

Likestillingsredegjørelse

Vevig AS 2021

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



Tilstand for kjønnslikestilling

VEVIG AS har 89% mannlige ansatte. Energibransjen, som Vevig er en del av, er en mannsdominert bransje.

Selskapet har pr. i dag to ansatte i reduserte stilling, som sammen med resterende stillingsprosent i konsernet har 100% ansettelse. Det er ingen i ufrivillige deltidsstillinger i selskapet. Det er en midlertidig mannlig ansatt i forbindelse med langtids sykefravær, utover dette er kun lærlinger og sommervikarer midlertidig ansatt. 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. 623 292,-. Kvinners gjennomsnittslønn er kr. 611 177,- for menn er gjennomsnittet kr. 624 701,- kroner.

To mannlige ansatte har totalt tatt ut 4,5 uker med foreldrepermisjon i 2021.

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	Bonus, tillegg og goder
Total	6	47	Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent Kvinnerns gjennomsnittslønn: 611 177,- Menns gjennomsnittslønn: 624 701,- (eks. Adm.dir.) Forskjellen utgjør kr. 13 524,-.	Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 1 Adm. direktør	0	1		Det utbetales ikke bonus.
Nivå 2 Ledergruppe	0	5	Kun menn i ledergruppa ansatt i Vevig AS.	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 3 Mellomledere/ Univ./høyskole- utdannet	1,4	5	For lite utvalg (min. 5 stk.)	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 4 Fagskolenivå (Driftsing.)	0	12	Kun menn ansatt.	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 5 Fagarbeider med 4 ½ års læretid Konsulenter Kundebehandlere	2,4	20	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	1	For lite utvalg (min. 5 stk.)	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.
Nivå 7 Unge arbeidstakere (lærlinger)	1	3	Lik lønn	Det utbetales ikke bonuser. Evt. goder fordeles likt mellom kjønnene.

Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon		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	2,25	2	0	0	0

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i konsernets Strategiplan og Etske regler. 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 varslingsrutiner for kritikkverdige forhold. Det er like utviklingsmuligheter, 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. I løpet av 2022 vil selskapet få to nye kvinnelige ansatte.