

# LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022

## ECURA BO OG HABILITERING AS



## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Ecura arbeider vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

### Kjønnsbalanse og resultat fra lønnskartlegging pr 31.12.2022

| Stillingsgrupper | Antall ansatte | Andel kvinner % | Grunnlønn kvinner % av menns lønn | Overtid kvinner % av menns overtid | Uregelmessige tillegg kvinner % av menns tillegg | Skattepliktige naturaltelser kvinner % av menns naturaltelser | Sum kontante ytelser kvinner % av menns kontante ytelser |
|------------------|----------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------------------|--|---|--|
| Totalt           | 1486           | 49%             | 102,2%                            | 79,7%                              | 92,7%  | 87,9%   | 100,0%   |
| Gruppe 1         | 336            | 44%             | 98,5%                             | 128,0%                             | 84,6%  | 119,6%  | 98,2%  |
| Gruppe 2         | 561            | 45%             | 100,9%                            | 66,6%                              | 91,0%  | 66,2%   | 97,7%  |
| Gruppe 3         | 453            | 58%             | 97,5%                             | 67,4%                              | 95,1%  | 83,6%   | 95,6%  |
| Gruppe 4         | 24             | 46%             | 98,4%                             | 118,8%                             | 146,7%   | 73,2%   | 102,6%   |
| Gruppe 5         | 68             | 56%             | 97,8%                             | 76,7%                              | 75,3%  | 157,3%  | 95,0%  |
| Gruppe 6         | 29             | 45%             | 103,5%                            | 47,6%                              | 34,4%  | 42,3%   | 100%   |
| Gruppe 7         | 15             | 47%             | 86,4%                             | N/A                                | N/A  | 88,2%   | 86,7%  |

| Kjønnsbalanse  |             | Midlertidige ansatte |             | Uttak av foreldrepermisjon<br>(gjennomsnittlig antall uker pr antall ansatte samme kjønn) |              | Deltidsarbeid * |             |
|----------------|-------------|----------------------|-------------|---|--------------|-----------------|-------------|
| Antall kvinner | Antall menn | Antall kvinner       | Antall menn | Uker pr kvinne  | Uker pr mann | Antall kvinner  | Antall menn |
| 735            | 751         | 18                   | 30          | 0,71  | 0,25         | 293             | 236         |

\*Tilkallingsvikarer er ikke inkludert; 258 menn og 233 kvinner

#### Innhold og definisjoner til tabellene:

Tabellene viser kjønnsbalansen totalt og for hver stillingsgruppe pr 31.12.2022.

Den viser også kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn innenfor hver gruppe. Gjennomsnittene er regnet ut i fra 100% stillingsandel. Tabellen viser også kvinner sin andel (i kroner) i prosent av menns overtidspålegg uregelmessige/variable tillegg og skattepliktige naturaltelser. Vi har også tatt med kvinners andel i prosent av menns totale kontante ytelser. I de uregelmessige/variable tillegg inngår ubekvemstillegg (kveld-/natt, lørdag-/søndag, helligdagstillegg), funksjonstillegg- og faste årlige tillegg.

Stillingsgruppene i tabellen er basert på klassifisering av ansattgrupper i samarbeid med virksomhetens tillitsvalgte der vi har vurdert hva som er likt arbeid og arbeid av lik verdi ut i fra kriteriene kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Gruppe 1 er ufaglærte direkte tjenesteytere og gruppe 7 er øverste ledersjiktet i bedriften.

## **Kommentarer til tabellene:**

### **Kjønnsfordeling generelt;**

Virksomheten har en veldig jevn kjønnsfordeling totalt med 49% kvinner og 51% menn, men med litt mer variasjon på gruppenivåene.

### **Lønnsforskjeller;**

For virksomheten totalt er både gjennomsnittlige kontante ytelser (100%) og gjennomsnittsgrunnlønnen (102,2%) for kvinner henholdsvis lik eller høyere enn menns tilsvarende ytelser. Gjennomgående er liten variasjon i både gjennomsnittsgrunnlønn og totale kontante ytelser mellom kvinner og menn. For de fleste gruppene varierer dette kun med +/- 3,5% for grunnlønn og +/- 5% for totale kontante ytelser. En av årsakene til den jevne lønnen mellom kjønnene er at de fleste gruppene følger tarifflønn – med kun enkelte lokale tilpasninger ved spesielle forhold.

