

## Rapport likestilling- og diskrimineringsarbeidet i Medvind Assistanse for 2023

Redegjørelsesplikten er en del av likestillings- og diskrimineringsloven, og innebærer at arbeidsgivere må rapportere om sitt arbeid med likestilling og diskriminering. I tillegg til å rapportere den faktiske tilstanden for punktene over, skal Medvind Assistanse AS beskrive hva vi gjør for å oppfylle aktivitetsplikten. Medvind Assistanse AS leverer likestillingsverktøyet Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) til personer med funksjonsvariasjon som har fått vedtak om denne tjenesten og valgt oss som leverandør.

Rapporten er skrevet for den selvstendig juridiske enheten Medvind Assistanse AS, org.nr. 924 481 358 i sin helhet. Bedriftsnummer 829 510 642, 924 514 361, 932 812 444, 826 681 462, 926 681 435, 928 289 516, 924 895 225 og 926 681 524 er omfattet av Medvind Assistanse AS. Vi har kontorer i Tromsø, Trondheim, Ålesund, Bergen, Haugesund, Kristiansand og Oslo. Totalt 1707 hadde et ansettelsesforhold med Medvind Assistanse AS per 31.12.2023. Arbeidsstokken er forholdsvis ung i alder og preges av å være en typisk deltidsjobb ved siden av studier.

Den generelle aktivitetsplikten legger opp til at man skal avdekke likestillingsutfordringene som finnes, og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt eller klagesak.

Medvind Assistanse ser på dette arbeidet som en del av HMS-arbeidet i virksomheten.

I Medvind Assistanse er følgende grunnlag for diskriminering identifisert;

- Kjønn
- Nedsatt funksjonsevne
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Etnisitet, religion og livssyn
- Omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon
- Alder

Medvind Assistanse jobber også for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering og sammensatt diskriminering.

### **Hva er BPA**

BPA er en tjeneste som gir en funksjonsvarierte brukerstyring i sitt liv og valg av assistenter<sup>1</sup>.

Grunnprinsippene for BPA er at den funksjonsvarierte normalt får rollen som arbeidsleder. Dette innebærer at den funksjonsvarierte bestemmer;

- *Hvem* som ansettes som assistent. Personlig egnethet er sentralt for å få en god assistanseordning.
- *Hva* assistenten skal utføre av arbeidsoppgaver
- *Hvordan* assistansen skal utøves
- *Når* assistanse skal gis
- *Hvor* assistansen skal ytes

Arbeidsoppgavene til en brukerstyrt personlig assistent er variert og har som mål å sette den funksjonvarierte i stand til å utføre oppgaver som en normfungerende person. Typisk vil dette være bistand med matlaging, personlig stell, påkledning, mv.

Våre oppdragsgivere, kommunene, har stilt minstekrav til våre ansatte. Som assistent kan vi ikke ansette en person under 18 år, vedkommende må beherske norsk (normalt B2) samt fremvise politiattest før ansettelse.

### **1. Tilstandsrapportering**

Vi har delt inn tilstandsrapporteringen inn i lønnsnivå per egendefinerte grupper, kjønnsbalanse, deltid og ufrivillig deltid, midlertidig ansettelse samt foreldrepermisjon. Disse er behandlet under.

### **Faktisk tilstand på lønnsnivå<sup>2</sup>**

---

<sup>1</sup> Se for øvrig rundskrivene om BPA og Helsedirektoratets opplæringshåndbok

<sup>2</sup> Tallene er basert på ansettelsesforhold gjennom hele året i 2023

Det er gjennomført kartlegging av lønnsnivå for administrative ansatte. Assistentene er alle underlagt tariff og det er ingen variasjoner utover lønnstrinn og eventuelle rettigheter de har opparbeidet seg hos tidligere arbeidsgiver. Ingen assistenter i Medvind Assistanse tjener mindre enn tariffestet lønn.

	Kjønnsfordeling på ulike grupper		Lønnsforskjeller					
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn i prosent					
			Kontante ytelser					Naturalytelser
			Gjennomsnitt kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	1252	455	394 781,-	98%	80%	0%	110%	100%
BPA-assistent	1219	429	388 876,-	101%	80%	-	110%	-
Drift	19	13	570 059,-	95%	-	0% *	-	4392,- /100%
Støttefunksjoner	14	13	657 448,-	78%	-	-	-	4392,- /100%

\*En mannlige medarbeider har mottatt bonus.

Utrekningen viser at menn i gruppene drift og støttefunksjoner tjener noe mer enn kvinner i Medvind Assistanse. Etter nærmere gjennomgang viser grunnen seg å være at tre menn i støttefunksjoner utgjør gapet. Generelt ser vi at kvinnelige ansatte i Medvind Assistanse har lengre erfaring og høyere utdanning enn menn, som gir utslag i individuelle lønnsforskjeller. Vi antar at dette ikke utgjør diskriminering.

### Faktisk tilstand på kjønnsbalanse

Medvind Assistanse er i en typisk kvinnedominert bransje. Blant BPA-assistentene er andelen kvinner 74% kvinner, og 26% menn. I administrative stillinger er andelen kvinner 56% kvinner, og 44% menn.

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Assistentene	1219	429	748	297	18	11	1115	388	65	17
Administrasjon	33	26	1	0	0	0	5	3	0	1
<b>TOTALT</b>	<b>1252</b>	<b>455</b>	<b>749</b>	<b>297</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>1120</b>	<b>391</b>	<b>65</b>	<b>18</b>

### Faktisk tilstand på deltid og ufrivillig deltid

Medvind Assistanse omfatter en rekke deltidsansatte. Bakgrunnen er fleksibiliteten det gir, og basen vi rekrutterer fra. Vi har blant annet svært mange studenter som ønsker fleksibilitet som arbeider i organisasjonen. I Assistentundersøkelsen gjennomført i 2023 ser vi at 6,7% av assistentene som har besvart undersøkelsen ønsker og har mulighet til å arbeide i en 100% stilling.

### Faktisk tilstand på midlertidig ansatte

I 2023 hadde Medvind Assistanse 1081 medarbeidere ansatt i midlertidige stillinger. Det rammeavtale for tilkalling som er den aller største andelen av disse. Det vises til tabellen over for kjønnsfordeling.

### **Faktisk tilstand på foreldrepermisjon**

29 medarbeidere var i foreldrepermisjon i 2023. Det vises til tabellen over for kjønnsfordeling.

### **Faktisk tilstand kandidater som søker jobb**

Medvind Assistanse AS benytter rekrutteringssystem som gir en god oversikt over søkermassen til våre stillinger. Antall kvinnelige søkere til våre stillinger er 65,7% mens mannlige søkere utgjør 32,5%. Det er 0,3% som oppgir "Annet", mens 1,5 ikke ønsker å oppgi kjønn.

## **2. Aktivitetsplikt**

Aktivitetsplikten omfatter alle arbeidsgivere, uavhengig av hvor mange ansatte virksomheten har. Alle virksomheter har en plikt til å aktivt jobbe for å fremme likestilling på arbeidsplassen og aktivt arbeide for å hindre diskriminering. Dette innebærer at man skal avdekke likestillingsutfordringene som finnes, og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt. Medvind Assistanse jobber aktivt med likestilling ved å levere likestillingsverktøyet brukerstyrt personlig assistanse (BPA) for personer med funksjonsvariasjon. BPA gir mulighet til å leve et aktivt og selvstendig liv med fokus på selvrealisering og samfunnsdeltakelse

I administrative stillinger har vi medarbeidere med og uten funksjonsvariasjoner i administrative stillinger, flyktninger i mentorordninger, og medarbeidere i arbeidstreningsrettede tiltak. 22% av selskapets ledergruppe har en form for funksjonsvariasjon. Tre av avdelingskontorene har i 2023 byttet lokasjon. Dette blant annet for å forbedre fasilitetene til rullestolbrukende medarbeidere og universell utforming har vært utslagsgivende for valg av lokaler.

