

VINGMED

Aktivitets- og redgjørelsesplikten (ARP)

Likestillingstilstand i Vingmed AS 2021

Vingmed AS har pr desember 2021 totalt 68 ansatte, fordelt på 20 kvinner og 48 menn.

Selskapet ledelse består av totalt 12 personer, hvorav 33% er kvinner. Styret til Vingmed AS består av tre personer, hvorav 1 av medlemmene er kvinner. Styret i Vingmed Holding AS har kun mannlige medlemmer.

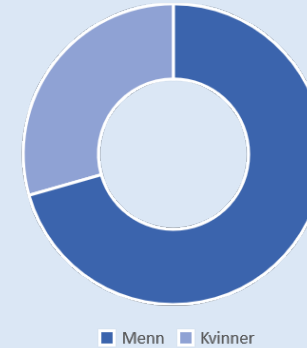
Vingmed AS praktiserer i svært liten grad midlertidige ansatte. Av de som var midlertidig ansatt i 2021 utgjorde 100% menn.

Selskapet har en kvinne i deltidsstilling.

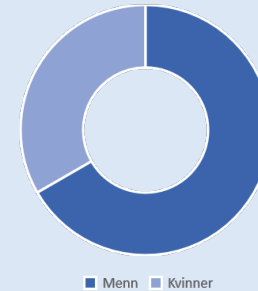
Vingmed AS har også knyttet til seg tre studenter som bistår oss om sommeren og andre isolerte dager de måtte ha mulighet til å bidra.

I 2021 var gjennomsnittlig antall uker i fødselspermisjon 14 uker. Tallet er likt fordelt for både kvinner og menn.

Kjønnsbalanse i Vingmed pr. des. 2021



Kjønnsbalanse, ledelse i Vingmed pr. des. 2021

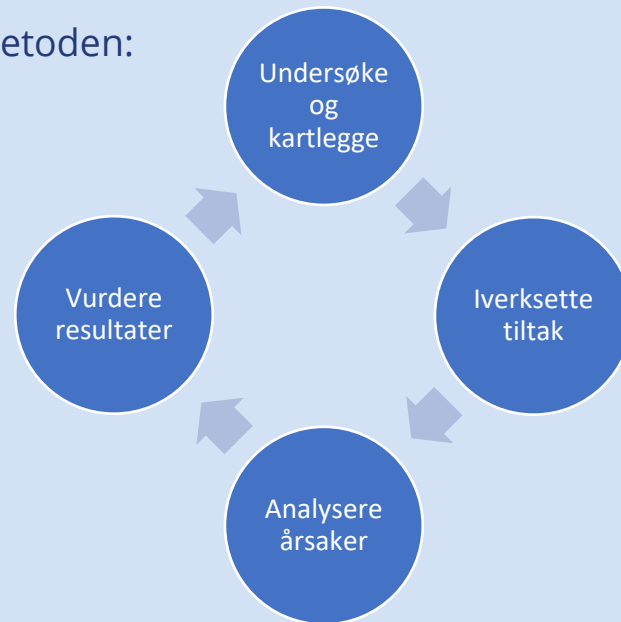


Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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. 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 omtalt i vår personalhåndbok og beskrevet i alle stillingsinstrukser.

Arbeidet er bygget rundt firestegsmetoden:

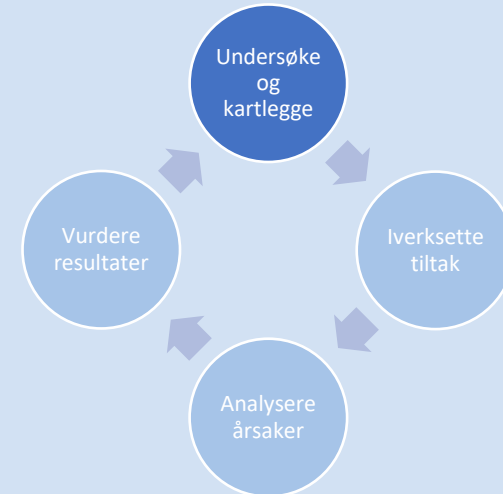


Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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:

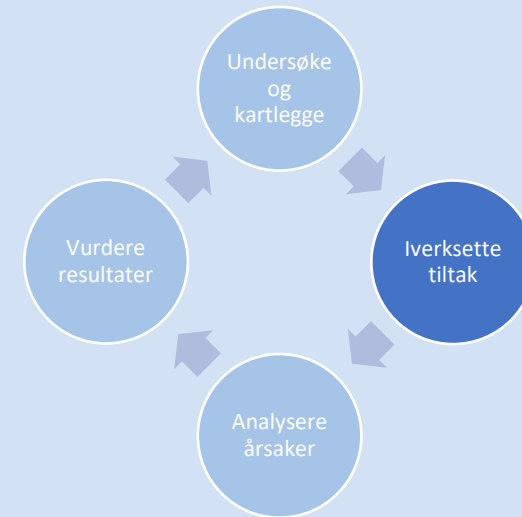
- Rekruttering
- Lønn og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Arbeid og fritid/familieliv
- Arbeidsmiljø
- Kompetansehevende tiltak



Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Iverksette tiltak

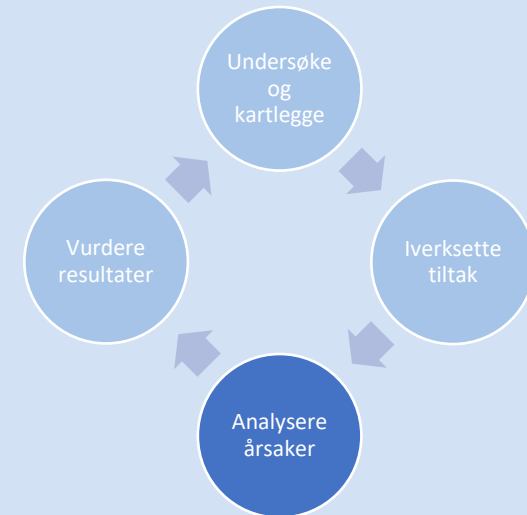
For å løpende sikre at vi har et godt arbeidsmiljø som ivaretar likestilling og hindrer diskriminering, avvik eller forhold som krever oppfølging bli ivaretatt med tiltak rettet mot det konkrete avviket. Dette kan være kortsiktige og/eller langsiktige, avhengig av type avvik og vurdering av hvor effektivt 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.

