

**VINGMED**

**Likestillingsredegjørelse 2023**

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling Vingmed AS 2023

Vingmed sitt arbeid for likestilling er forankret i vår personalpolitikk. Det er et uttalt mål at vår arbeidsplass ikke aksepterer noen form for diskriminering. Det vektlegges å ha et godt mangfold på vår arbeidsplass, dette omfatter også personlighet, egenskaper og erfaring.

En av tilbakemeldingene vi får på vår årlige medarbeiderundersøkelse er:

*Jeg er veldig glad for å jobbe i Vingmed da jeg oppfatter at det er et inkluderende arbeidssted i forhold til kjønn, alder, fysiske utfordringer/psykiske utfordringer, legning, religion med mer. Dette er viktig for at jeg skal trives. At det er plass til alle og at alle er like viktig for at vi skal nå våre mål!*

Vingmed AS har pr desember 2023 totalt 76 ansatte, fordelt på 25 kvinner og 51 menn.

Selskapet ledelse består av totalt 8 personer, hvorav 38 % er kvinner. Kjønnsfordelingen i selskapets ledelse er noe overrepresentert av kvinner, da 69% av dem totale organisasjonen består av menn.

Styret til Vingmed AS består av tre personer, hvor av 1 av medlemmene er kvinner. I styret i Vingmed Holding AS har er tre av fem medlemmer menn.

Vingmed AS praktiserer i svært liten grad midlertidige ansettelse. I 2023 hadde selskapet ingen midlertidig ansatte.

Selskapet har to ansatte i deltidsstillinger, en av hvert kjønn.

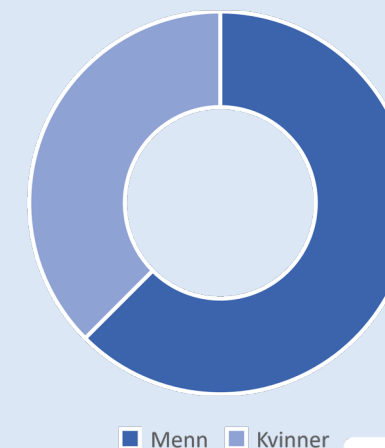
Vingmed AS har også knyttet til seg tre studenter som bistår oss om sommeren og andre isolerte dager de måtte ha mulighet til å bidra.

I 2023 var gjennomsnittlig antall uker i fødselspermisjon 12 uker og det er bare menn som hadde fødselspermisjon. Vingmed AS dekker lønn utover Folketrygdens ytelser for både kvinner og menn, Øvrige ansattegoder opprettholdes også i permisjonstiden.

Kjønnsbalanse i Vingmed pr. des. 2023



Kjønnsbalanse, avdelingsledere Vingmed pr. des. 2023



## Lønnskartlegging i Vingmed AS - 2022

Stillingstype	Andel Kvinner	Andel menn	Samlede ytelser	Fastlønn	Bonus	Overtids-godtgjørelse	Skattepliktige naturalytelser
Totalt	28,9 %	71,1 %	102,1 %	100,4 %	91,5 %	58,5 %	70,7 %
Ledelse	33,3 %	66,7 %	88,4 %	98,7 %	98,7 %		42,4 %
Produktspesialister	26,7 %	73,3 %	99,1 %	98,5 %	94,4 %		102,8 %
Faglig støtte	60,0 %	40,0 %	89,8 %	99,0 %	74,4 %		120,0 %
Service	12,5 %	87,5 %	111,0 %	95,7 %	99,1 %	133,1 %	82,2 %
Virksomhetsstøtte	38,5 %	61,5 %	143,7 %	101,9 %	66,0 %	51,5 %	218,8 %

Til vår kartlegging av lønn har vi definert stillingsgrupper og nivåer med utgangspunkt i funksjon i virksomheten. Hensikten med kartleggingen er å avdekke utilsiktede lønnsforskjeller.

Vår største lønnsgruppe er produktspesialister og utgjør 39,5% av de ansatte. Våre produktspesialister er alle ansatte som har salgsansvar for våre produkter. Vår serviceavdeling er også definert som en egen gruppe i vår analyse og utgjør 21% av de ansatte. Virksomhetsstøtte utgjør vår interne salgsstøtte som lager, ordrekontor, innkjøp. Intern støtte som krever særskilt utdanning er trukket ut i en egen gruppe, fagstøtte. I ledelsen sitter alle med leder- og personalansvar. Fordeling av de forskjellige lønnsgruppene er gjort i samarbeide med vårt verneombud.