Vi ser et større avvik i gruppe 7 der kvinners gjennomsnittsgrunnlønn er 86,4% av menns gjennomsnittsgrunnlønn og 86,7% for totale kontante ytelser. Dette skyldes mye at enhetens daglige leder trekker menns gjennomsnittslønn mye opp. Om man holder daglig leders grunnlønn utenom, er kvinners gjennomsnittsgrunnlønn i denne gruppen 92,8% av menns gjennomsnittsgrunnlønn i samme gruppe.

Når det gjelder overtidsutbetalinger så får kvinner totalt 79,7% av menns overtidsbetaling. Dette skyldes at menn arbeider flere timer overtid og mulig også på tider som utløser høyere sats for overtid. Generelt jobber menn i de fleste gruppene mer overtid enn kvinner, bortsett fra i gruppene 1 og 4 der kvinner jobber mer overtid enn sine mannlige kollegaer.

Når det gjelder uregelmessige/variable tillegg så har kvinner generelt mindre av dette enn menn. Det er kun i gruppe 4 at kvinner har vesentlig høyere grad av uregelmessige tillegg. Dette kan skyldes at menn f.eks arbeider mer på natt enn kvinner. Satsene for variable tillegg er selvsagt de samme for menn og kvinner.

Skattepliktige naturallytelser er knyttet til fordelsbeskatning for gruppelevsforsegling, helseforsikring for de som har det, mobiltelefon-ordninger og skattepliktig bilgodtgjørelse for enkelte ansatte.

### **Pensjon**

Når det gjelder pensjon har Ecura innskuddspensjonsordning for alle, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G. Sykepleiere er omfattet av særskilt pensjonsordning gjennom KLP.

### **Midlertidig ansatte**

Hos Ecura Bo og Habilitering er det liten bruk av midlertidig ansatte; kun 3,2% av ansattmassen hvorav 2% er menn og 1,2% er kvinner. Midlertidige ansettelse benyttes hovedsakelig ved vikariater for andre navngitte ansatte.

### **Foreldrepermisjon**

Det var i 2022/23 menn som avviklet foreldrepermisjon med varierende lengde; alt fra 2 til 21 ukers varighet med et snitt blant disse 23 på 8,3 uker. Tilsvarende for kvinner var det 30 ansatte som avviklet foreldrepermisjon med alt fra 0,3 til 46,4 uker med et snitt blant disse på 17,5 uker.

## **Deltidsarbeid**

I vår bransje er det høy andel deltidsarbeid – og det er det også hos oss. Dette henger både sammen med turnusarbeid i helsesektoren og stort behov for tilkallingsvikarer ved sykefravær og ferieavvikling, men også at vi har en stor ung ansattgruppe med høy mobilitet. Disse kan ofte ha deltidsstillinger hos flere arbeidsgivere eller i kombinasjon med studier. Vi har heldøgnsvirksomhet som innebærer at vi har mange nattevaktstillinger. Disse kan ikke inneha 100% stilling.

Vi har ingen eksakt oversikt over hvor mange deltidsansatte som trives med sin stillingsandel eller om de ønsker høyere stillingsandel, men i medarbeiderundersøkelsen fra 2022 svarte 51% at de ønsket høyere stillingsandel og 49% at de ikke ønsket det. I og med at undersøkelsen er anonym vet vi derfor ikke andelen kvinner og menn bak disse svarene.

## **Sykefravær**

Sykefraværet i 2022 var på 9,5% og fordeler seg slikt; Korttidsfravær 4,6% og langtidsfravær 4,9%. Av det totale sykefraværet stod kvinner for 55,5% og menn for 44,5%. Langtidssykefraværet blant kvinner er blant annet påvirket av virksomhetens art der gravide i fare for egen og ufødte barns sikkerhet ikke kan arbeide så lenge som i mindre belastede stillinger. Virksomhetens art innebærer utagerende atferd/fare for situasjoner med vold fra tjenestemottaker.

