

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023



ECURA BO OG HABILITERING AS



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Ecura Bo og Habilitering 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	2036	50%	104.22%	100.22%	93.45%	99.57%	103.14%
Gruppe 1	593	40%	100.12%	175.57%	96.90%	103.83%	101.90%
Gruppe 2	692	47%	100.50%	75.82%	87.00%	86.93%	98.09%
Gruppe 3	580	61%	98.78%	87.09%	92.48%	70.21%	97.86%
Gruppe 4	44	50%	92.66%	109.63%	130.67%	67.42%	95.08%
Gruppe 5	79	62%	100.95%	73.62%	74.71%	98.04%	98.79%
Gruppe 6	35	46%	101.19%	N/A	N/A	83.40%	99%
Gruppe 7	13	62%	93.20%	N/A	N/A	71.84%	93.20%

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
1010	1026	30	31	20,31	15	248	215

*Tilkallingsvikarer er ikke inkludert; 411 menn og 394 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 ifra 100% stillingsandel. Tabellen viser også kvinner sin andel (i kroner) i prosent av menns overtidsubbetaling 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 ifra 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 oppnådd en balansert kjønnsfordeling med jevnt fordelt 50% kvinner og 50% menn totalt, selv om det er noe større variasjon på gruppenivå. Dette viser en god kjønnsbalanse i en bransje som tradisjonelt har vært dominert av kvinner. Tallene indikerer også en økning i mangfoldet i arbeidsstokken. Dette understreker Ecura Bo og Habiliterings bevisste innsats for å skape et inkluderende arbeidsmiljø som verdsetter mangfold og aktivt arbeider for kjønnsbalanse.

Lønnsforskjeller;

Lønnsforskjellene i virksomheten viser at kvinner generelt har en liten fordel sammenlignet med menn når det gjelder både gjennomsnittlig grunnlønn og kontante ytelser. Totalt sett mottar kvinner en gjennomsnittsgrunnlønn som er 104.22% og kontante ytelser som er 103.14% sammenlignet med menn. Disse forskjellene er relativt moderate på gruppenivå, med variasjoner på opptil +/- 7,3% for grunnlønn og opptil +/- 6,8% for totale kontante ytelser. Den relativt jevne lønnsfordelingen kan tilskrives en overordnet bruk av tarifflønn, som sikrer like lønnsbetingelser for begge kjønn, med unntak av enkelte lokale justeringer for spesielle forhold.

I gruppe 3 ser vi at kvinner har litt lavere grunnlønn enn menn (skiller 1,22% i menns favør). Dette skyldes at det er noen ulikheter med hensyn til utdanningsnivå og hvor mange av hvert kjønn som ligger i de ulike ansiennitetsnivåene.

I gruppe 4 er kvinners uregelmessige tillegg 130,67% av menns tillegg, selv om deres gjennomsnittlige grunnlønn er 92,66% av menns. Denne forskjellen kan forklares ved at flere kvinner i denne gruppen innehar rollen som fagkoordinator. Fagkoordinatorer har ofte ekstra ansvar og oppgaver som krever arbeid utover normal arbeidstid, noe som gir rett til høyere uregelmessige tillegg. Dette inkluderer oppgaver som møter, planlegging og koordinering som ikke alltid passer inn i en vanlig arbeidstid. De økte uregelmessige tilleggene som følger med fagkoordinatorrollen bidrar dermed til å redusere lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i total kontant kompensasjon i denne gruppen.

I tillegg ser vi i gruppe 7 at kvinners gjennomsnittsgrunnlønn og kontante ytelsene sammenlignet med det menn mottar, er 93,20%. Dette viser at de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er konsistente både for grunnlønn og kontante ytelser. Årsaken til lønnsforskjellene i denne gruppen er at det er forskjeller med hensyn til stillingsnivå/ansvar og at antallet og fordelingen av kvinner og menn på de forskjellige stillingsnivåene varierer. Det er tilfeldig at det er ulikheter på kjønn og at det er i disfavør kvinner.