Vi har i vår kartlegging inkludert fastlønn, bonus, overtid og skattepliktige ytelser. Ytelsene fremstilles som kvinners andel av menns lønn i %.

# Lønnskartlegging i Vingmed AS

## Fastlønn

Vingmed AS fastsetter lønn individuelt med utgangspunkt i NITO sin årlige lønnsstatistikk. Vår overordnede målsetning er på generelt grunnlag å ligge i øvre ¾ gruppe. Dette med sammenligningsgrunnlag for alder og utdanningsnivå. Vi har ved vår årlige lønnsjustering fokus på å unngå forskjellsbehandling og har de siste årene jobbet målrettet med å utjevne utilsiktede forskjeller. Vår kartlegging viser at det ikke er vesentlige forskjeller mellom kjønnene. Der hvor det avdekkes avvik er dette i all hovedsak drevet av utdannelses- og erfaringsnivå.

## Bonus

Vingmed AS har en generell resultatlønnordning som er lik for alle ansatte. Vår kartlegging viser at kvinner i særlig støttefunksjoner i 2022 generelt fikk utbetalt mindre bonus sammenlignet med menn. Dette er dog forklarlig gitt at selskapet i disse funksjonene rekrutterte flere kvinner i 2021. Det forventes at dette avviket vil utjevnes seg ved neste kartlegging.

## Overtidsgodtgjørelse

Det er relatert liten bruk av overtidsgodtgjørelse i selskapet. De fleste ansatte i organisasjonen styrer sin egen arbeidshverdag og vi ønsker at de ansatte skal ha en sunn balanse mellom arbeid og fritid. Ansatte som ikke har rett på overtidbetaling kompenseres med en ekstra ferieuke, uavhengig av total arbeidsbelastning. Vår kartlegging viser at det er forskjellig uttak av overtid mellom kjønnene.

## Skattepliktige naturalytelser

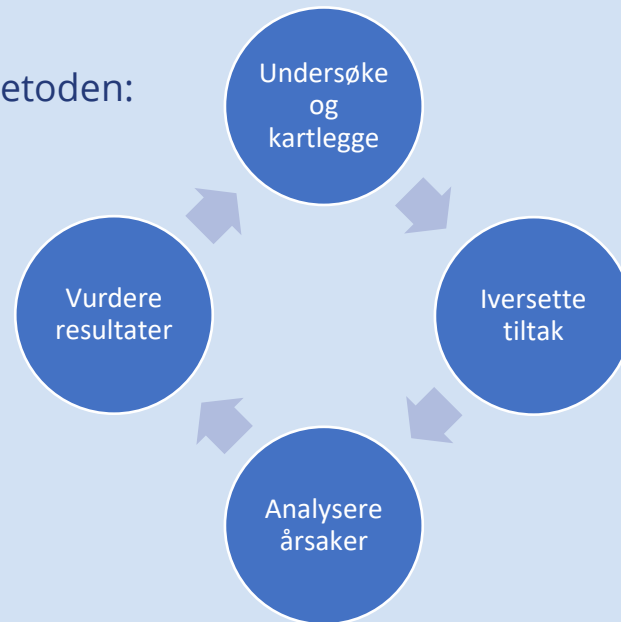
Skattepliktige naturalytelser er i all hovedsak fri bil som tilbys til alle ansatte som har behov for dette for å kunne utøve sin stilling. Ansatte i Vingmed AS har like forsikringsordning og pensjonsordning. Avvikene i naturalytelser mellom kjønnene er for alle grupper drevet av at ikke alle som tilbys fri bil og fri telefon ønsker å ha denne skattepliktige ytelsen.

## Del 2: Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vingmed AS sitt likestillingsarbeid er forankret i vår personalpolitikk. Det er et uttalt mål at Vingmed AS er en arbeidsplass ikke aksepterer noen for diskriminering. Likestillingsarbeidet omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, balanse mellom arbeid og fritid, samt arbeid mot trakassering.

Det overordnede ansvaret for arbeidet ligger hos styret i Selskap. Ledelsen i Vingmed tar aktiv del i arbeidet for likestilling og mot diskriminering og samarbeidet er nært forankret med AMU og selskapets verneombud. Våre mål for likestilling er tydelig omtalt i vår personalhåndbok og beskrevet i alle stillingsinstrukser.

