

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023

ECURA HJEMMETJENESTER OG BPA 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 31.12.2023

Stillingsgrupper	Antall ansatte	Andel kvinner %	Grunnlønn kvinner % av menns lønn	Overtid kvinner % av menns overtid	Uregelmessige tillegg kvinner % av menns tillegg	Skattepliktige naturalytelser kvinner % av menns naturalytelser	Sum kontante ytelser kvinner % av menns kontante ytelser
Totalt	961	71 %	98,07 %	321,29 %	77,11 %	63,64 %	97,28 %
Gruppe 1	719	73 %	101,78 %	274,19 %	70,09 %	166,67 %	100,03 %
Gruppe 2	164	66 %	99,41 %	1177,03 %	94,94 %	90,00 %	101,40 %
Gruppe 3	29	59 %	105,83 %	115,88 %	83,34 %	100,00 %	104,21 %
Gruppe 4	17	76 %	95,50 %	N/A	N/A	450,00 %	101,30 %
Gruppe 5	19	53 %	104,17 %	83,41 %	33,29 %	215,73 %	103,17 %
Gruppe 6	6	50 %	82,90 %	N/A	N/A	25,30 %	83 %
Gruppe 7	7	43 %	90,00 %	N/A	N/A	31,10 %	90,00 %

Kjønnsbalanse		Midlertidige ansatte		Uttak av foreldrepermisjon (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
682	280	6	4	9,3	18,2	353	142

Tilkallingsvikarer er ikke inkludert; 102 menn og 266 kvinner

Innhold og definisjoner til tabellene:

Tabellene viser kjønnsbalansen totalt og for hver stillingsgruppe pr 31.12.2023.

Tabellen 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 overtidsutbetaling uregelmessige/variable tillegg og skattepliktige naturalytelser. 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 overvekt av kvinnelige ansatte med 71% kvinner totalt og mellom 53% og 73% kvinner i alle grupper.

Lønnsforskjeller;

For virksomheten totalt er både gjennomsnittlige kontante ytelser (97,28%) og gjennomsnittsgrunnlønnen (98,07%) for kvinner forholdsvis lik menns tilsvarende ytelser.

En av årsakene til den stort sett jevne lønnen mellom kjønnene er at de gruppene med flest ansatte følger tarifflønn.

Når det gjelder overtidsubbetalinger så er tallene her regnet ut fra summen overtidbetaling til kvinner og menn, og % forskjell på dette. Siden vi har mange flere kvinner enn menn, så blir forskjellen stor (321% mer overtidbetaling til kvinner enn til menn, og vi har 71% kvinnelige ansatte).

For gruppe 4 i vår oversikt har vi ikke tatt med tall for overtid, da disse ikke sier så mye. Dette er en liten gruppe ansatte (17 stykker) med få menn (4 stykker). Mennene ikke har jobbet noe overtid, mens flere av kvinnene har jobbet en del overtid. Dette gjør at tallene blir unaturlig høye uten at dette betyr noe.

Når det gjelder uregelmessige/variable tillegg så har kvinner generelt noe mindre av dette enn menn. 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. I gruppe 5 så er det bare en veldig liten andel av de ansatte som jobber slik at de har uregelmessige/ variable tillegg.

Skattepliktige naturaltelseter er knyttet til fordelsbeskatning for forsikringsordninger, mobiltelefon-ordninger og skattepliktig bilgodtgjørelse for enkelte ansatte. I gruppene 1 -3 så er det ikke forskjell på hvilke ordninger menn og kvinner har, så forskjellene i % mellom kvinner og menn handler om antall kvinner og menn i hver gruppe.

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 HtBPA er det liten bruk av midlertidig ansatte; kun 1% av ansattmassen hvorav 0,4% er menn og 0,6% er kvinner. Midlertidige ansettelser benyttes hovedsakelig ved vikariater for andre navngitte ansatte.