Vår gjennomgang av overtidsbetaling viser en generell balanse mellom kjønnene, med kvinner som tjener litt mer i gjennomsnittlig overtidsbetaling enn menn, totalt sett 100,22% av menns overtid. Imidlertid er det variasjoner i enkelte stillingsgrupper som forklarer denne forskjellen.

I Gruppe 1 er det færre kvinner enn menn, men gjennomsnittlig overtidsbetaling for kvinner er 175,57% av menns. Dette skyldes at en del kvinnelige ansatte arbeider betydelig mer overtid, noe som trekker opp snittet for kvinner i denne gruppen. I Gruppe 4 har noen kvinner personalansvar, noe som ofte medfører ekstra arbeid utenom normal arbeidstid. Disse kvinnene trekker opp gjennomsnittlig overtidsbetaling for kvinner til 109,63% av menns overtid i gruppen. Samlet sett tyder disse funnene på at høyere overtidsbetaling blant kvinner i visse grupper kan tilskrives et mindre antall kvinner som arbeider betydelig mer overtid, ofte i roller med ekstra ansvar. Dette påvirker gjennomsnittene og bidrar til å utjevne eller til og med overgå menns overtidsinntekter i disse gruppene.

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

Pensjon

Når det gjelder pensjon har Ecura Bo og Habilitering innskuddspensjonsordning for alle, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G. Ecura Bo og Habilitering er opptatt av å sikre en god pensjon for ansatte og har en ordning om er langt bedre enn obligatorisk tjenstepensjon. Sykepleiere er omfattet av særskilt pensjonsordning gjennom KLP.

Midlertidig ansatte

Hos Ecura Bo og Habilitering er det liten bruk av midlertidig ansatte; kun 3% av ansattmassen hvorav 1,53% er menn og 1,47% er kvinner. Midlertidige ansettelse benyttes hovedsakelig ved vikariater for andre navngitte ansatte.

Foreldrepermisjon

I 2023 ser vi at gjennomsnittlig lenden på foreldrepermisjonen har økt både for menn og kvinner. I 2023 var det 23 menn som avviklet foreldrepermisjon. Den totale varigheten for disse permisjonene var 344,8 uker, noe som gir et gjennomsnittlig uttak på omtrent 15 uker per mann mot 8,3 uker pr mann i snitt i 2022. Det er variasjon i hvordan menn tar ut foreldrepermisjoner og det er indikasjoner på at noen menn tok lengre permisjoner, mens flertallet valgte kortere eller mer sporadiske perioder.

For kvinner var det 39 ansatte som avviklet foreldrepermisjon med en samlet varighet på 792,28 uker. Dette gir et gjennomsnittlig uttak på cirka 20,31 uker per kvinne som er en økning fra 17,5 uker i snitt i 2022.

Tallene antyder at kvinner generelt tok lengre og mer sammenhengende permisjonsperioder sammenlignet med sine mannlige kolleger.

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 heldøgns-virksomhet som innebærer at vi har mange nattevaktstillinger. Disse bør kun unntaksvis inneha 100% stilling.

I medarbeiderundersøkelsen fra 2023 svarte 59% at de ønsket høyere stillingsandel og 41% at de ikke ønsket det. I og med at undersøkelsen er anonym vet vi derfor ikke andelen kvinner og menn bak disse svarene, men det er verdt å merke seg at 54% av de deltidsansatte er kvinner.

Alder

Det er også en god spredning i alder i ansattgruppen med 109 personer i aldersgruppen 61 til 70 år. Antall ansatte under 20 år er 26. Omtrent 5,6% av våre ansatte er over 60 år. Den største gruppen ansatte er mellom 20 og 30 år, som utgjør 36,7% av vr arbeidsstokk. Denne aldersfordelingen er gunstig for oss, ettersom en blanding av yngre og eldre ansatte føre til en dynamisk og fleksibel arbeidsstyrke.

