

# Likestillingsredegjørelse

## AS Med-Lab

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn 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: Tilstand for kjønnslikestilling

### Kjønnsbalanse

#### Kartlegging:

Kartleggingen er utført for året 2021, i samarbeid med representanter fra de ansatte. Tabell 1 viser resultat av kartlegging av kjønnsbalanse totalt i virksomheten, blant midlertidig ansatte, blant ansatte i deltidsstillinger og gjennomsnittlig antall uker i foreldrepermisjon, samt antall ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Tabell 1: Kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall		Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
316	63	23	9	35,27	16,67	66	2	0	0

#### Vurdering:

Følgende observasjoner og vurderinger gjøres på bakgrunn av tabell 1:

#### *Kjønnsbalanse:*

- I AS Med-Lab er majoriteten av de ansatte bioingeniører, eller har annen helsefaglig bakgrunn. Denne utdannelsen er det fremdeles flest kvinner som velger. Dette gjør utslag på forskjellene i tabell 1.
- Våre ledere har fokus på å få inn flere menn, men det er allikevel flest kvinnelige søkere og ansettelse skjer hovedsakelig på bakgrunn av kvalifikasjoner og personlige egenskaper.

#### *Foreldrepermisjon:*

- Våre mannlige ansatte tar i all hovedsak kun ut fedrekvoten. Gjennomsnitt antall uker for menn har allikevel økt med en uke fra 2020 og våre kvinnelige ansatte har tatt ut fire uker færre enn i 2020. Dette kan tyde på at flere familier selv velger å fordele felleskvoten noe mer enn tidligere. Så langt det ikke skaper store problemer for organiseringen av arbeidet legger selskapet til rette for at både de ansatte selv får bestemme hvor lenge og hvordan de ønsker å ta ut foreldrepermisjon. Våre ansatte som er i foreldrepermisjon, får bonus og er med på lønnsoppgjør, med alle ansatte.

#### *Faktisk deltid:*

- Det er flere grunner til at vi har deltidsarbeid, blant annet lovfestet rett til redusert arbeidstid, graderte sykemeldinger, delvis uføre, tilrettelegging, samt frivillig ønske om deltid. Andelen kvinner, har grunnet valg av utdanning alltid vært høy i AS Med-Lab og det gjenspeiler også tallene i tabell 1. Vi ser i tillegg at det er flere kvinner enn menn som ønsker å gå ned i midlertidig reduserte stillinger grunnet familiære forhold.

#### *Ufrivillig deltid:*

- Generelt er det få deltidsstillinger i AS Med-Lab. De fleste som har deltidsstillinger har selv søkt om redusert stilling (grunnet alder, familiesituasjon, eller helse). Øvrige har søkt på ledige deltidsstillinger som har vært utlyst. I rekrutteringsprosessen blir kandidatene informert om at deltidsstillingene brukes for å få optimal drift. I medarbeidersamtalen er det mulighet for den ansatte å ytre ønske om eventuelle endringer, for eksempel i forbindelse med livssituasjon.

## **Lønns - og arbeidsvilkår**

### **Kartlegging**

Kartleggingen er utført for året 2021.

### **Stillingsnivåer:**

- Stillinger er fordelt i stillingsgrupper ut ifra en helhetsvurdering basert på kompetanse, ansvar, arbeidsforhold og anstrengelse. Vurderingen er tatt i samarbeid med representant fra de ansatte: Tillitsvalgt.

Tabell 2: Tilstand for kjønnslikestilling. Beregningene er utført med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratets (Bufdirs) kartleggingsverktøy. Deltidslønning er regnet om til heltidsekvivalenter.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper		Lønnsforskjeller					
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	
Total	304	64	77,8%	76,7%	133,5%	102,7%	89%	32,2%
Gruppe 1	5	5	71,0%	69,4%	0%	100%	0%	81,4%
Gruppe 2	46	31	85,6%	85,6%	71,1%	100%	142,4%	61,8%
Gruppe 3	39	3	N/A*					
Gruppe 4	138	23	99,0%	102,3%	81,3%	100%	61,1%	87,5%
Gruppe 5	76	2	N/A*					

\* Kan ikke publiseres grunnet for få menn i gruppen

### Vurdering:

Følgende observasjoner og vurderinger gjøres på bakgrunn av tabell 2.