## **Alder**

Det er også en god spredning i alder i ansattgruppen med 1 person over 70 år, 9 personer over 67år og 19 personer under 20 år. 4,7% av våre ansatte er over 60 år. Den største ansattgruppen vår er mellom 20 og 30 år med 36,6%.

## **Ledelse**

52% av lederne i Ecura Bo og Habilitering er kvinner så vi har en god kjønnsbalanse der også.

## **Rekruttering**

Av de 727 nyansatte i 2022 var 52% kvinner og 15% av de nyansatte hadde etnisk minoritetsbakgrunn.

## **Etnisk minoritetsbakgrunn**

Vi har ca. 14% med etnisk minoritetsbakgrunn og vi ser at denne andelen holder seg eller øker litt. 15% av de 727 vi ansatte i 2022 hadde etnisk minoritetsbakgrunn og dette bidrar til at vi øker mangfoldet i virksomheten vår. Vi tror at denne andelen vil øke i fremtiden da dette reflekterer andelen med minoritetsbakgrunn i befolkningen generelt. I 2021 var andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 18,5% av befolkningen (Statistisk sentralbyrå).

## **Oppsummert**

Alt i alt har Ecura Bo og Habilitering både god kjønnsbalanse og likelønn mellom kjønnene, relativt lavt sykefravær sammenlignet med bransjen forøvrig, god spredning i ansattes alder, samt få midlertidig ansatte og relativ lik kjønnsfordeling ved deltidsarbeid. Ecura jobber for høyest mulig andel av faste ansettelser og bestreber oss videre på å opprettholde kjønnsbalanse og likelønn. Vi har også en andel av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn som ikke er så langt unna tilsvarende prosentandel i befolkningen generelt. 80% av våre ansatte svarer i årets medarbeiderundersøkelse at de er positive til å anbefale Ecura som arbeidsgiver.

Alle disse resultatene er tilfredsstillende, men krever konstant fokus og oppfølging av våre pågående og fremtidige tiltak for å opprettholde eller forbedre resultatene på likestillings- og diskrimineringsområdene.

## Del 2: Slik arbeider vi for å sikre likestilling og mot diskriminering i praksis

**Ecuras Bo og Habiliterings virksomhet har høy bemanningsfaktor, helkontinuerlig drift og preges av tidvis et risikoryke med særdeles krevende tjenestemottakere der ansatte kan bli utsatt for utagerende atferd.**

### Prinsipper og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Ecura Bo og Habilitering arbeider vi for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling, ikke-diskriminering og mangfold er en naturlig del av Ecuras personalpolitikk og fremkommer i våre personalpolitiske dokumenter. Ecura har egne retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering som en del av våre etiske retningslinjer og våre kjerneverdier reflekterer også disse temaene. I tillegg har vi en egen People Policy som beskriver hvordan vi forholder oss til hverandre i Ecura. Ecura er bundet av tariffavtaler som også gir bestemmelser for likestilling og mangfold. Ecura har et aktivt partssamarbeid med våre fagforeninger, og følger opp tariffoppliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle fora.

#### Verdigrunnlag

Ecura Bo og Habiliterings samfunnsoppdrag er å gi kritisk viktige tjenester med omsorg. I dette ligger også et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø der både medarbeidere og ledere aksepterer forskjellighet og omfavner og oppfordrer til mangfold. Det er avgjørende i vårt virke at våre ansatte viser holdninger og atferd som gjenspeiler etisk bevissthet, faglighet og etterlevelse av våre verdier.

Alle Ecuras fem verdier (Endringsorientert, omsorg (Cura på latin), Utvikling, Respekt og Ansvarlighet) bidrar til et mer omsorgsfullt, inkluderende, ansvarlig og respektfullt samfunn der likestilling og fravær av diskriminering er grunnpilarer. Hos oss er det nedfelt at alle mennesker har en egenverdi og fortjener respekt uavhengig av sin situasjon.

For oss innebærer mangfold at vi har en ansattgruppe som både er variert og sammensatt. Mangfold handler om likeverd og retten til å møte andre mennesker som den man er uten å møte diskriminering. Dette er en grunnleggende forutsetning for å etterleve verdiene våre.