Ledelse

I 2023 var 48% av lederne hos Ecura Bo og Habilitering kvinner, noe som reflekterer en balansert kjønnfordeling på ledelsesnivå. Det er spesielt interessant å merke seg den signifikante økningen i kvinnelige ledere i gruppe 7,

hvor andelen økte fra 47% i 2022 til 62% i 2023. Denne forbedringen understreker viktigheten av målrettet arbeid og bevissthet for å oppnå likestilling på ledelsesnivåer i virksomheten.

Rekruttering

Av de 368 nyansatte (fast stilling) i 2023 var 59% kvinner, en andel som ligger under den vanlige kvinneandelen i helse- og omsorgsbransjen der kvinner tradisjonelt utgjør over 70% av arbeidsstyrken. Med 17% av våre nyansatte som har en etnisk minoritetsbakgrunn, lå vi nesten på samme nivå som den nasjonale andelen av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, som Statistisk sentralbyrå rapporterte å være 17,8% i 2023. Vi har oppnådd en representasjon av etnisk mangfold i vår arbeidsstyrke som reflekterer befolkningssammensetningen i landet. Dette understreker vår bestrebelse til å fremme mangfold og inkludering gjennom rekrutteringsprosessene våre.

Etnisk minoritetsbakgrunn

Vi har hatt en nedgang i andelen med minoritetsbakgrunn sammenlignet med 2022. Andelen i 2023 er på ca. 10 % mot ca. 14 % i 2022. Vi har økt andelen med minoritetsbakgrunn i nyansettelser fra 15% i 2022 til 17% i 2023, så det tyder på at det er en økning i andelen som slutter. Vi har ingen god forklaring på hvorfor det er slik og opplever at det er litt tilfeldig. Vi har et stort ønske om å øke denne andelen igjen da vi opplever at det bidrar ikke bare til et mer mangfoldig arbeidsmiljø, men at det også forsterker vår evne til å imøtekomme ulike markedsbehov og kulturelle perspektiver noe som styrker vår posisjon som en attraktiv arbeidsgiver i helse- og omsorgsbransjen. Vi ser også en tendens til at vi får noen flere tjenestemottakere med minoritetsbakgrunn, noe som gjør det enda viktigere å reflektere denne mangfoldigheten i vår arbeidsstyrke for å møte deres spesifikke behov og forventninger på en best mulig måte.

Sykefravær

Det gjennomsnittlige sykefraværet i Bo og Habilitering for 2023 er som følger:

Beregning av gjennomsnittlig sykefravær	Total	Kvinner, andel av total	Menn, andel av total
Gjennomsnittlig korttidsfravær	4.57%	51%	49%
Gjennomsnittlig langtidsfravær > 16 dager	6.15%	60%	40%
Total	10.72%	-	-

Det gjennomsnittlige sykefraværet i 2023 var totalt på 10,72% noe som er en økning på 1,22% sammenlignet med 2022. Totalt sett så er korttidsfraværet på 4,57% og langtidsfraværet er på 6,15% (økning fra 4,9% i 2022). Sammenlignet med tallene fra 2022 så skyldes økningen i det totale fraværet en økning i langtidsfraværet, og her ser vi en større økning hos kvinner enn hos menn. Kvinner står for 60% av langtidsfraværet. Hva gjelder korttidsfravær så viser tallene at det er lite forskjell mellom kvinner og menn.

Det er viktig å se vårt sykefravær i lys av den typen tjenester vi tilbyr innen Bo og Habilitering. Arbeidet kan være krevende og innebære utfordrende atferd og psykisk belastende situasjoner, noe som naturlig kan bidra til økt sykefravær. 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.

Nasjonale tall for helse- og omsorgssektoren (kilde: Nav.no – sykefravær etter næring) viser også at kvinner generelt har høyere sykefravær enn menn, ofte med betydelig differanse. I 2023 var det totale sykefraværet i helse og omsorgstjenester i Norge 8,9% for kvinner, mens det for menn var 5,0%. Dette mønsteret ser vi også i Bo og Habilitering, hvor kvinner har et høyere sykefravær enn menn.

