersøkelsen fra 2022 svarte 95 % at de ikke har blitt utsatt for diskriminering, mobbing seksuell trakassering eller annen trakassering på jobben i løpet av de siste 12 månedene. 3 % svarer et tydelig ja på at de har blitt utsatt for de samme forholdene på jobb i samme periode. 9 % av gitt et hverken/eller svar på spørsmålet.

I samme undersøkelse svarer 84 % et tydelig ja på spørsmålet om de opplever at atmosfæren og sjargongen på arbeidsplassen passer til alle (uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, etnisk tilhørighet, religion eller annen tro, funksjonsnedsettelse, seksuell legning, alder eller annet). 3 % svarer et tydelig nei på samme spørsmål, mens 13 % har gitt et hverken/eller svar på spørsmålet.

I medarbeiderundersøkelsen fra 2022 svarte 87 % at de opplever at ansatte har samme muligheter og plikter uansett kjønn, kjønnsidentitet eller -uttrykk, etnisitet, religion eller annet livssyn, funksjonshemming, seksuell legning eller alder. 4 % svarer et tydelig nei på samme spørsmål. 9 % har gitt et hverken/eller svar på spørsmålet.

Under medarbeiderundersøkelsens spørsmål om de ansatte har nok restitusjonstid mellom arbeidsdagene svarer 61 % et tydelig ja på spørsmålet. 14 % svarer et tydelig nei, mens 25 % verken svarer et tydelig ja eller nei. Det stilles også et spørsmål om opplevd stressnivå, hvor 18 % svarer et tydelig nei på at de har et akseptabelt stressnivå i jobben sin. Disse gir en tydelig indikasjon på at selskapet har en utfordring med å tilpasse arbeidshverdagen godt nok i forhold til familie- og livssituasjonen til mange ansatte.

Det kan synes at opplevd diskriminering ikke er en utbredt stor utfordring for selskapet, samtidig skal vi fortsette å arbeide med tiltak som gjør at alle opplever seg rettferdig og likeverdig behandlet, har like muligheter for utvikling og opplever å ha en trygg arbeidsplass fri for diskriminering.

(3) GK Norge har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og følgende tiltak er satt i gang

Følgende årsaker er så langt identifisert som risikoer og hindre:

- Selskapet mangler en omforent og uttalt lønnspolitikk som ivaretar lik vurdering av lønn og goder basert på kompetanse, resultater og stilling. Dette kan bidra til forskjellsbehandling.

- Det er stor overvekt av mannlige ansatte både i GK Norge og hos våre kunder, underentreprenører, samarbeidspartnere og andre aktører i næringen. Det kan føre til et maskulint arbeidsmiljø, hvor sjargong og kultur ellers kan oppfattes som lite attraktiv og ekskluderende for en del kvinner.
- Det har vært gjennomført flere store endringer i selskapet de siste årene, noe som kan ha medført at mange har opplevd økt stress og mindre balanse mellom jobb og fritid.
- Fortsatt arbeid med hvordan vi skal melde inn og håndtere varslingsaker.

Følgende tiltak er identifisert og iverksatt:

I 2023 har vi hatt særlig fokus på å kartlegge, analysere og sette gjennomførbare tiltak på vår mangfold- og inkluderingsstrategi.

For 2023 har vi startet og ferdigstilt arbeid med følgende tiltak:

- Selskapet har deltatt aktivt i nettverk i bransjen som arbeider for økt likestilling.
- Krav til inkludering og mangfold i rammeavtaler med våre underleverandører på rekruttering.
- Innholdet i stillingsannonser og bruk av rekrutteringskanaler er endret for hele selskapet med tanke på å tiltrekke flere kvinner. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og bruk av ord i vår kommunikasjon og at dette vil kunne bidra i forhold til hvem som søker jobb hos oss.
- Vi har jobbet aktivt og målrettet med å fortelle de gode historiene om de dyktige kvinnelige rollemodellene vi har i selskapet.
- Vi har begynt å måle uttak av feriedager og overtid for å sikre at vi har et bevisst forhold til jobb – privat – balansen og at vi følger lover og regler knyttet til dette.
- Selskapet har i løpet av 2023 arbeidet frem en konkretisering av inkludering – og mangfolds agendaen i konsernet.
- Vi har etablert en sluttårsaksundersøkelse.

For 2024 planlegger vi å starte med tiltak på mangfold- og inkluderingsagendaen samt utarbeide og implementere en felles lønnspolitikk som tydeliggjør felles kriterier for lønnsfastsettelse og hvordan lederne i selskapet skal jobbe med blant annet likelønn og hvordan man kan unngå lønnsdiskriminering.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I 2024 skal vi gjennomføre ny medarbeiderundersøkelse.

I selskapet har vi har sett en økning av kvinner i senior lederstillinger, samt sett en trend der lønn for kvinner ligger 4,2% over menn. Dette gir oss noen indikasjoner på at vi er på rett vei med arbeidet vårt. Samtidig er vi langt unna vårt mål om kvinneandel og vi ønsker å fortsette å redusere lønnsgapet på enkelte stillinger i selskapet.

Arbeidet med en tydeligere mangfoldsagenda og de tiltakene som følger av den, forventes å gi mindre opplevd diskriminering, mobbing og seksuell trakassering eller annen trakassering over tid. Dette måles i fremtidige medarbeiderundersøkelser.

Arbeidet med å utarbeide og implementere en felles lønnspolitikk for selskapet er forventet å gi oss større rettferdighet i lønnsfastsettelse mellom kjønn, og en felles retningslinje for hvordan vi vurderer verdi av kompetanse og ansiennitet.

Selskapet fortsetter med å sette likestilling, inkludering og mangfold på agendaen i all lederutvikling og kursing av medarbeidere i tilknytning til dette.