- I gruppe 1 er det i hovedsak graden av ansvar og omfang av oppgaver som utgjør lønnsforskjellene. I gruppe 2 observerer vi også noe forskjell. I denne gruppen finner vi ansatte med både særlig selvstendig stilling og ansatte som ikke har det. Det følger av valg av utdanning og stillingens art. Det er flere menn enn kvinner som er i særlig selvstendig stilling i denne gruppen. I tillegg til ansiennitet og arbeidserfaring, ser vi at kritisk kompetanse også kan ha gjort utslag. Gruppe 2 omfatter bredt, og bør vurderes på nytt i neste kartlegging.
- Alle ansatte i gruppe 3, 4 og 5 lønnes i forhold til lønnstabell med ansiennitetstrinn. Ledere med personalansvar har i liten grad mulighet til å påvirke lønnsnivået for de ansatte, da disse er fastsatt i den til enhver tid gjeldende lønnstabell som er avtalefestet. Forskjellene som fremkommer av tabellen skyldes ansiennitet.
- Timelønnede vikarer har vi valgt å ekskludere fra tabell 2, da også disse lønnes i forhold til den enhver tid gjeldende lønnstabell. Det er stor variasjon i hvor hyppig og hvilke typer vakter de jobber, som gir ulike uregelmessige tillegg og som ville gitt et skjevt bilde i tabellen.

### Forskjell fra tidligere år:

- Siden dette er det første året vi kartlegger lønnsforskjellene har vi ikke mulighet til å vurdere utviklingen.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Prinsipper mot diskriminering og for likestilling er nedfelt i våre etiske retningslinjer, som alle ansatte informeres om.
- Varslingssystem for kritikkverdige forhold er etablert. Personalhåndbok veileder og beskriver rutiner for varsling.
- Personalpolitiske retningslinjer for likestilling og å hindre diskriminering er beskrevet i vår personalhåndbok.
- Metode for kontinuerlig arbeid for likestilling og mot diskriminering er beskrevet i egen prosedyre i vårt kvalitetssystem.

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

### Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

#### Struktur for arbeidet

- Et likestillingsutvalg er nedsatt og sikrer kontinuerlig oppfølging av arbeidet. Utvalget inkluderer representant fra arbeidsgiver (HR, Kvalitet og prosjektstyring) og representanter fra ansatte (tillitsvalgt, vernetjenesten (verneombud og AMU), teamleder og ansattes representant i styret).
- Likestillingsutvalget møtes fire ganger årlig for kartlegging, analyse og evaluering av resultater.
- Likestillingsarbeidet behandles av ledelsen.

#### Utførelse

- Vurdere resultater av arbeidet:
  - Fjorårets arbeid ble gjennomgått.
- Undersøke og kartlegge:
  - Tilstand for kjønnslikestilling for 2021 ble kartlagt i andre kvartal 2022 av HR og tillitsvalgt. Kategorisering av stillingsnivå ble gjennomgått og justert av HR, VO og tillitsvalgt. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) sitt kartleggingsverktøy ble benyttet i arbeidet.
  - Likestillingsutvalg har utført kartlegging av risiko for diskriminering og likestillingshindre. Bufdirs mal for risikoanalyse ble benyttet i arbeidet. Vi arbeider med diskrimineringsgrunnlagene; kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Arbeidet omfatter personalområdene; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å

kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

- Analysere årsaker:
  - HR og tillitsvalgt har gjennomgått kartlegging av kjønnslikestilling.
  - Likestillingsutvalg har vurdert årsaker og foreslått tiltak på bakgrunn av kartleggingen av risiko for diskriminering og likestillingshindre.
- Iverksette tiltak:
  - Likestillingsutvalg har utarbeidet handlingsplan. Bufdirs mal for handlingsplan ble benyttet i arbeidet.
  - Handlingsplan ble gjennomgått og godkjent av representant fra ledelse.

## Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Resultatet av kartleggingen viste ikke tydelig risiko for diskriminering eller likestillingshindre. Vi kan allikevel ikke utelukke uoppdaget eller ubevisst diskriminering og trakassering. Identifisert risiko og tiltak i handlingsplanen (tabell 3) er utarbeidet på bakgrunn av ønske om å avdekke eventuell uoppdaget risiko.

I fjorårets kartlegging ble det identifisert høyere risiko for trakassering for ansatte kontakt med omverdenen, som PasientService. Risikoen ble tatt opp til ny vurdering i likestillingsutvalget.

## Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Mulig årsak til uoppdaget risiko kan være at likestillingsutvalget ikke mottar nødvendige innspill til risikovurderingen. For å sikre innspill til likestillingsutvalgets kartlegging er det potensiale i å benytte resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen. Det stilles allerede spørsmål relatert til likestilling og diskriminering i arbeidsmiljøundersøkelsen. En gjennomgang av de relevante spørsmålene for dette arbeidet kan være nyttig. Alternativt kan en egen undersøkelse for kartlegging av diskrimineringsgrunnlag i personalområdene vurderes.