### **Kartleggingarbeidet i Medvind**

Medvind Assistanse AS er en likestillingsvirksomhet. Vi har gjennomført kartlegging som vist over. I tillegg har vi identifisert likestilling i bred forstand som et av våre bidrag til å nå FNs bærekraftsmål i forbindelse med ISO sertifisering. Vår visjon er å skape et bidra til å skape et likestilt samfunn. Under er de to aktivitetene vi har identifisert hvor vi har størst mulighet for å bidra til å oppnå et likestilt samfunn:

<b>Aktivitet</b>	<b>Aspekt</b>	<b>FNs bærekraftsmål</b>	<b>Vårt oppdrag</b>	<b>Rettslig grunnlag</b>	<b>Tiltak</b>
Likestilling	Sikre likestilling for funksjons-varierte, kjønn, legning, mv.	3, 5, 10, 16	Gjennom våre bidrag øker vi likestilling og viser at det virker	Likestillings- og diskrimineringsloven	Prosedyrer under driftsprosessen og rekruttering av administrativt ansatte
Livskvalitet og livs-utfordelse for funksjons-varierte	Sikre livskvalitet og utfoldelse for funksjonsvarierte	3, 5, 16, 17	Funksjonshemmede skal få leve sine liv på sine premisser	CRPD	Prosedyrer under driftsprosessen

For øvrig viser vi også til FN-bærekraftsmål som en viktig rettesnor for Medvind Assistanse. Mål 3, 5 og 8 er mål vi spesielt er stolte av å rutinemessig arbeide med i form av avtale med treningssenter, balanse mellom arbeid og privatliv, fleksible arbeidsformer, inkluderende arbeidsliv og en kjønns- og funksjonsvariert arbeidstakergruppe. Innen administrative stillinger har 33% av ansatte i Medvind Assistanse en funksjonsvariasjon. Videre har vi to personer i arbeidstrening hvorav én har praksisplass for å lære norsk. 22% av ledergruppen har en funksjonsvariasjon og denne besto av 6 menn og 3 kvinner i 2023. Kvinneandelen økes i 2024 som resultat av gjennomført rekruttering.

### **Retningslinjer og risikovurdering**

Medvind Assistanse AS har gjennomført risikovurdering for 2023. Denne risikovurderingen er inntatt i ROS-analyseverktøyet. Det er gjennomført kartlegging av risikofaktorer, og følgende områder er dekket;

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utvikling/opplæring

- Heltidskultur
- Tilrettelegging
- Kombinasjon av arbeid og familieliv
- Vold, trusler og overgrep
- Straffehistorikk

Vi har utarbeidet etiske retningslinjer som legges til grunn internt i virksomheten vår.

### **Rekruttering**

Som i nærliggende bransjer som helse- og omsorgstjenester, er det mange kvinner som jobber i Medvind Assistanse. Valg av kandidat til ansettelse skjer innen rammene av Brukerstyrt personlig assistanse. Vi oppfordrer imidlertid arbeidsledere til å rekruttere bredt, uavhengig av kjønn, legning, mv. Innenfor administrasjon etterstreber vi en kjønnsfordeling på 50/50.

### **Lønns-, arbeidsvilkår og forfremmelse**

Det er ikke avdekket diskriminerende forhold knyttet til lønns, arbeidsvilkår og forfremmelse. Vi fortsetter arbeidet med å etterstrebe likhetsprinsippet. For assistenter er lønnsutviklingen styrt av tariffforhandlingene mellom Virke og Fagforbundet gjennom sentrale tillegg.

### **Forfremmelse**

Det ble etablert en ny ledergruppe i 2023, som fortsatt er under utvikling. Det er lagt vekt på kjønnsbalanse i sammensetningen av denne, noe vi vil oppnå i 2024. Det er også lagt vekt på sammensetning med funksjonsvarierte i ledergruppen, slik at 2 av 9 medlemmer har en funksjonsvariasjon. I 2024 fikk 3 kvinnelig og 3 mannlig ansatte forfremmelse.

### **Heltidskultur**

Vi jobber for en heltidskultur innenfor BPA i Medvind Assistanse. Vi er godt kjent med utfordringene med heltidskultur i bransjen. Vi har endret rutineverk i den hensikt å øke stillingsprosenten hvor det er rom for dette. Det er vedtatt å etablere et prosjekt i 2024 hvor målsettingen er å øke stillingshjemlene til ansatte som ønsker dette gjennom intern ressursfordeling.

### **Utvikling og opplæring**

I Medvind Assistanse får alle tilbud om opplæring gjennom våre systemer. Videre har vi satt av årlige midler som brukes til kompetanseutvikling etter søknad fra den enkelte arbeidstaker.