Ecura har tjenestemottakere med forskjellig bakgrunn og funksjonsnivå og vi søker et mangfold av blant annet kompetanse, fagkombinasjoner, alder, etnisitet, livserfaring og personligheter blant våre ansatte. Det gir selskapet et flerkulturelt grunnlag, og utvikler åpenhet, toleranse og medmenneskelighet på tvers av ulikheter.

#### Utdrag av Ecuras etiske retningslinjer

### **6.0 MENNESKERETTIGHETER, ARBEIDSFORHOLD OG DISKRIMINERING**

*Vi skal være forpliktet til å respektere menneskerettighetene til dem som berøres av vår virksomhet, og for å overholde alle lover som omhandler menneskerettigheter.*

#### **Spesielt skal vi sikre:**

- Trygge og sunne arbeidsforhold, gode arbeidsvilkår, herunder minstelønn, arbeidstid, helse og sikkerhet for de ansatte.
- At arbeidsforholdene i selskapet møter eller overgår arbeidsstandarder.
- Rekruttering og karriereutvikling basert på kompetanse, egnethet og prestasjoner

- Et arbeidsmiljø der det er gjensidig tillit og respekt, og der hver person føler ansvar for ytelsen og omdømmet av vårt selskap.

Vi mener alle bør ha like muligheter, og vil ikke diskriminere når vi rekrutterer, fremmer og belønner våre ansatte. I den grad ett kjønn foretrekkes er det knyttet til særlige sider ved den omsorg eller helsetjeneste vi skal levere.

Ecura tolererer ikke noen form for mobbing, trakassering og diskriminerende atferd. Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er involvert i våre aktiviteter, eller selskaper vi gjør forretninger med. Med diskriminering mener vi all forskjellsbehandling, eksklusjon eller preferanser til en person eller gruppe, for eksempel på grunnlag av rase, kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell legning, religion, politisk syn, nasjonal, etnisk eller sosial opprinnelse.

Dersom man opplever eller observerer dette har man plikt til å melde ifra til sin leder eller HR-leder.

## **9.0 FORVENTNINGER TIL DEN ANSATTE OG REGLER FOR GENERELL OPPFØRSEL I JOBBSAMMENHENG**

### **9.1 Selskapskultur;**

I Ecura har vi respekt for alle de vi yter tjenester til uavhengig av diagnoser, fungering og etnisitet. Det innebærer at vi tilstreber likeverdighet i samhandlingen med de vi yter tjenester til. Det samme gjelder til de pårørende.

### **9.2 Arbeidsmiljø;**

Vi skal vise respekt for alle individer og gjøre en innsats for å sikre at arbeidsplassen er trygg og fri for trakassering, diskriminering og mobbing. Du bør aldri delta i noen form for trakassering, inkludert ydmyke, latterliggjøring eller skade en annen person.

Alle har plikt til å bidra til at Ecura har et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse.

Enkelte av våre ansatte jobber i turnusordninger som medfører at kollegaer tilbringer lange perioder sammen, og sammen med de vi yter tjenester til. Dermed er det spesielt viktig med en profesjonell kommunikasjon og opptreden ansatte imellom. Leder skal gjøres oppmerksom på parforhold ansatte imellom og tilrettelegge arbeidsforhold.

### **9.4 Seksuell omgang;**

Ecura er mot kjøp av seksuelle tjenester. Kjøp av seksuelle tjenester er ulovlig i enkelte land, og kan også støtte menneskehandel, som er ulovlig og et brudd på menneskerettighetene. Følgelig er det ikke tillatt å kjøpe seksuelle tjenester mens man representerer Ecura.

## **Likestilling og ikke-diskriminerings situasjonen i dag innfor personalområdet**

I Ecura Bo og Habilitering arbeider vi for et trygt, utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Likestilling og ikke-diskriminering er en naturlig del av Ecuras personalpolitikk. Ecura har egne retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering som en del av våre etiske retningslinjer og People Policy. Disse er tilgjengelige for alle ansatte på virksomhetens Intranet og i HR-systemet.