En annen årsak til uoppdaget og ubevisst diskriminering eller trakassering kan være ubevisst diskriminering i arbeidsmiljøet, og uvisshet om hva som bør varsles om. Tiltak for å minke risikoen vil være bevisstgjøring om likestillingsarbeidet, gjennomgang og oppdatering av retningslinjer med tanke på samtlige diskrimineringsgrunnlag og heve kompetanse om likestillingsarbeidet. Se handlingsplanen (tabell 3) for beskrivelse av mulige risikoer, årsaker og tiltak.

Årsak til økt risiko for trakassering for ansatte i PasientService er økt kontakt med omverdenen og et bredere utvalg mennesker i arbeidstiden. Aktuelle ansatte har blitt informert om at det er lav terskel for å tilkalle vakter eller politi ved trakassering eller trusler fra besøkende. Alarmknapp for kontakt med vakter er blitt installert i resepsjonen. Videre tiltak, særlig aktuelt for ansatte på hjemmebesøk, vil være å vurdere kurs eller retningslinjer som gir verktøy for håndtering av ulike situasjoner.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

### Erfaring fra prosessen

Arbeid for likestilling og mot diskriminering er allerede inkludert i ulike prosesser og sammenhenger. Det er behov for ytterligere systematisering for å sikre kontinuerlig og målrettet arbeid igjennom året, inkludert fordeling av ansvar og oppfølging. Likestillingsutvalget trenger innspill for identifisering og analyse av mulige risikoer og årsaker for diskriminering og hindre for likestilling.

### Forventninger til arbeidet fremover

For å sikre kontinuerlig arbeid vil likestillingsutvalget bestå, basert på rolle. Likestillingsutvalgets representanter kan innhente innspill til behandling i likestillingsutvalget. Arbeidet settes på agenda i aktuelle fora for bevisstgjøring og systematisering av arbeidet.

Implementering av likestillingsarbeidet i det nye kvalitetssystemet vil kunne systematisere arbeidet ytterligere. Dette igangsettes i 2022.

Tabell 3: Handlingsplan og tiltaksoversikt

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist /Status	Resultat
Rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Risiko: Uoppdaget diskriminering.  Årsak: Eventuell ubevisst diskriminering.  Samtlige grunnlag.	Gjennomgang/oppdatering av retningslinjer, med fokus på samtlige diskrimineringsgrunnlag. - Mal for intervju - Mal for annonser - Gjennomgang/opplæring - Personalhåndbok - Mal for medarbeidersamtale - Vurdere gjennomgang av spørsmål i arbeidsmiljøundersøkelse	Bevisstgjøring: Sikre bevissthet om risiko for diskriminering.  Mål: Gjennomført gjennomgang av oppdateringene.	HR	1.2.23	
Lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging	Risiko: Uoppdaget diskriminering.  Årsak: Ikke på agenda i aktuelle fora.  Samtlige grunnlag.	Sikre jevnlig vurdering av risiko for diskriminering. - På agenda i møte HR og tillitsvalgte. - På agenda vernetjenesten. verneombud/ AMU	Identifisere evt. risiko.  Mål: Innspill til likestillingsutvalgets kartleggingsmøte.	HR  HVO	1.2.23	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Risiko: Høyere risiko for trakassering for ansatte i kontakt med omverdenen i arbeidstiden.  Årsak: De aktuelle ansatte eksponeres for et bredere utvalg mennesker.	Vurdere kompetanseheving/kurs eller retningslinjer som gir verktøy for de utsatte ved håndtering av situasjoner. -Hva gjør vi dersom?	Verktøy for trygghet om situasjon oppstår.	Avdelingsleder Pasient-Service	1.2.23	

	Samtlige grunnlag					
Arbeidsmiljø og sosiale sammenhenger	<p>Risiko: Uoppdaget eller ubevisst diskriminering.</p> <p>Årsak: Ubevisst diskriminering i arbeidsmiljøet.</p> <p>Samtlige grunnlag.</p>	Lunsjforedrag engasjert foreleser om likestillingsarbeidet: Hva er ARP og hvorfor.	<p>Bevisstgjøring, mindre risiko for ubevisst diskriminering.</p> <p>Mål: Avholdt lunsjforedrag.</p>	HR og Likestillingsutvalgets leder	1.4.23	

**Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:** kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene