

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

1) TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Kvinneres lønn som andel av menns
	Kvinner	Menn	
Total	93	11	-
Administrasjon, inkl avdelingsledere	9	2	-
Klinisk arbeid	1	2	-
Spesialsykepleiere	11	1	-
Sykepleiere / 3-årig helsebakgrunn	13	1	-
HMS-rådgivere	7	3	-
Helsesekretærer / Øvrig støttepersonell	52	2	-

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, 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
93	11	26	3	I/A	I/A	9	0	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. Ytterst få ansatte har avtale om bonus og andre tillegg. 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 som har flere enn 5 menn, kan ikke tall pr gruppe offentliggjøres.

Resultater

Selskapet har en klar overvekt av kvinner i alle ansattekategorier. Innenfor hver enkelt kategori er det minimal forskjell på lønn, der arbeidsoppgavene er tilnærmet like. For en del stillinger med utvidet ansvar/spesial kompetanse 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 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 forventes redusert i 2022.

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 2021, rapporteres det ikke på denne størrelsen.

2) VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

* Vi har en policy for likebehandling og inkludering, som er forankret på leder- og styrenivå.

* Vi har retningslinjer som hindrer diskriminering, trakassering og vold, med et tilhørende varslingsystem, samt prosedyrer for hvordan det skal håndteres.

*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

Ledelsen samarbeider med ansattes representanter i AMU i arbeidet, og policy for likebehandling og inkludering er forankret der. Tema er fast i AMU som arrangeres 4 ganger pr år. Ansatte oppfordres til å bidra med innspill om forbedring i dette arbeidet.

Selskapet bruker også intranett og tilsvarende digitale flater til å kommunisere fokus på likestillingsarbeidet.

Selskapet gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelser med faste intervaller, der psykososiale faktorer undersøkes. Tema her er bl.a. mobbing/trakassering, ekskludering, forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn og forskjellsbehandling på grunnlag av alder. Resultatene av undersøkelsene blir først gjennomgått av ledelsen, før hver avdeling får tilbakemelding om resultatene. Dersom det er avdekket negative forhold, iverksettes tiltak.

Selskapet gjennomfører også årlig medarbeidersamtaler, der diskriminering og likestilling, herunder tilrettelegging for f.eks. familieliv og forskjellig livsfaser er et av temaene som diskuteres.

Utvalgte aktiviteter og tiltak

Gjennom arbeidene i foraene (beskrevet ovenfor) og dialog med ansatte kommer det frem et behov for å være enda mer tydelige i vår internkommunikasjon rundt arbeidet som gjøres rundt mangfold og likestilling.

Videreutvikle rekrutteringsprosessen for å sikre objektiv og fordomsfri rekruttering

Vurdere alternative og mer frekvente metoder for å avdekke medarbeidertilfredshet.

Løpende måling (KPI'er).

Evaluerer dagens vilkår for foreldrepermisjon for å sikre at eksisterende vilkår er forenlig med familie- og arbeidsliv.

Evaluerer 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, 25.3.22