Lønnsforhandlingene for 2022 ble utsatt til 2023 på grunn av streik i 2022. Virksomheten gjennomfører lønnsforhandlinger med de fagforeninger virksomheten har tariffavtale med. I den forbindelse ivaretas et lønnsoppgjør på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandling av ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte.

Ecura Bo og Habilitering forskutterer sykepenger ved langvarig sykefravær og betaler grunnlønn, også utover 6G, ved sykdom og ved uttak av foreldrepermisjon. Vi dekker også full lønn for fedre i to ukers permisjonen i forbindelse med fødsel. Når det gjelder foreldrepermisjon, antas det at grunnlønn under permisjon kan være et tiltak som fremmer at menn i større grad tar permisjon enn de ellers ville gjort.

Ecura har nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering og status mht disse forhold blir undersøkt hvert år gjennom medarbeiderundersøkelsen.

I tillegg har Ecura enkle varslings-systemer og gode rutiner for varsling og varslingsaker blir behandlet iht internt kjent regelverk. Ansatt kan velge om de vil varsle internt eller benytte ekstern samarbeidspartner (BDO) for å varsle. Man kan varsle anonymt eller «åpent». Kunnskap om og hvordan varsle i Ecura blir målt årlig i vår medarbeiderundersøkelse. I 2022 svarte 87% av våre ansatte at de var kjent med rutinene for varsling i Ecura.

Ecura arrangerer årlig HMS-kurs for ledere og 40 timers kurs for verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg (AMU).

50 ledere har så langt deltatt i Ecuras lederutviklingsprogram som strekker seg over ett år med flere fysiske og digitale samlinger. Tema i lederutviklingsprogrammet er blant annet verdier, etiske retningslinjer, bevissthet i forhold til leders egen atferd og egne «grenser» og hvordan han/hun virker på andre.

Ecuras mål er at alle arbeidstakere gis samme mulighet til opplæring, lønnsutvikling, faglig utvikling og fremmelse. Ecura har et eget kursopplegg skreddersydd forskjellige ansatt-grupper i et eget EcuraAkademi. Alle ansatte får tilgang til disse kursene.

Administrativt ansatte har og mulighet for hjemmekontor ved behov. Vi tilrettelegger for ansatte som har behov for spesiell arbeidstid. Vi tilbyr også tilrettelagte arbeidsplasser med hev/senk-pult og flere skjermer, headset osv ved behov.

Vi oppfordrer ansatte til fysisk aktivitet og har inngått avtaler med ansatt-rabatter med flere treningssenterkjeder slik at vi har dette tilbudet landsdekkende. I tillegg har vi avtaler med populære leverandører av treningstøy og sko der ansatte får gode priser.

En utfordring for vår virksomhet er å rekruttere ansatte med nedsatt funksjonsevne da vårt virkeområde krever god fysisk og psykisk funksjonsevne/helse ved utførelse av daglige arbeidsoppgaver. En del stillinger krever sågar god fysikk for å kunne overholde forpliktelsene som følger ved kapittel 9 vedtak (tvang og makt), jfr. Helse- og omsorgstjenesteloven. Ett arbeidsområde innen vår bedrift der det kan tilrettelegges for nedsatt funksjonsevne er innen administrative stillinger.

Vi har i dag universell utforming på de fleste kontorlokasjoner, men dette er noe vi ikke får sikret på alle tjenestestedene da disse som hovedregel befinner seg i privatboliger. Vi har pr dags dato ikke teleslynger i lokalene våre, men vil tilrettelegge for dette ved behov. Ved kurs og større møter leier vi eksterne lokale som er tilrettelagt for deltagere med nedsatt funksjonsevne .

Når det gjelder religion og seksuell legning har vi ingen oversikt over dette i vår ansattgruppe da vi ansér det for å være en privatsak og det er uvesentlig informasjon i forhold til å ha et ansettelsesforhold hos Ecura.

## Våre mål for likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet

**Rekruttering;** Sammensetningen av ansatte i Ecura skal reflektere befolkningen generelt. Vi bestreber oss på å ha kvalifiserte kandidater av begge kjønn i finalerunden i rekrutteringsprosessene og den beste kandidaten skal få stillingen. Kandidater med hull i CV skal kalles inn til intervju på lik linje med alle andre forutsatt at vedkommende fyller kvalifikasjonskravene.