Foreldrepermisjon

Det var i 2023 11 menn som avviklet foreldrepermisjon med varierende lengde; alt fra 2 til 18 ukers varighet. Tilsvarende for kvinner var det 22 ansatte som avviklet foreldrepermisjon med alt fra 1 til 33 ukers varighet.

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. I tillegg har vi, særlig innen BPA, en stor ung ansattgruppe med høy mobilitet. Disse kan ofte ha deltidsstillinger hos flere arbeidsgivere eller i kombinasjon med studier. Vi har også noe heldøgnsvirksomhet som innebærer at vi har flere 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 2023 svarte 47% at de ønsket høyere stillingsandel og 53% 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 2023 var på 7,2%, fordelt på korttidsfravær 3,83% og langtidsfravær 3,37%.

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.

Alder

Vi har en spredning i alder i ansattgruppen med 10 personer over 70 år og 23 personer under 20 år. 5,4% av våre ansatte er over 60 år. Den største ansattgruppen vår er mellom 20 og 30 år med 36%.

Ledelse

62% av lederne i ledergruppen til Ecura HtBPA er kvinner.

Rekruttering

Av de 357 nyansatte i 2023 var 81% kvinner og 31% av de nyansatte hadde etnisk minoritetsbakgrunn.

Etnisk minoritetsbakgrunn

Vi har ca. 33% ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. 31% av de 440 vi ansatte i 2023 hadde etnisk minoritetsbakgrunn og dette bidrar til at vi øker mangfoldet i virksomheten vår. I 2021 var andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 18,5% av befolkningen (Statistisk sentralbyrå).

Oppsummert

Alt i alt har Ecura HtBPA både god kjønnsbalanse og likelønn mellom kjønnene, relativt lavt sykefravær sammenlignet med bransjen forøvrig, god spredning i ansattes alder, samt få midlertidig ansatte. Ecura jobber for høyest mulig andel av faste ansettelse og bestreber oss videre på å opprettholde kjønnsbalanse og likelønn. Vi har også en andel av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn som ligger over tilsvarende prosentandel i befolkningen generelt.

81% av våre ansatte svarte i medarbeiderundersøkelsen for 2023 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 Hjemmetjenester og BPAs virksomhet har høy bemanningsfaktor. Deler av vår virksomhet har helkontinuerlig drift.

Prinsipper og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Ecura HtBPA 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 HtBPAs 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 HtBPA 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.

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 HtBPA forskutterer sykepenger ved langvarig sykefravær for ansatte i hjemmetjenesten og administrasjonen, men ikke for ansatte i BPA. Selskapet dekker også lønn utover 6G for de grupper vi forskutterer lønn for. Vi dekker full lønn for fedre i to ukers permisjonen i forbindelse med fødsel for alle ansatte.

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. Varslingssaker 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 2023 svarte 84% av våre ansatte at de var kjent med rutinene for varsling i Ecura.

Ecura arrangerer årlig HMS-kurs for ledere og obligatorisk 40 timers kurs for verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg (AMU). I 2023 deltok 9 tillitsvalgte og verneombud på det 40 timers HMS-kurset.

50 ledere deltok i Ecuras lederutviklingsprogram i 2023, 9 av disse fra HtBpa. Programmet 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 i tjenesteytende stillinger, da vårt virkeområde krever god fysisk og psykisk funksjonsevne/helse ved utførelse av daglige arbeidsoppgaver. Innen administrative stillinger kan det i stor grad tilrettelegges for nedsatt funksjonsevne. Vi har i 2023 ansatt en person med funksjonsnedsettelse i administrativ stilling.

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 anser 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 HtBpa har i dag ca. 71% kvinner og 29% menn, 31% med ikke-norsk etnisk bakgrunn, både ufaglærte, faglærte og høyt utdannede. Selskapet annonserer på flere flater for å nå flest mulig; Finn.no, 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 tilbyr 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 lønssystemet.