Arbeidet er bygget rundt firestegsmetoden:

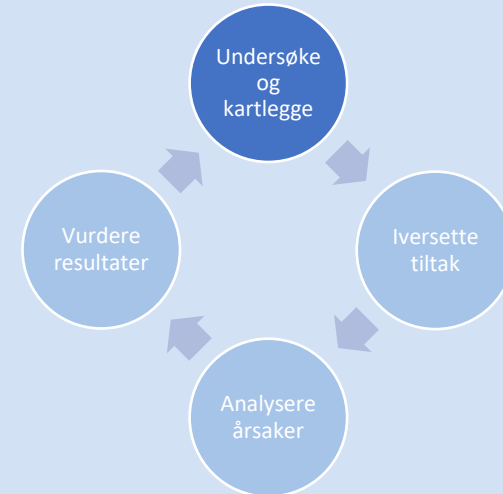


## Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Undersøke og kartlegge

For å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling samarbeider ledelsen i Vingmed med AMU og verneombud. Som metodikk brukes en modellutarbeidet av EY som gjør kartleggingen og vurderingene av disse gode og strukturerte. Arbeidet innarbeides som fast del av årshjulet til AMU og dekker alle de nevnte personalområdene:

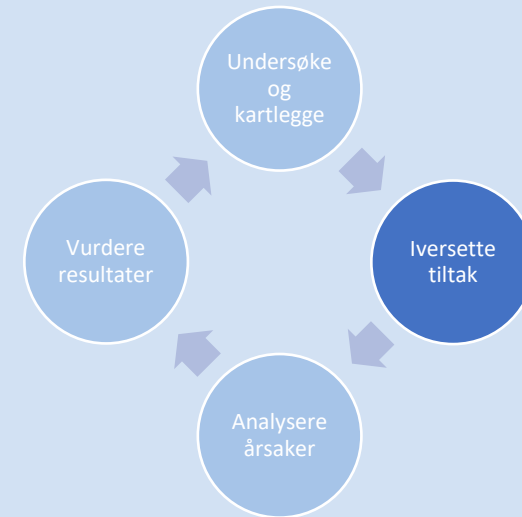
- Rekruttering
- Lønn og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Arbeid og fritid/familieliv
- Arbeidsmiljø
- Kompetansehevende tiltak



## Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Iverksette tiltak

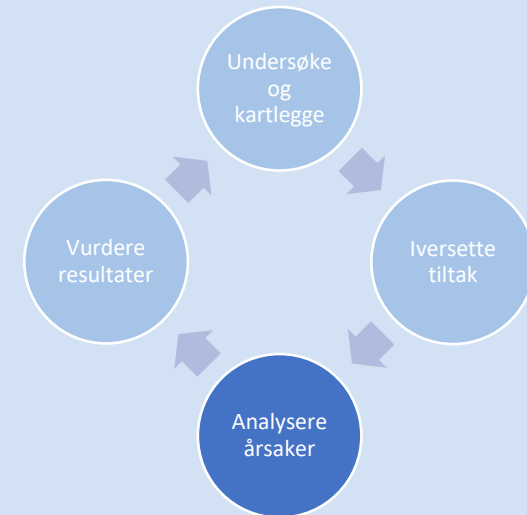
For å løpende sikre at vi har et godt arbeidsmiljø som ivaretar likestilling og hindrer diskriminering, avvik eller forhold som krever oppfølging bli ivaretatt med tiltak rettet mot det konkrete avviket. Dette kan være kortsiktige og/eller langsiktige, avhengig av type avvik og vurdering av hvor effektivt tiltaket vil være. Ledelsen i Vingmed AS vil være ansvarlig for å sikre gjennomførelsen av tiltak, dette i nært samarbeide med Amu og verneombud.



## Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Analyserer årsaker

Årsaker følges opp og analyseres løpende i møte med AMU og verneombud. I tillegg har selskapet en egen gruppe som bidrar inn i Vingmed AS sin årlige medarbeiderundersøkelse. Gruppen er også sentral i evalueringen av resultatene, disse hensyntar også de nevnte personalområdene.





## Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Vurdere resultater

Alle tiltak som settes inn i arbeidet for likestilling og mot diskriminering evalueres opp mot fastsatt tiltak og målet for tiltaket. Evalueringen gjøres i tråd med fastsatt frist for tiltaket.

Den totale tiltaksplanen for Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering vil evalueres i tråd med årshjulet til AMU.

