

Likestillingsredegjørelse

Vevig AS 2023

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, alder, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Tilstand for kjønnslikestilling

VEVIG AS har 87% mannlige ansatte. Energibransjen, som Vevig er en del av, er en mannsdominert bransje.

Selskapet har pr. i dag en ansatte i reduserte stilling. Dette er frivillige. Ansatte i midlertidige stillinger er lærlinger, vikar for sykemeldt og sommervikarer. Prosentandelen ansatte er inkl. lærlinger.

Det er ingen kvinner ansatt i ledende stillinger i selskapet pr. i dag. Økonomiressurs (kvinne) fra Gudbrandsdal Energi Holding AS møter fast i Vevig sin ledergruppe. Differanse i lønn er knyttet til ansvar i stillingen og er ikke avhengig av kjønn.

Gjennomsnittslønnen i selskapet uten øverste leder er kr. 738 773. Kvinners gjennomsnittslønn er kr. 722 547 og for menn er gjennomsnittet kr. 741 189.

Seks mannlige ansatte har totalt tatt ut 26.2 uker med foreldrepermisjon i 2023.

Selskapet har følgende stillingsnivå:

1. Daglig leder
2. Ledere (medlemmer i ledergruppa)
3. Mellomledere og utdanning på høyskolenivå
4. Utdanning på fagskolenivå
5. Fagarbeidere med 4 ½ års læretid, konsulenter
6. Andre fagarbeidere og spesialarbeidere
7. Unge arbeidstakere

Lønnsammenligningene som er gjort tar utgangspunkt i fast årslønn. Vaktgodtgjørelse er holdt utenom. Det er ikke utbetalt bonus i selskapet.

Antall ansatte kvinner og menn pr. stillingsnivå

	Kjønnsbalanse		Lønn	
	Antall kvinner	Antall menn	Grunnlønn Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent	Bonus, tillegg og goder Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
Total	7	46	Kvinnerns gjennomsnittslønn: 722 547,- Menns gjennomsnittslønn: 741 189,- (eks. Adm.dir.) Forskjellen utgjør kr. 18 642,-	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 1 Adm. direktør	0	1		Det utbetales ikke bonus.
Nivå 2 Ledergruppe	0	6	Kun menn i ledergruppa ansatt i Vevig AS.	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 3 Mellomledere/ Univ./høyskole- utdannet	2	5	For lite utvalg (min. 5 stk.)	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 4 Fagskolenivå	1	17		Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 5 Fagarbeider med 4 ½ års læretid Konsulenter Kundebehandlere	3	22	For lite utvalg (min. 5 stk.)	Det utbetales ikke bonuser. Vakt-tillegg er holdt utenom. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 6 Andre fagarbeidere Spesialarbeidere	0	2	For lite utvalg (min. 5 stk.)	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 7 Unge arbeidstakere (lærlinger)	1	4	Lik lønn	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
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
0	1	0	4,37	1	0	0	0

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i konsernets Strategiplan og Etisk reglement. Vi følger gjeldende lover, forskrifter, tariffavtaler og hovedavtaler. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i selskapets personalpolitikk og beskrevet i Personelhåndboka. Vi samarbeider tett med fagforeningene for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte. Vi satser på lederutdanning, blant annet for å utvikle lederkulturen vår også innenfor området likestilling og ikke-diskriminerende praksis. Det gjennomføres jevnlig undersøkelser blant ansatte og det er etablert varslingsrutine om kritikkverdige forhold. Det er like utviklingsmuligheter og lønns- og arbeidsforhold for begge kjønn.

Det er tilrettelagt for fleksibelt arbeidssted etter nærmere avtale med leder, for å bidra til mulighet for å kombinere arbeid og familieliv utfra livsfase.

Det arbeides for at arbeidsbelastningen skal fordeles på flest mulig for å unngå unødig bruk av overtid for enkeltpersoner.

Alle våre stillingsannonser og rekrutteringsprosesser er nøytrale. I forbindelse med omdømmebygging blir kvinnelige ansatte og lærlinger særlig benyttet med tanke på å være en attraktiv arbeidsgiver for kvinner. Det er ønskelig at andelen kvinner øker.