Ecura har i dag ca. 50% kvinner og 50% menn, 14% med ikke-norsk etnisk bakgrunn, både ufaglærte, faglærte og høyt utdannede. Selskapet annonsere på flere flater for å nå flest mulig; finn, Facebook, LinkedIn, Instagram.

**Lønns- og arbeidsvilkår;** Ecura har ikke som mål å være lønnsledende i bransjen, men skal gi anstendig lønn og som minimum satsene iht de gjeldende tariffavtaler. Ecura skal ha flest mulig fast ansatte og som hovedregel tilby heltidsstilling når det er mulig.

Ecura har i dag god oversikt og balanse hva gjelder lønn og betingelser. Hovedoverenskomster/tariffavtaler er bestemmende for minimumssatser på lønn.

**Forfremmelse og utviklingsmuligheter;** Like muligheter for alle – kvalifikasjoner og evner avgjør.

Vi tilbyr opplæringstiltak via EcuraAkademiet og tilrettelegging for videreutdanning for alle ansatte.

For ledere gjennomfører vi lederutviklingsprogram og opplæring for at ledere skal kunne ivareta arbeidsgiveransvaret på best mulig måte.

Vi har ikke mål for hvilken %-andel vi ønsker å oppnå hverken for kvinneandelen, andelen av kvinner i lederstillinger eller minoritetsandelen. Det viktigste for oss er å være helt nøytrale i våre rekrutterings- og forfremmelsesprosesser og at den beste kandidaten får stillingen uavhengig av kjønn, seksuell orientering og etnisk bakgrunn. Vi etterspør derfor aldri kandidaters etnisitet eller legning da alle kvalifiserte søkere vurderes nøytralt og kalles inn til intervju. Så langt viser de faktiske tallene at vi lykkes ganske godt med denne strategien.

Videre i denne rapporten kommenterer vi arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering på noen utvalgte personalområder.

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

Vi følger Bufdirs anbefalte arbeidsmetode i 5 trinn. Disse trinnene er;

- 1- Kartlegge og analysere
- 2- Sette mål
- 3- Lage en plan
- 4- Iverksette tiltak
- 5- Evaluere arbeidet

Arbeidet skal gjennomføres i en arbeidsgruppe sammensatt av HR-leder og tillitsvalgte. Gruppen har utarbeidet riktige grupperinger for lønnskartleggingsgrunnlaget. Selve lønnskartleggingen og analysen er utarbeidet av HR-leder basert på data fra lønnsystemet.

## **I Ecura arbeider vi aktivt med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i det daglige på flere måter;**

- Alle ansatte i Ecura skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette følges opp gjennom det systematiske verneombudarbeidet og i AMU.
- Tett samarbeid med Bedriftshelsetjenesten i personalsaker som omhandler psykisk helse og/eller rusproblematikk og oppfølging av ansatte som har vært gjennom belastende og krevende hendelser.
- Alle ansatte er forpliktet til å sette seg inn i og signere for at de har lest og forstått de etiske retningslinjer ved ansettelsestidspunktet.
- Alle nyansatte gjennomgår et oppstartskurs der også verdiene og etiske retningslinjer fremgår.
- Ledere i Ecura arbeider aktivt hver dag med å sikre og etterleve retningslinjene. Dette er et eget tema i bedriftens lederopplæringsprogram.