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. Signering av disse dokumentene er lagt inn som oppgaver i vår elektroniske onboardingprosessen.
- Samarbeid med NAV der vi har hatt gode erfaringer med å ta inn kandidater som trenger arbeidstrening eller som ellers trenger hjelp til å komme inn på arbeidsmarkedet.
- 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 et kontroll-organ i de tilfellene noen melder fra om opplevde brudd på 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.
- Virksomheten er bundet av tariffavtaler som sikrer like lønnsvilkår og lønnsutvikling for de ansatte innen Hjemmetjenesten, Stasjonær, PA og BPA Oslo.
- Selskapet gjennomfører regelmessige AMU-møter. I disse møtene er sykefravær, HMS-avvik, tilrettelegging og andre aktuelle og relevante temaer på agendaen.
- CEO kom i 2023 med tydelig melding til alle ansatte i en videohilsen der han fokuserte på viktigheten av å etterleve våre verdier og etiske retningslinjer.

- Vi har innlagt kontrollfunksjon i onboardings- 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. Turnusplaner drøftes med tillitsvalgte.

Risikoer 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 likestillingtemaer.

Vi har oppdaget følgende risikoer 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. Særlig innenfor BPA kan dette være en utfordring da tjenestemottaker i utgangspunktet har ansvar for rekruttering til egen ordning. Rekruttering er et av temaene vi går gjennom på våre arbeidslederkurs og vi planlegger også sterkere fokus på dyktiggjøring og opplæring av arbeidsledere i rekruttering i 2024.

Tiltak vi har jobbet med/ gjennomført i 2023:

- Vi endret våre spørsmål rundt mobbing og trakassering i årets medarbeiderundersøkelse for å gjøre dem mer detaljerte. Vi måler nå spesifikt både mobbing, trakassering, diskriminering og seksuell uønsket oppmerksomhet både fra tjenesteyter, kollegaer og ledere i Ecura. Rapporten fra undersøkelsen er tatt opp i AMU-møten og i samarbeidet med tillitsvalgte. Vi har hatt særlig fokus på disse temaene og har sammen utarbeidet tiltak for forebygging og oppfølging.
- Kartlegge alle fasene i eksisterende rekrutteringsprosess og identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling.
- Utarbeidet intervju manual til bruk i rekruttering av tjenesteytere. Dette for å gjøre intervjuene mer strukturerte, 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.
- Tilgjengeliggjøre ny livsfasepolicy.
- Gjennomgå rutiner for tilrettelegging ved behov i ulike livsfaser og ved sykdom. I hjemmetjenesten har vi tatt i bruk et eget skjema for å dokumentere den tilretteleggingen som blir avtalt.
- 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.

Tiltak vi planlegger i 2024:

- Arbeide videre med å profesjonalisere våre rekrutteringsrutiner samt vårt rekrutteringssystem.
 - Revisjon av vårt rekrutteringssystem inklusive maler for annonsering og kandidatoppfølging
 - kompetanseutvikling av arbeidsledere i BPA innen rekruttering og oppfølging av ansatte. Her har vi fokus på tema rundt likestilling og diskriminering.
 - kompetanseutvikling rundt rekruttering for våre ledere i HtBPA
- Videreutvikle våre rutiner for oppfølging av sykefravær, både kort- og langtidfravær

- Fortsette tett oppfølging av korttidsfravær
- Videreutvikle våre rutiner for å følge opp langtidsfravær og sikre god tilrettelegging og tilbakekomst i arbeid
- Videreutvikle måten vi følger opp medarbeidere på både gjennom medarbeidersamtaler og annen oppfølging for å sikre at ledere er tett nok på sine medarbeidere til å fange opp signaler på mistrivsel, ulike former for diskriminering eller andre typer konflikter.
- I hjemmetjenesten fokuserer vi på tiltak som skal gi våre ansatte en god verktøykasse for å håndtere de tilfeller av diskriminering og mobbing som de kan møte ute hos våre brukere.

Styret i Ecura Hjemmetjenester og BPA AS

Juni 2024