

Vedlegg 1

Redegjøringsplikten for likestilling og diskriminering

Innledning

Ringerikskraft konsernet er et integrert selskap bestående 4 virksomhetsområder og 11 datterselskap. Selskapet driver en bred virksomhet innen kraftproduksjon, distribusjon av strømnnett, entreprenørtjenester og energiløsninger. Bransjen har historisk vært og er preget av et mannsdominert yrke, men selskapet jobber aktivt for rekruttering flere kvinner innen de enkelte virksomhetsområdene. Blant annet ved å synliggjøre kvinner i stillingsannonser og bruk av kvinner i profileringsbilder av konsernet. Det ligger føringer for dette i konsernets verdiplattform og strategiplaner.

Kartlegging og tiltaksoversikt

Gjelder følgende virksomhetsområder/selskaper:

Ringerikskraft AS, Føie AS, Energiløsninger, Produksjon AS. Egen rapportering fra Laje AS nedenfor.

Måles hvert år:

	2021	2022	2023	Årsak/Tiltaksplan
Kjønnsbalanse	Kvinner: 33, 33,3% Menn: 66, 66,7%	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	I selskaper med montører stort flertall menn. I administrative stillinger overtall kvinner. Jobbes aktivt med å skaffe kvinner til montørstillinger/lærlinger. I HR strategi mot 2025 er likestilling, likeverd og se styrke i at vi er forskjellige et satsningsområde. Ligger i vår verdiplattform for konsernet
Midlertidige ansatte	Kvinner: 4, 80% Menn: 1, 20%	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Ett vikariat, nå fast stilling. Øvrige på tidsbegrenset prosjekt. Tidsbegrenset prosjekt.
Deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)	Kvinner: 3, 50% Menn: 3, 50%	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Eget ønske, nedtrapping mot pensjon. Pensjonister på tilkallingsavaler.
Gjennomsnitt antall uker/% foreldrepermisjon for kvinner og menn	Kvinner: 1, 50% Menn: 1, 50%	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	To ansatte: 50/50 fordeling mann/kvinne

Måles annet hvert år:

	2021	2023	2025	Tiltaksplan
Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå (kjønnsforskjeller i prosent)	Ingen lønnsforskjeller. Stillingen som definerer lønnsnivå, ikke kjønn.	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Hovedprinsipp lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn. Dette forankret i verdiplattformen til konsernet. Det vil bli gjort en bedre analyse på dette for 2023
Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller i prosent)	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Ikke prioritert overordner lønnsanalyse nå. Gjøres for 2023?
Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer	Ledere: Kvinner: 8, 28,5% Menn: 20, 71,5% Funksjonærer: Kvinner: 27, 43% Menn: 36, 57% Arbeidere/ montører/ operatører: Kvinner: 0 Menn: 8	Ledere: Kvinner: Menn: Funksjonærer: Kvinner: Menn: Arbeidere/ montører/ operatører: Kvinner: Menn:	Ledere: Kvinner: Menn: Funksjonærer: Kvinner: Menn: Arbeidere/ montører/ operatører: Kvinner: Menn:	
Ansatte som jobber ufrivillig deltid	Kvinner: 0 Menn: 0	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Ved deltid er dette evt. arbeidstakerønske, tidsbegrenset

Kartlegging og tiltaksoversikt

Gjelder følgende virksomhetsområder/selskaper:

Laje AS

Måles hvert år:

	2021	2022	2023	Årsak/Tiltaksplan
Kjønnsbalanse	Kvinner: 29, 9,5% Menn: 276, 90%	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	I selskaper med montører stort flertall menn. I administrative stillinger overtall kvinner. Jobbes aktivt med å skaffe kvinner til montørstillinger/lærlinger. I HR strategi mot 2025 er likestilling, likeverd og se styrke i at vi er forskjellige et satsningsområde. Ligger i vår verdiplattform for konsernet
Midlertidige ansatte	Kvinner: 1, 50% Menn: 1, 50%	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Trainee Prosjektmedarbeider
Deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)	Kvinner: 2, 20% Menn: 8, 80%	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Etter eget ønske Etter eget ønske
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Kvinner: Menn:	Ikke kartlagt Ikke kartlagt

Måles annet hvert år i hele konsernet:

	2021		2023	2025	Tiltaksplan
Ringerikskraft AS: Lønnsnivå på ulike stillingsnivå	Ledere kvinner: Kr.986 497 65% av menn	Ledere menn: Kr.1 512 580			Hovedprinsipp lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn. Dette forankret i verdiplattformen til konsernet. Det vil bli gjort en bedre analyse i hvert enkelt selskap på dette ved neste rapporteringsplikt for 2023.
	Funksjonærer kvinner: Kr. 543 972 55,3% av menn	Funksjonærer menn: Kr. 983 474			
	Montører/operatører kvinner: Ingen	Montører/operatører menn: Ingen			
Føie AS: Lønnsnivå på ulike stillingsnivå	Ledere kvinner: Kr. 811 003 90,3% av menn	Ledere menn: Kr.897 570			Under funksjonærer ligger alle «kontorjobber» inkludert prosjektledere. Dette er i hovedsak menn, og lønn ligger gjennomsnitt en del høyere enn øvrige stillinger som inngår i funksjonærtallene.
	Funksjonærer kvinner: Kr. 576 321 90% av menn	Funksjonærer menn: Kr. 641 563			
	Montører/ operatører kvinner: Kr. 356 843 (en lærling) 64,4% av menn	Montører/ operatører menn: Kr.553 596			

Ringerikskraft Produksjon AS: Lønnsnivå på ulike stillingsnivå	Ledere kvinner: Ingen	Ledere menn: Kr. 797 499		
	Funksjonærer kvinner: Ingen	Funksjonærer menn: Kr. 592 503		
	Montører/ operatører kvinner: Ingen	Montører/ operatører menn: Kr.542 627		
Energiløsninger:	Ledere kvinner: kr. 1 030 000	Ledere menn: Kr.934 000		
	Funksjonærer kvinner: Kr.484 731 91,6% av menn	Funksjonærer menn: Kr.528 747		
	Montører/ operatører kvinner: Ingen	Montører/ operatører menn: Ingen		
Laje AS	Ledere kvinner: Kr.803 666 Kvinner snitt 90,3% av menn	Ledere menn: Kr. 889 612		
	Funksjonærer kvinner: Kr.573 066 Kvinner 87,4% av menn	Funksjonærer menn: Kr.655 321		
	Montører/ operatører kvinner: Kr. 505 431 656 Kvinner 87,5% av menn.	Montører/ operatører menn: Kr. 587 562		

Måles annet hvert år:

	2021	2023	2025	Tiltaksplan
Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller i prosent)	Kvinner: Kr. 579 479 (snitt) 96% av menn Menn: Kr. 605 748 (snitt)	Kvinner Menn:	Kvinner Menn:	
Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer	Ledere: Kvinner: 8 – 24% Menn: 25 – 76% Funksjonærer: Kvinner: 15 – 22% Menn: 55 – 78% Arbeidere/montører/operatører: Kvinner: 3 – 1,5% Menn: 202 – 98,5%	Ledere: Kvinner: Menn: Funksjonærer: Kvinner: Menn: Arbeidere/montør/operatører: Kvinner: Menn:	Ledere: Kvinner: Menn: Funksjonærer: Kvinner: Menn: Arbeidere/montør/operatører: Kvinner: Menn:	Inkludert prosjektingeniører
Ansatte som jobber ufrivillig deltid	Kvinner: 0 Menn: 0	Kvinner Menn:	Kvinner Menn:	

Rev. 22.03.2022