### **Tilrettelegging, Arbeidslokaler og utforming**

Vi ønsker å beholde ansatte De fleste ansatte i Medvind Assistanse jobber i hjemmet til vedtakseier (assistanssemottaker) og vi har ingen instruksjonsmyndighet overfor det enkelte individs hjem. Vi har lagt vekt på at kontorlokalene til administrativt ansatte er universelt utformet og hatt særlig fokus på dette i forbindelse med relokalisering av 3 avdelingskontorer i 2023. Disse kontorene er tilrettelagt for rullestolbrukere med tilhørende fasiliteter. Krav til universell utforming har vært avgjørende i valg av lokaler.

Vi gjennomfører en rekke tilretteleggingstiltak for å få funksjonsvarierte i arbeid og har ønske om å dele dette med andre virksomheter. Vi har hatt et godt samarbeid med NAV gjennom ordningen for funksjonsassistanse og tilskuddsordninger. NAV Hjelpemiddelsentral har bistått med tilrettelegging i arbeidslederes hjem.

### **Kombinasjon av arbeid og familieliv**

Vi gir lovpålagte permisjoner til alle ansatte. Det er iverksatt tiltak for hjemmekontor, tilrettelegging av turnus og arbeidstid for ansatte.

### **Vold, trusler og overgrep (VOT)**

Medvind Assistanse har rutiner for forebygging av vold, trusler og overgrep. Videre har vi etablerte varslingskanaler som er tilgjengelig via timeføringssystemet, intranett, kvalitetssystemet og QR kode. Vi gjennomfører også undersøkelser om dette temaet blant ansatte og assistanssemottakere. Slike saker tematiseres i AMU og bedriftshelsetjenesten kobles også inn.

### **Utvikling av rutiner**

I 2023 har Medvind Assistanse utarbeidet og forbedret en rekke nye rutiner og systemer. Selskapet har anskaffet nytt HR-system, varslingsystem, rekrutteringssystem og kvalitetssystem. Strategi for arbeidet mot diskriminering ligger til grunn for valg av systemer og rutiner. Arbeidet med å forbedre relevante rutiner er konstant. Ved anskaffelse av nye systemer har vi hatt et særlig fokus på universell utforming. Alle våre systemer er utprøvd av synshemmede og funksjonsvarierte for å sikre en best mulig brukeropplevelse.

### **Synliggjøring og informasjon**

Vi har jobbet aktivt med synliggjøring av likestillingsarbeidet vårt. Vi har deltatt aktivt i stolthetsparaden 2023 under egen parole "Seksualitet for alle". Videre har vi gjennomført seksualitetsmesser for å vise mangfoldet innen funksjonsvarierte som har BPA. Vi har vært aktive i påvirkningsarbeidet med nye tjenestekonsepsjoner slik at BPA fungerer etter intensjonen – et likestillingsverktøy. Vi deltar også med ressurser og finansiering av et forskningsprosjekt i regi av VID universitet som omhandler seksualitet og brukerstyrt personlig assistanse som antas ferdigstilt i juni 2026.

### **Samarbeid og operasjonalisering**

Arbeidet med likestillings- og diskrimineringsarbeid er kontinuerlig. Det er nedfelt i vår tjenestebeskrivelse at vi jobber for likestilling. Alle ansatte får opplæring i vårt likestillingsarbeid gjennom e-læringskurs. Videre har vi fokus på likestillingsarbeidet i internkommunikasjon og eksterne kanaler.

Det er inntatt faste punkter i samarbeidsmøter med tillitsvalgtapparatet. Arbeidstakerforbundet har signalisert at det skal gjennomføres nytt valg av tillitsvalgte i 2024, noe Medvind Assistanse er svært positive til. Vi antar at vi får 3 nye tillitsvalgte i 2024.

I tjenesteleveransen jobber vi særlig med vår "Livsløpsgaranti", hvor målsettingen er å sikre at funksjonsvarierte kan bestemme i sitt eget liv, uavhengig av livsløp.

### **Alder**

Medvind Assistanse jobber med å rekruttere ansatte i alle aldersgrupper. Assistentrollen er i stor grad besatt av arbeidstakere mellom 18-35. Vi har ingen ansatte under 18 år, da dette stilles som minstekrav i Medvind Assistanse AS sine avtaler med kommunene. Vi har imidlertid ønske om å rekruttere flere i særlig alderen 50-67. Tilbakemeldinger har vist at denne aldersgruppen har andre lønnsforventninger, særlig innen ansiennitetstillegg. Vi jobber videre med vår ansiennitetsmodell i 2024.