- Varslingskanalen er også et kontroll-organ i de tilfellene noen melder fra om opplevde brudd på disse retningslinjene. Varslingskanalen er lett tilgjengelig på bedriftens intranett.
- Den årlige medarbeiderundersøkelsen kartlegger hvert år de ansattes fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø og situasjonen rundt mobbing, diskriminering og trakassering i alle avdelinger. Resultatene blir fulgt opp sentralt og i hver avdeling.
- På de fleste ansettelsesnivåer, bortsett fra de som innehar administrative funksjoner, er virksomheten bundet av tariffavtaler som sikrer like lønnsvilkår og lønnsutvikling for de ansatte.
- Alle regioner gjennomfører regelmessige AMU-møter. I disse møtene er sykefravær, HMS-avvik, tilrettelegging og andre aktuelle og relevante temaer på agendaen.
- I 2023 vil CEO spille inn en video som gjøres tilgjengelig for alle ansatte med fokus på viktigheten av å etterleve våre verdier og etiske retningslinjer.
- Har innlagt kontrollfunksjon i onboarding- og endringsprosesser for å sikre overholdelse av retningslinjer og lik praksis av lønnsfastsettelse
- Kartlegge og analysere alternative turnusordninger for å sikre bedre balanse mellom arbeidstid og fritid for ansatte

## Risikoen for diskriminering og hindre for likestilling

Et viktig kartleggingsverktøy for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling er vår årlige medarbeiderundersøkelse. Vi planlegger også å benytte såkalte PULS-undersøkelser for å sjekke ut konkrete utfordringsområder. I tillegg er samarbeidet med de tillitsvalgte og AMU svært viktig for å få belyst problemstillinger og utfordringer med tanke på arbeidsmiljø, sykefravær, og eventuelle likestillingstemaer.

Vi har oppdaget følgende risikoen for diskriminering og hindre for likestilling;

- Balanse mellom arbeidstid og fritid for de ansatte
- Uklare eller ikke etterlevelse av retningslinjer innenfor rekrutterings- og intervjuprosessen da vi har mange ledere som rekrutterer
- Fjernledelse kan føre til diskriminering og trakassering og/eller at det blir vanskeligere å identifisere uønskede hendelser og utfordringer

## Tiltak vi planlegger i 2023:

- I 2023 vil det spesielt arbeides med å opprette et årshjul for likestillingsarbeidet, hvor femstegsmodellen vil ytterligere innarbeides. De tillitsvalgte og AMU vil involveres i dette arbeidet og delta i diskusjoner om hvilke fora som er mest hensiktsmessig for diskusjoner og arbeid fremover.
- Arbeide systematisk videre med steg 2 og 3 i Bufdirs 5-stegsmodell i arbeidsgruppe bestående av representanter fra HR og tillitsvalgte.
- Mer fokus på temaene mobbing, trakassering, seksuell uønsket oppmerksomhet og diskriminering i AMU-møtene og i samarbeidet med tillitsvalgte. Sammen utarbeide konkrete tiltak for forebygging og oppfølging.
- Kartlegge alle fasene i eksisterende rekrutteringsprosess og identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling.
- Utarbeide konkrete rekrutterings-retningslinjer som oppfordrer til mangfold og hindrer diskriminering med spesielt fokus på
  - kandidater med funksjonsnedsettelse ved rekruttering til administrative stillinger
  - kandidater med «hull i CV» til tjenesteyter- stillinger

- å sikre at temaer som graviditet og/eller foreldrepermisjon ikke påvirker vurderinger
- Utarbeide konkrete intervjuetningslinjer for å gjøre de mer strukturerte og forhåndsdefinerte, utelukke irrelevante spørsmål som ikke er direkte knyttet til stillingen og personlig egnethet samt etterspørre tilretteleggingsbehov
- Utarbeide annonsemaler som ivaretar alle aspekter vedr GDPR, diskriminering og likestilling.
- Opplæring og bevisstgjøring av alle ledere som rekrutterer i bruk av de nye rekrutteringsretningslinjene.
- Sette konkrete mål for alle personalområdene med tanke på alle diskrimineringsgrunnlagene.
- Tilgjengeliggjøre ny livsfasepolicy.
- Gjennomgå rutiner for tilrettelegging ved behov i ulike livsfaser og ved sykdom.
- Kartlegge bruk av overtid for både tjenesteytere og administrativt ansatte med tanke på balanse mellom arbeidsliv og privatliv
- Gjennomgang av alle personalpolitiske rutiner for å sikre at det ikke er noe i disse som kan føre til diskriminering.
- Gjennomgang av rutiner med hensyn til språklig letteste rutiner for både fremmedspråklige ansatte og ansatte med leseutfordringer.

Styret i Ecura Bo og Habilitering AS

16. oktober 2023