



ARP-rapportering 2022

GK Norge AS

26. april 2023

GK Norge AS

Oslo

Innledning

Arbeidsgivere i private og offentlige virksomheter har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Virksomheter som er omfattet av lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) skal:

- Undersøke om det **finnes risiko for diskriminering** eller andre **hindre for likestilling**, inkludert å **kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn** og bruken av **ufrivillig deltidsarbeid** annethvert år.
- **Analysere årsakene** til identifiserte risikoer.
- **Iverksette tiltak** som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten.
- Vurdere resultater av arbeidet utført for de tre punktene over.

For 2022 bygger GKs ARP-rapport på tallene for GK Norge. Våre øvrige selskaper er ikke omfattet av lovkravet og det er derfor ikke foretatt analyser for disse i år. Mange av tiltakene som beskrives vil likevel omfatte hele konsernet.

Godt arbeidsmiljø for alle

GKs sosiale og samfunnsmessige ansvar

- GK skal være en inkluderende og attraktiv arbeidsplass for alle med gode arbeidsforhold, sikkert arbeidsmiljø, mangfold og balansert kjønnsfordeling.
- GKs bedriftskultur skal være mangfoldig, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere, og legge til rette for samhandling, engasjement, profesjonalitet og gode resultater.
- Alle som arbeider i GK skal bidra til å skape et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene våre *inkluderende, nysgjerrig og ansvarlig*, og vi skal respektere og verdsette hverandres meninger og ulike perspektiver. Vi aksepterer ingen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes truende eller nedverdiggende. Selskapets ledere har et særlig ansvar for å fremme åpenhet, lojalitet og respekt og dette er nedfelt i våre *lederprinsipper*.
- Alle ansatte skal ha like muligheter til å realisere seg og vokse, menneskelig og faglig, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre vesentlige forhold ved en person.
- GK skal ivareta ansatte gjennom hele yrkeskarrieren, og sikre kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.

Likelønn

Overordnet resultat:

- Overordnet er det ingen forskjell i lønn mellom kvinner og menn i selskapet.
- For variable tillegg som bonuser, uregelmessige tillegg og overtid har kvinner en lavere andel enn menn. Det kreves mer dyptgående analyser av stillingssammensetning, alder/erfaring, ansiennitet, dyktighet og resultater for å kunne forklare disse forskjellene i mer detalj.
- 2022 er det første året selskapet gjennomfører en lønnskartlegging som omfatter alle lønnsrelaterte tillegg og godtgjørelser. Tidligere år er kun avtalt lønn kartlagt. For avtalt lønn har kvinner andel av menns lønn endret seg fra 99,61% i 2021 til 99,80% i 2022.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller	
	Kvinner	Menn	Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent	
			Kontante ytelser	Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Totalt GK Norge AS	199	1811	97,87 %	81,81 %
Selskapsledelse og tilsvarende	3	36	101,31 %	85,95 %
Avdelingsledelse og tilsvarende	46	173	89,57 %	54,25 %
Prosjekt- og serviceledelse og tilsvarende	58	585	90,27 %	78,62 %
Saksbehandlere og tilsvarende	54	14	88,72 %	99,09 %
Fagarbeidere og tilsvarende	14	785	92,97 %	90,84 %
Lærlinger, hjelpearbeidere og tilsvarende	24	218	99,03 %	71,08 %

Bakgrunnsvariabler:

Vi har vurdert likt arbeid av lik verdig 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.

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi tatt med timelønn, fastlønn, alle tillegg og ulempegodtgjørelser, bonuser og goder for regnskapsåret 2022.

Kjønnsbalanse, ansettelsesforhold og foreldrepermisjon

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
199	1 811	5	38	17,6	13,0	6,5 %	1,7 %	1,0 %	0,1 %

Kjønnsbalanse

- Kvinneandelen utgjorde 9,9% av arbeidsstyrken i 2022. Dette er en endring fra 9,5% i 2021. Flest kvinner er ansatt i administrative stillinger, samt enkelte ingeniørstillinger. Andelen kvinnelige ledere har økt fra 18% i 2021 til 21% i 2022.

Midlertidig ansatte

- Vi hadde totalt 43 midlertidig ansatte i 2022. Andelen midlertidig ansatte er svært lav og på samme nivå som 2021. Lærlinger er ikke inntatt i denne oversikten da lærlingkontraktene i natur er midlertidige. Vi hadde totalt 166 lærlinger i 2022. Mange lærlinger går over i faste ansettelse i GK etter endt utdanning.

