

Likestillingsredegjørelse for OCH Ortopedi

I OCH Ortopedi har vi en brennende lidenskap for å hjelpe mennesker til å leve liv uten begrensninger.

Vi verdsetter at mennesker har ulike ideer, perspektiver og bakgrunner. Vår målsetting er at mennesker – uavhengig av skader eller medfødte bevegelseshemninger – via vår faglige kompetanse og innsats, får forbedret bevegelseevne, selvstendighet og livskvalitet. Dermed bidrar vi til aktiv deltagelse i samfunnet og sosial inkludering. Vi er stolte av at dette representerer god samfunnsøkonomi.

Tilstand for kjønnslikestilling

Nedenfor fremstilles tilgjengelig tallmessig dokumentasjon for likestillingssituasjonen for regnskapsåret 2021. Av ansatte totalt i virksomheten er 36% menn mot 64% kvinner, og selskapet har en målsetting om å ha en kjønnsfordeling på 50/50 i ledende stillinger. Av ledende stillinger i dag utgjør kvinner 60%. Basert på systematisk kategorisering av samtlige stillinger på bakgrunn av kompetanse, ansvar, arbeidsforhold og anstrengelser, er kjønnsfordelingen på fire stillingsgrupper: Gruppe 1: 75% kvinner, gruppe 2: 70% kvinner, gruppe 3: 67% kvinner og gruppe 4: 49% kvinner. Gruppe 1 omfatter stillingene med lavest skår på ovennevnte kriterier, og gruppe 4 utgjør stillingene med høyest skår.

Ansatte i OCH Ortopedi er som hovedregel ansatt i faste heltidsstillinger. I 2021 utgjorde 24% av arbeidsstokken reduserte stillinger. Dette er resultat av tilrettelegging etter arbeidsmiljølovens rettigheter av hensyn til alder eller omsorg for barn, samt selskapets interne personalpolitikk. En systematisk kartlegging gjennomført i 2022 viser at 0 % arbeider ufrivillig deltid, og kun 3 ansatte i arbeidsstokken har en midlertidig ansettelse. Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon var 35 for kvinner og 0 for menn. Det er små ulikheter i lønnsnivå mellom kjønnene. OCH Ortopedi er omfattet av overenskomster for den største delen av arbeidsstokken, og lønnskartleggingen viser uvesentlig forskjell av kvinners andel i prosent i fastlønn og total utbetaling.

Vårt arbeid mot likestilling og mot diskriminering

OCH Ortopedi har definert et etisk grunnsyn som er retningsgivende for hvordan vi skal ivareta våre pasienter, medarbeidere og samarbeidspartnere. Vår organisasjonskultur skal være preget av åpenhet og ærlighet, og etisk bevisstgjøring skal prege hvordan vi utfører våre arbeidsoppgaver og prosesser. Vi har et mål om et variert og inkluderende arbeidsmiljø med like karrieremuligheter for alle.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i vår virksomhetsstrategi, våre verdier, i vårt kompetanserammeverk og i vår personalhåndbok. For OCH Ortopedi er likeverd og mangfold en naturlig del av virksomheten, noe som betyr at alle skal ha samme rettigheter, muligheter og plikter uavhengig av kjønn, transkjønnet identitet eller uttrykk, etnisitet, livssyn, funksjonshemming, seksuell legning eller alder. Vi mener at medarbeidere med ulik bakgrunn og erfaring genererer økt kreativitet og kvalitet i organisasjonen – og dette likestillings- og mangfoldighetsaspektet vurderes ved utvelgelse ved alle rekrutteringer og er innlemmet i vår rekrutteringsstrategi.

I OCH Ortopedi er det nulltoleranse for trakassering, brudd på lover og regler, etiske normer og retningslinjer, og i vårt kvalitetssystem og i vår personalhåndbok henvises det til hvordan medarbeidere går frem dersom det oppstår situasjoner der det må varsles. Det er i 2021 ikke rapportert om hendelser av diskriminering eller andre uønskede hendelser gjennom varslingsrutinen.

Gjennom årlige medarbeiderundersøkelser kartlegges arbeidsmiljø, medarbeiderengasjement og inkluderingskultur. Resultatene følges opp avdelingsvis og det utarbeides lokale handlingsplaner med

tiltak for forbedring og bevaring. Tiltakene følges opp og evalueres årlig. Det er gode resultater overordnet for OCH Ortopedi i 2022, og svært gode resultater tilknyttet inkluderingskultur-indeksen.

OCH Ortopedi jobber aktivt og målrettet med likestilling for å sikre en inkluderende arbeidsplass, og dette er et langsiktig og kontinuerlig arbeid. For å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø, utarbeides det årlig overordnede og klinikkvise handlingsplaner i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Her inngår blant annet vernerunder, arbeidshelseundersøkelser og AMU-møter som faste punkter. Bedriftshelsetjenestens øvrige tjenestetilbud knyttet til enkeltmedarbeidere benyttes.

HR er involvert i alle deler av rekrutteringsprosesser i OCH Ortopedi, fra behovsanalyse til referansetaking og tilbud. Alle stillinger lysnes ut, og selskapet følger Össur-gruppens skandinaviske rekrutteringsprosess og strategi i enhver utvelgelse. Det er ønskelig å bidra til at søkere er mangfoldig representert og selskapet vil derfor fremover jobbe enda mer bevisst med bruk av bilder og ordvalg i stillingsannonserne.

OCH Ortopedi ønsker at alle medarbeidere skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Det avholdes i 2022 en rekke opplæringsseksjoner i utviklingssamtalen og medarbeiderutvikling, og det jobbes aktivt med lederutvikling. I 2022 utvikles et lederutviklingsprogram for faglige ledere uten personalansvar som inkluderer temaer og områder som ivaretar mangfold og likestilling. Selskapets prosess for forfremmelse og utviklingsmuligheter er transparent og tilgjengelig for enhver medarbeider, og mulighetene lysnes ut og må søkes på. Her følges de samme retningslinjer som i enhver annen rekrutteringsprosess. Vi har konkurransedyktige og stimulerende lønns- og arbeidsvilkår som fastsettes gjennom våre tariffavtaler og retningslinjer. Selskapet har begrensede muligheter til å tilby fleksibilitet utover dagens praksis på bakgrunn av virksomhetens art som ortopediteknisk klinikk. Hoveddelen av arbeidsstokken har arbeidsoppgaver og stillingsfunksjon direkte tilknyttet pasientkontakt eller pasientarbeid, og er derfor stor grad bundet til klinikkens åpningstider.

Ansvar for å sikre likestilling og hindre diskriminering er både et leder- og medarbeideransvar. Ledelsen, HR, tillitsvalgte og ansattrepresentanter tilrettelegger for, koordinerer og evaluerer arbeidet. Det er i 2022 iverksatt en intern arbeidsgruppe som jobber for dette formål i henhold til de veiledninger og verktøy som ligger i aktivitets- og redegjørelsesplikten. HR leder arbeidsgruppen og tiltakene vil evalueres årlig i samarbeid med de ovenfor nevnte bidragsytere.