

Likestillingsredegjørelse 2022 – Agito Norge AS

Agito Norge AS (selskapet) jobber aktivt 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 eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Agito. I del 2 redegjør vi for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Agito har gjennomført kartlegging av tilstanden for likestilling og diskriminering.

Informasjon og tallmaterialet om antall ansatte og lønn er hentet ut fra vårt HR og faktureringsystem Recman og lønnssystem Xledger. Tallene er basert på ansatte i perioden 1/1 – 31/12-2022. Stillingsnivå har vært drøftet med ansattes representanter. Agito har en flat struktur med to stillingsnivå hvor hvert nivå har sammenlignbare oppgaver og ansvarsområder. Selskapet har vurdert følgende stillingsnivå som en representativ presentasjon av driften:

1. Spesialsykepleier
2. Sykepleier

Alle ansatte har fast timeslønn. Til beregning av lønnsforskjeller har vi summert fastlønn, timelønn, ulike uregelmessige tillegg for regnskapsåret 2022.

Stillingsnivå	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller avtalt fastlønn (%)	Forskjeller kontante ytelser totalt (%)
Total	43	12	78%	55	96,8	101,9%
Nivå 1: Spesialsykepleier	38	12	76 %	55	105,0%	99,4%
Nivå 2: Sykepleier	5		100 %	5	Tall mangler	Tall mangler

Kartleggingen viser at kjønnsbalansen i Agito er akseptabel. Kjønnsbalansen i selskapet reflekterer markedet som helhet, hvorpå det er stor konkurranse om mannlige spesialsykepleiere og sykepleiere. Kartleggingen viser at det er små avvik for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i selskapet, og lønnsforskjeller knyttes til kandidatens erfaring, tilgjengelighet og andre kostnader knyttet opp til oppdraget.

Agito ønsker en lønnspolitikk som behandler kvinner og menn likt, dette er også nedfelt i malverk og etablert praksis ved intervju og rekrutteringsprosesser.

				Deltidsarbeid			
Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
43	12	43	12	43	12	0	0

Vi har i løpet av året har vi hatt totalt 55 deltidsansatte, hvorav 43 av disse var kvinner. Ingen ansatte, hverken kvinner eller menn har hatt ufrivillig deltidsarbeid. Stillingsprosent blir kartlagt nøye under intervju, og fulgt tett opp i samarbeid med medarbeider jevnlig fra ansettelsesdato, for å forhindre deltidsstillinger.

Uttak av foreldrepermisjon	
Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)
0	15

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon har dette vært aktuelt for 1 mann. Antall uker i permisjon var 15 uker.

Del 2: Agito sitt arbeid for å fremme likestilling og inkludering.

Agito sitt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens HMS-håndbok og selskapets Policy for likestilling og mangfold: *Agito sine ansatte skal fremme likestilling og inkludering i sitt arbeid, og utøve en praksis som ikke diskriminerer individer på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonsevne, språk, livssyn, religiøs – etnisk - eller kulturell tilhørighet eller seksuell legning. Alle ansatte, tillitsvalgte og verneombud har et kollektivt ansvar i dette arbeidet. Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å sørge for at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt.*

Hensynet til likestilling og inkludering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og inkludering i praksis:

Alle ansatte i Agito Norge AS er tilknyttet drift i selskapet og aktivitet hos kunder. Selskapet ansetter kandidater med minimum to års relevant erfaring, og bistår videre med ytterligere kompetanseheving.

I Agito jobber vi for å sikre likestilling og inkludering gjennom:

(i) Likestilte rekrutteringsprosesser

I rekrutteringsprosesser blir begge kjønn innkalt til intervju hvor på vi har rekrutteringsrutiner som innbefattes av en mal som sikrer innhenting av nødvendige dokumentasjoner og et kompetansekartleggings skjema som aktuelle kandidater må fylle ut for å sikre at kandidater vurderes objektivt på kompetanse. Funksjonsnedsettelse blir i hensyntatt ved at en i alle rekrutteringsprosesser spør om det er noe som må tilrettelegges i arbeidet.

(ii) Lønns- og arbeidsvilkår

Lønn og arbeidsvilkår gis ut fra en totalvurdering av ansiennitet, erfaringsgrunnlag og bakgrunn, tilgjengelighet og andre kostnader knyttet til oppdraget og ansettelsen.

(iii) Tilrettelegging

Arbeidstakere i Agito har mulighet til å få oppdrag og en arbeidshverdag tilrettelagt i henhold til ulike livssituasjoner. De finner sammen med sin konsulent en reel stillingsprosent de kan skrive under på. Stillingsprosenten vil variere mellom 2 – 100%.

(iv) Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv

Selskapet pålegger ikke arbeid utenom arbeidskontrakt inngått på forhånd, og holder løpende dialog med kandidater om hvilke oppdrag som er aktuelle til enhver tid. De får da muligheten til å velge mellom arbeidsmengde, hvilken type vakter og arbeidssted som da gir fleksibilitet.

(v) Nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Selskapet har varslingsrutiner og en nedfelt policy om nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold som må skrives under ved ansettelse. Hendelser rapporteres inn i et avvikssystem som heter Spineweb, og ut ifra dette systemet settes riktige instanser i gang prosessen. Videre dialog skjer tett i samarbeid med fornærmede og leder.

(vi) Andre relevante områder.

Nulltoleranse for mobbing ved nevnte kategorier ligger inne i Agito AS sin policy, og skrives under ved ansettelse. Oppfølging av ledelsen følges løpende, og hendelser rapporteres inn i et avvikssystem som heter Spineweb.