Deltid

- Andelen deltidsansatte utgjør 6,5% for kvinner og 1,7% for menn. Vi har i en egen undersøkelse spurt deltidsansatte om de ønsker å arbeide mer enn de gjør i dag. 90% av de deltidsansatte svarer at deltiden er frivillig og at de ikke ønsker større stillingsandel enn det de har.

Foreldrepermisjon

- Kvinner tar fremdeles gjennomsnittlig flere uker permisjon enn menn. For kvinner var gjennomsnittet 17,6 uker i 2022, mens mennene i snitt tok ut 13 uker.

GKs arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis

Aktiviteter 2022

Vi har gjennomført en rekke aktiviteter for å styrke arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering i 2022:

- Årlig medarbeiderundersøkelse med flere spørsmål relatert til diskriminering og trakassering.
- Dybdeintervjuer med kvinner i ulike roller i selskapet rundt opplevd arbeidshverdag og utvikling.
- Revidert rekrutteringspolicy bl.a. for å styrke fokus på kvinneandel og mangfold i rekrutteringsarbeidet.
- Lansering av GKs employer brand som blant annet skal bidra til å tiltrekke flere kvinner til selskapet.
- Lønnskartlegging av alle stillingskategorier med identifisering av forskjeller mellom kjønnene. Underlaget er publisert i selskapets personalhåndbok for 2020, 2021 og etter hvert 2022.
- Jevnlige møter med de tillitsvalgte, både sentralt i selskapet og mer 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.
- I de årlige forhandlinger om lønn og arbeidsvilkår, inkludert i de felles retningslinjer for gjennomføring av lønnsreguleringene.
- Det gjennomføres jevnlig vernerunder i alle de ulike verneområdene i selskapet.

GKs arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis

Identifisering av risikoområder

Selskapet benytter to ulike verktøy for å identifisere risikoområder:

- Innenfor temaområdene rekruttering, tilrettelegging for balanse mellom jobb og fritid og karriere- og utviklingsmuligheter, benytter GK Norge en målrettet medarbeiderundersøkelse hvor en rekke spørsmål om disse temaene er en del av undersøkelsen.

Undersøkelsen gjennomføres på årlig basis og resultatene følges opp gjennom handlingsplaner i organisasjonen.

- For temaene lønn og arbeidsvilkår har selskapet de siste årene gjennomført en lønnskartlegging der forskjellene mellom kjønnene blir identifisert.

Pr. utgangen av 2022 er det gjennomført en mer omfattende kartlegging av lønn og andre lønnsrelaterte goder, der alle lønnsrelaterte goder er tatt med slik som lønn, bilgodtgjørelser, bonuser, akkordutbetalinger, ulempegodtgjørelser ved reise og ugunstige arbeidsforhold, dekning av forsikringer og utlegg, overtidsgodtgjørelser mv.

GKs arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis

Identifiserte risikoområder

- **Diskriminering/mobbing/trakassering:**

I medarbeiderundersøkelsen 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. Resultatene ligger noe over den globale referansen undersøkelsen opererer med. Selv om problemet synes relativt lite i selskapet er det all grunn til å ta på alvor de som opplever disse problemene.

- **Sjargong:**

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. Også her er det grunn til å ta på alvor at det finnes medarbeidere som finner disse forholdene problematiske.

- **Utviklingsmuligheter:**

I medarbeiderundersøkelsen 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% av gitt et hverken/eller svar på spørsmålet. Også her kan det synes som om problemet er relativt lite i selskapet, men det er all grunn til å undersøke blant annet nærmere hvordan disse svarene fordeler seg på kjønnene og hva de som opplever at det ikke er like muligheter opplever som hindre.

- **Restitusjonstid:**

I medarbeiderundersøkelsen svarer 61% av de ansatte et tydelig ja på at de har nok restitusjonstid mellom arbeidsdagene. 14% svarer nei og 25% svarer hverken 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.

GKs arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis

Identifiserte risikoområder

- **Lønn:**
Gjennom lønnskartleggingen for 2022 så vi at det overordnet sett praktisk talt ikke er forskjeller i avtalt lønn mellom kjønnene i selskapet. Fra 2021 til 2022 har kvinners andel av menns lønn endret seg fra 99,61% til 99,80%. Det betyr ikke at det ikke er utfordringer i selskapet knyttet til forhold som likestilling og diskriminering. Enkelte stillinger og stillingsnivåer har forskjeller, uten at vi tydelig kan forklare hva årsaken er. Det kan skyldes alder, erfaring, utdannelsesnivå, realkompetanse, geografiske forskjeller eller andre forhold vi ikke har oversikt over. Selskapet har pr i dag ingen helhetlig lønnspolitikk hvilket kan bidra til at lederne i selskapet vurderer lønn ulikt og det kan oppstå uønskede lønnsforskjeller, også når det gjelder kjønnsrelaterte forskjeller.
- **Kvinneandel:**
Kvinneandelen i selskapet er nå rett under 10%. Målet er en betydelig økning i kvinneandelen frem mot 2025. Særlig blant håndverkergruppene er kvinneandelen lav.