### **Norskkunnskaper**

Medvind Assistanse er bundet av konsesjonsvilkår fra våre oppdragsgivere. Det er stilt krav om at ansatte skal beherske norsk, med formalkrav at de har bestått norskkurs B2. Dette kravet er vi tidvis uenig i, da dette utelukker flere kandidater til stillinger hos oss. Medvind Assistanse AS jobber derfor aktivt med å oppdragsgivere om dispensasjon fra dette kravet, i tillegg til at vi veileder kandidater til å søke norskkurs. Vi har besluttet å undersøke mulighetene for å etablere et eget norskkurs for potensielle assistenter i 2024.

### **Straffehistorikk**

Ansatte i Medvind Assistanse AS må fremvise politiattest før oppstart av arbeidsforholdet. Det er stilt krav om dette i helse og omsorgstjenesteloven § 5-4 og helsepersonelloven § 20a. Dette medfører at personer med anmerkning på sine politiattest etter helse og omsorgstjenesteloven § 5-4a og helsepersonelloven § 20a, 5. ledd er utelukket fra ansettelse hos oss.

Imidlertid åpnes det for at noen av straffebudene i helse og omsorgstjenesteloven § 5-4 og helsepersonelloven § 20a, ikke medfører yrkesforbud. I Medvind Assistanse AS har vi rutiner for dette, slik at vi foretar konkrete vurderinger i slike tilfeller.

### **3. Videre arbeid og evaluering**

Resultatene for 2023 viser at det er forholdsvis lik utvikling i kjønnsbalansen blant våre ansatte i Medvind Assistanse AS. Vi jobber aktivt med å øke andelen mannlige søkere og vi håper at dette vi gi resultater i

2024. Arbeidet fortsetter i 2024 og vi har utarbeidet en egen handlingsplan for likestillingsarbeidet vårt. I hovedsak er dette knyttet til følgende tiltak:

Mål	Tiltak	Ansvarlig	Gjennomføring
<b>Likestilling - Oppnå en bedre kjønnsbalanse i selskapet på 50% kvinner og 50% menn</b>	Informasjon og bevisstgjøring av personer med rekrutteringsansvar i Medvind Assistanse AS. Vurdering av ansiennitetsmodell for assistenter. Innføring av nye rapporteringsrutiner for kjønnsbalanse i rekrutteringsaktiviteter	HRBP	Pågår- 31.12.2024
<b>Øke andelen heltidsansatte</b>	Jobbe aktivt for heltidskultur ved å øke stillingsprosenten. Vurdering av turnus, stillingshjemler og rutineverk. Etablere prosjekt i 2024 for å sikre at ansatte får mulighet for økte stillingshjemler sammen med ekstern konsulent.	Regionssjefene i Sør-Øst, Vest, Midt og Nord	01.02.2024 - 30.06.2024
<b>Øke livskvaliteten til funksjonsvarierte ved å få en NPS score blant arbeidsledere på minst 40</b>	Tilgjengeliggjøre nye verktøy som skal forenkle hverdagen til funksjonsvarierte og effektivisere de administrative arbeidsoppgavene som ligger til arbeidslederrollen.	Regionssjefer	Pågår- 31.06.2024
	Videreutvikle vår "Livsløpsgaranti" innenfor nærmere definerte områder og synliggjøring av våre standpunkter rettet mot det offentlige	Leder kommunikasjon og politikk	Pågår-31.12.2024
<b>Universell utforming</b>	Jobbe aktivt med universell utforming med særlig fokus på verktøyene vi tilbyr ansatte og arbeidsledere. Stille krav til leverandører om oppfyllelse av EUs tilgjengelighetsdirektiv (EAA) som trer i kraft juni 2025.	Leder av juridisk/HR	Pågår - 31.05.2025
<b>Forebygging av vold, trusler og overgrep</b>	Revidere kurs i konflikthåndtering og vurdering av gjeldende rutineverk.	Opplæringsansvarlig	Pågår-31.12.2024

Tiltakene er registrert i vårt kvalitetssystem og det jobbes aktivt med disse. Målene og tiltak er forankret i ledergruppen og videreføres i organisasjonen. Vi antar at økt antall tillitsvalgte kan bidra positivt til det videre arbeidet i 2024.

Rapporten inngår som orienteringssak for AMU og ledelsens gjennomgang.