

Likestillingsredegjørelse 2025

Medi3 jobber for likestilling og mot diskriminering i hele virksomheten, og arbeidet gjøres i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §26.

Medi3 ønsker å skape en organisasjon som fremmer likeverd og mangfold. Medi3 aksepterer ingen former for trakassering. Vi jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1- Kartlegging

Tabell: Lønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper for 2025:

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	55	11	75%	73 %	I/A	I/A	125 %	107 %
Administrasjon og ledelse	6	4	65 %	65 %	I/A	I/A	42%	120%
Klinisk arbeid	3	2	102%	103 %	I/A	I/A	I/A	64%
Sykepleier	10	2	117 %	117 %	100%	I/A	0%	81 %
Helsesekretær	26	0	100 %	100 %	100%	I/A	100%	100%
HMS-konsulent	6	2	103 %	103 %	I/A	I/A	58%	128%
Annet	2	1	123 %	123 %	I/A	I/A	100%	100%

Kjønn-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
55	11	2	1	17		6	0	0	0	0	0

Del 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Medi3 ønsker å jobbe aktivt for likestilling og ikke-diskriminering fordi vi ser verdien av mangfold og inkludering. Dette er en viktig del av vår kultur og våre verdier. Vårt mål er å sikre like rettigheter, like muligheter og en inkluderende arbeidsplass for alle – uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet, religion, seksuell orientering eller andre diskrimineringsgrunnlag.

Den øverste ledelsen har et overordnet ansvar for å sette retning, forankre arbeidet i virksomheten og sikre at det følges opp systematisk. Vi har retningslinjer og en personalhåndbok som forklarer hvordan vi jobber for et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø. Disse bidrar til å sikre likebehandling i alle faser – fra rekruttering til avslutning av arbeidsforholdet.

Avdelingslederne har en nøkkelrolle i å sikre at likestilling og ikke-diskriminering er en integrert del av arbeidskulturen. De skal fremme et inkluderende arbeidsmiljø ved å gå foran som gode rollemodeller, sikre rettferdige prosesser og aktivt følge opp virksomhetens likestillingsmål. Gjennom bevisst ledelse og tydelig ansvar bidrar de til at arbeidet ikke blir en formalitet, men en reell del av virksomhetens hverdag.

Samtidig har hver enkelt ansatt et ansvar for å fremme likestilling og forebygge diskriminering. Alle medarbeidere forventes å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø ved å respektere mangfold, fremme rettferdighet og si fra om diskriminerende atferd. Å skape et arbeidsmiljø der alle føler seg trygge, respekterte og likestilte er et felles ansvar.

Systematisk arbeid for likestilling og mangfold – en firestegs tilnærming

1. Kartlegge risiko og identifisere barrierer for likestilling

Medi3 arbeider systematisk med å avdekke risiko for diskriminering og identifisere forhold som kan hindre likestilling og inkludering i virksomheten. Målet er å sikre et godt kunnskapsgrunnlag for videre tiltak og forbedringer.

Vi gjennomfører regelmessige kartlegginger av blant annet kjønnsbalanse, lønnsforhold, tilgang til utviklings- og karrieremuligheter, samt bruk av heltid og deltid. I tillegg vurderer vi

tilrettelegging for ansatte med ulike behov, ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet og forekomst av mobbing og trakassering.

Kartleggingen gjennomføres gjennom medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler, lønnsanalyser og gjennomgang av relevante HR-data. I tillegg benyttes etablerte varslingsrutiner, samt dialog med tillitsvalgte og verneombud, for å sikre bred innsikt og medvirkning.

2. Analysere årsaker til identifiserte utfordringer

Basert på funnene fra kartleggingen analyserer virksomheten hvilke forhold som kan forklare eventuelle skjevheter eller utfordringer. Dette kan blant annet være knyttet til organisering av arbeid, praksis i rekruttering og lønnsfastsettelse.

Ved å identifisere både strukturelle og kulturelle barrierer får vi et bedre grunnlag for å iverksette målrettede og treffsikre tiltak.

3. Iverksette tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Med utgangspunkt i kartleggingen skal Medi3 iverksette målrettede tiltak for å fremme et godt og inkluderende arbeidsmiljø, sikre rettferdig behandling og forebygge trakassering.

I rekrutteringsprosesser legges det blant annet vekt på inkluderende og kjønnsnøytrale utlysninger, samt et bevisst forhold til mangfold i kandidatgrunnlag og utvelgelse. Når det gjelder lønn og arbeidsvilkår, gjennomføres det årlige lønnskartlegginger og jevnlig vurderinger av praksis for å sikre likebehandling.

Medi3 arbeider også aktivt for å gi alle ansatte like muligheter til kompetanseutvikling og karriereutvikling, blant annet gjennom lederutviklingsprogram og synliggjøring av interne muligheter. For å legge til rette for en god balanse mellom arbeid og privatliv tilbys fleksible arbeidstidsordninger der det er mulig, gode permisjonsordninger og individuell tilrettelegging ved behov, i tillegg til oppfølging gjennom bedriftshelsetjenesten.

Forebygging av trakassering og diskriminering er en sentral del av arbeidet. Dette innebærer tydelige rutiner for varslingsrutiner og håndtering av uønskede hendelser, samt opplæring av både ledere og ansatte. Arbeidet følges opp i samarbeid med arbeidsmiljøutvalget (AMU), som bidrar til systematisk oppfølging og videreutvikling av tiltakene. For å styrke kultur og medvirkning har Medi3 etablert en egen miljøgruppe som arbeider for et inkluderende og bærekraftig arbeidsmiljø, både internt i virksomheten og i vårt eksterne arbeid.

4. Evaluere effekten av tiltakene

Medi3 evaluerer effekten av tiltakene gjennom systematisk oppfølging av medarbeiderundersøkelser, dialog med vernetjenesten og ansatte, tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten samt gjennomføring av medarbeidersamtaler. Resultatene benyttes aktivt til å justere og videreutvikle tiltakene, slik at det sikres kontinuerlig forbedring.

Konklusjon

Medi3 er forpliktet til å fremme likestilling og motvirke diskriminering på alle nivåer i virksomheten. Gjennom tydelige retningslinjer, systematiske prosesser og målrettede tiltak arbeider vi for å skape et arbeidsmiljø der alle ansatte har like muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller andre individuelle kjennetegn.

Ved å benytte en firestegs arbeidsmetode sikrer vi at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er kunnskapsbasert og målrettet. Metoden gir en strukturert tilnærming til å kartlegge status, identifisere utfordringer, iverksette tiltak og evaluere effekt. Gjennom jevnlig oppfølging og analyse sikrer vi at tiltakene er relevante og tilpasset virksomhetens behov.

Arbeidet med likestilling er kontinuerlig og krever innsats fra hele organisasjonen. Ledere har et særlig ansvar for å gå foran som gode rollemodeller, samtidig som hver enkelt medarbeider bidrar til et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø. Sammen skaper vi en arbeidsplass preget av respekt, likeverd og muligheter for alle.

Ålesund 07.05.2026



Sigurd Teige
Styrets leder



[Frede Klinkby Uldbæk \(7. mai. 2026 14:07:46 GMT+2\)](#)

Frede Uldbæk
Styremedlem



[Ida Camille Rotevatn \(8. mai. 2026 20:50:00 GMT+2\)](#)

Ida Rotevatn
Styremedlem



[Monica Utvik Myklebust \(10. mai. 2026 16:36:27 GMT+2\)](#)

Monica Utvik Myklebust
Styremedlem



Jan-Terje Teige
Daglig leder