

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

1) TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper				Kvinner	Menn	Kvinner som andel av menns
		Kvinner	Menn					
Total		96	12			-		
Administrasjon, inkl avdelingsledere		8	3			-		
Klinisk arbeid		11	2			-		
Spesialsykepleiere		11	0			-		
Sykepleiere / 3-årig helsebakgrunn		7	1			-		
HMS-rådgivere		8	4			-		
Helsesekretærer / Øvrig støttepersonell		51	2			-		

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
96	12	21	2	I/A	I/A	10	1	I/A	I/A		

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi sett på kontante ytelser for de ansatte. Lønnsstrukturen i selskapet er basert på fastlønn med tillegg av overtid ved behov. Utformingen av stillingsnivåene er basert på ansattgrupper som kan sammenlignes.

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. På grunn av at ingen av kategoriene har flere enn 5 menn, kan ikke tall pr gruppe offentliggjøres.

Resultater

Selskapet har en klar overvekt av kvinner i alle ansattkategorier. Innenfor hver enkelt kategori er det minimal forskjell på lønn, der arbeidsoppgavene er tilnærmet like. For en del stillinger med utvidet ansvar/spesialkompetanse og høyt utdanningsnivå vil det være større individuelle forskjeller.

Selskapet har over tid også en overvekt av kvinner blant ledelse og administrasjonsroller, som har vært naturlig da det har vært høy kvinneandel av kandidater med helsebakgrunn.

I forbindelse med lønnsregulering er det fokus på at likt arbeid skal gi lik lønn, og å unngå forskjell i lønnsnivå mellom kjønn og innenfor samme ansattgruppe. De siste årene er lønnsforskjellen mellom de definerte gruppene redusert.

Kjønnsbalanse, midlertidig ansatte, deltidsansatte og uttak av foreldrepermisjon

Som hovedregel benytter selskapet faste ansettelser. I løpet av regnskapsåret 2021 og starten av 2022 hadde selskapet derimot et prosjekt relatert til covid-testing, med svært varierende arbeidsbelastning. Her ble det engasjert en del midlertidig ansatte på grunn av prosjektets usikkerhet i forhold til omfang og varighet. Andelen midlertidig ansatte er redusert gradvis fra og med 2. kvartal, og er ved utgang av året på et lavt nivå.

Ansatte kan, etter eget ønske, søke om deltidsarbeid, og avtales sammen med nærmeste leder. Ved siste kartlegging var det ingen med deltidsarbeid som ønsker en høyere stillingsprosent.

Med bakgrunn i for få ansatte i foreldrepermisjon i regnskapsåret 2022, rapporteres det ikke på denne størrelsen.

2) VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- * Etablert policy for likebehandling og inkludering, som er forankret på leder- og styrenivå.
- * Prosedyrer som skal bidra til å hindre diskriminering, trakassering og vold.
- * Avvikssystem med nødvendige prosedyrer for håndtering av avvik
- * Hensynet til likestilling og diskriminering er innarbeidet i selskapets personalpolitikk.
- * Selskapet har en egen rekrutteringspolicy som hensyntar likestilling og ikke-diskriminering. Det er ønskelig å bidra til et mangfold og kjønnsbalanse på arbeidsplassen, og spesielt bidra til likestilling i yrker som har overvekt av en type kjønn.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I 2022 ble det etablert en egen miljøgruppe ved Medi3 som aktivt skal jobbe med organisasjonens indre og ytre miljø. Miljøgruppen arbeider målrettet med å forbedre miljøpresentasjoner innenfor blant arbeidsmiljø med likestilling og ikke-diskriminering. Arbeidet er forankret i ledelsen og virksomhetens AMU.

Siden 2022 har virksomhetens rekrutteringsprosess blitt endret for å sikre en objektiv, fordomsfri og inkluderende rekruttering. Det jobbes aktivt for å tiltrekke en mangfoldig søkergruppe gjennom jobbanalysen, etterfulgt av stillingsannonsen, intervjuprosessen og ansettelsesprosessen. I tillegg til å bedre rekrutteringsprosessen har virksomheten etablert rutiner for å ta vare på de nye medarbeiderne gjennom onboardingsprosess og felles sosiale arenaer.

De ansatte oppfordres til å bidra med innspill om forbedring i virksomheten. Dette kan de gjøre ved å benytte seg av det etablerte avvikssystemet, rutiner og prosedyrer for varsling, samt regelmessig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler. Arbeidsmiljøundersøkelsen kartlegger blant annet mobbing/trakassering, ekskludering, forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn og forskjellsbehandling på grunnlag av alder osv. Resultatene av undersøkelsene blir først gjennomgått av ledelsen, før hver avdeling får tilbakemelding om resultatene. I etterkant av undersøkelsen skal resultatene følges opp i avdelingene med handlingsplan og nødvendige tiltak.

I tillegg til dette har virksomheten egen bedriftshelsetjeneste som har god kompetanse som virksomheten og den ansatte selv kan nyttiggjøre seg av.

Utvalgte aktiviteter og tiltak

- Vurdere alternative og mer frekvente metoder for å avdekke medarbeidertilfredshet.
- Løpende måling (KPI'er).
- Evaluere dagens vilkår for foreldrepermisjon for å sikre at eksisterende vilkår er forenlig med familie- og arbeidsliv.
- Evaluere rutiner for objektiv og kompetansebasert evaluering for interne karriereveier og forfremmelser.
- Opplæring og informasjon til ledere med personalansvar for å sikre nødvendig kompetanse og bevissthet.

Ålesund, 24.03.2023