GKs arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis

Årsaker til risikoer og hindre

Følgende årsaker er så langt identifisert som risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kjønnene innenfor de ulike stillingsnivåer kan dels skyldes at selskapets ledere i stor grad fastsetter lønn uten at det er forankret i en felles lønnspolitikk. Selskapet mangler en slik felles lønnspolitikk, noe som kan medføre risiko for ulike vurderinger av lønn og tillegg, og dermed mulighet for 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 for øvrig kan oppfattes som lite attraktiv og ekskluderende for en del kvinner.
- Det har vært stor endringstakt i selskapet de siste årene, noe som kan ha medført at mange har opplevd økt stress og mindre balanse mellom jobb og fritid.
- Selv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering det er det trolig behov for å gjøre disse bedre kjent i organisasjonen.

GKs arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis

Identifiserte og iverksatte tiltak

I 2022 har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Flere av forholdene som er identifisert har kommet frem via medarbeiderundersøkelsen. For at selskapet skal lykkes i forbedringsarbeidet med de forholdene som fremkommer i medarbeiderundersøkelsen, er det avgjørende at undersøkelsen blir tatt på alvor av selskapets ledere, at resultatene blir kjent, utfordringene identifisert og at det lages handlingsplaner i hele organisasjonen som følges opp gjennom året. Dette har vært et spesielt fokusområde i 2022.
- 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 stiller også krav om mangfold og profesjonelle rekrutteringsprosesser når vi benytter oss av ekstern rekrutteringsbistand.
- Vi har tydeliggjort vår policy for ansattes bruk av hjemmekontor, og vi åpnet for bruk av fleksitid for flest mulig av våre ansatte. Disse tiltakene skal bidra til en bedre balanse mellom jobb og fritid.

Vi planlegger følgende tiltak i 2023:

- Det er definert et behov for å konkretisere mangfolds-agendaen i konsernet. I den forbindelse er etablert en arbeidsgruppe med deltakelse fra GK Norge for å bidra i dette arbeidet. En handlingsplan for mangfold vil bli etablert i løpet av 2023.
- Selskapet har som ambisjon at det, sammen med de tillitsvalgte, blir utarbeidet 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.

GKs arbeid med likestilling og ikke-diskriminerende praksis

Resultater og forventninger til videre arbeid

- I fjerde kvartal 2022 har vi evaluert resultatene av medarbeiderundersøkelsen. En del har også etablert sine handlingsplaner. 82 av de 239 gruppene i GK Norge har etablert handlingsplaner. Resterende skal gjøre det innen utgangen av Q1/2023.
- Det har også blitt gjennomført en spørreundersøkelse om ufrivillig deltid. 2,2% av de ansatte i selskapet jobber deltid. Av disse er jobber 90% deltid frivillig. Det betyr at ca. 2% av de ansatte i selskapet jobber ufrivillig deltid. Andelen kvinner som jobber deltid er større enn andelen menn.
- Med nytt rekrutteringskonsept og rekrutteringspolicy har vi sett en økning i søkere generelt og andel kvinnelige søkere til ledige stillinger i selskapet. Vi forventer at denne utviklingen skal fortsette inn i 2023.
- Lønnskartleggingen viser at, på tross av at selskapet ikke har en felles lønnspolitikk, var forskjellen på kvinner og menns avtalte lønn mindre i 2022 enn i 2021. Siden 2022 er første år selskapet måler lønn så bred, forventes det at målingene fremover viser en utvikling der også de andre lønnskomponentene enn avtalt lønn fordeler seg bedre mellom kjønnene. Det er utfordringer med at det for enkelte stillinger er lønnsforskjeller mellom kjønnene man ikke kan forklar ut fra de parameterne man pr. nå har oversikt over. Det vil derfor bli jobbet videre med dette og tatt inn felles retningslinjer i lønnspolitikken i selskapet når den kommer på plass i løpet av 2023.
- Arbeidet med en tydeligere mangfoldsagende og de tiltakene som følger av den, forventes å gi mindre opplevd diskriminering, mobbing og seksuell trakassering eller annen trakassering. Dette måles i fremtidige medarbeiderundersøkelser.
- De tillitsvalgte i selskapet har kun i begrenset grad vært involvert i likestillingsarbeidet. Det settes på agendaen i kommende møter mellom ledelsen og de tillitsvalgte, og sammen finner man et riktigere nivå på involveringen i dette arbeidet.