Vi erkjenner at vi tilbyr en type omsorg som krever betydelig engasjement og tilpasning fra våre ansatte. Vi ønsker fremover å se på hvordan vi bedre kan kartlegge arbeidsevne for ansatte som er sykemeldt for igjen å kunne tilrettelegge arbeidet bedre så langt det er mulig. Ved å anerkjenne og adressere disse utfordringene kan vi redusere sykefraværprosenten, øke tilstedeværelsen og fortsette å levere omsorgstjenester av høy kvalitet.

Oppsummert

I 2023 tok Ecura Bo og Habilitering ytterligere skritt for å styrke likestilling og mangfold innenfor organisasjonen. Vi har oppnådd en balansert kjønnsfordeling med 50% kvinner og 50% menn, en forbedring fra forrige år, noe som gjenspeiler vår dedikasjon til like muligheter for alle ansatte.

Lønnsgapet har blitt mindre, og vi ser positive endringer i kvinners representasjon i ledende stillinger, spesielt i gruppe 7. Vår forpliktelse til et mangfoldig arbeidsmiljø er stadig tydelig, ikke bare gjennom våre rekrutteringsstrategier, men også i vår behandling av deltids- og midlertidige stillinger, som er viktig i en bransje preget av høy fleksibilitet. Det har vært økt bevissthet rundt heltidsstillinger så langt det er mulig og flere ansatte i deltidsstillinger og midlertidige stillinger får mulighet til økt stilling og fast stilling.

Til tross for positive trender, viser våre data også områder hvor det kreves kontinuerlig innsats og forbedring. Variasjonen i kjønnsfordeling på gruppenivå og spesifikke lønnsforskjeller mellom noen grupper påpeker nødvendigheten av et fortsatt fokus for å sikre fullstendig likestilling og inkludering.

Denne rapporten illustrerer både vår framgang og utfordringer, og den forsterker vår forpliktelse til å forbedre og tilpasse strategiene våre for å møte ansattes behov og forventninger. Ved å holde fast ved vårt fokus på likestilling og mangfold, posisjonerer Ecura Bo og Habilitering seg som en ledende og attraktiv arbeidsgiver i helse- og omsorgsbransjen, klar for å takle fremtidens utfordringer med en mangfoldig arbeidsstyrke.

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

Fokus på ansatte



Fokus på faglig og personlig utvikling av egne ansatte for å være et bransjeledende kompetanseselskap

Etiske regelverk og varslingsrutiner



Miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold (ESG) som fundament for ansvarlige og bærekraftige vurderinger

Ecuras Bo og Habiliterings virksomhet har høy bemanningsfaktor, døgkontinuerlig drift og preges tidvis av et risikoyrke 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 Ecura Bo og Habiliterings 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 Bo og Habilitering er bundet av tariffavtaler som også gir bestemmelser for likestilling og mangfold. Ecura Bo og Habilitering har et aktivt partssamarbeid med våre fagforeninger, og følger opp tariffoppliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle fora.

Verdigrunnlag

e	c	u	r	a
endringsorientert	cura (av latin: omsorg)	utvikling	respekt	ansvarlige
 <p>Vi søker endring til en bedre situasjon for brukere av våre tjenester. Våre løsninger er gode for den enkelte og samfunnet</p>	 <p>Vi bidrar til bedre helse og livskvalitet med omsorg for brukere av våre tjenester</p>	 <p>Vi er stadig på jakt etter forbedringer og økt kvalitet i vårt tilbud. Vi vektlegger kompetanse og utvikling</p>	 <p>Alle mennesker har en egenverdi og fortjener respekt uavhengig av sin situasjon. Vi behandler våre brukere, kollegaer og oppdragsgivere med respekt</p>	 <p>Vi går ikke på akkord med vår integritet, vi er transparente og tar ansvar. Vi har nærhet til brukerne, pårørende og våre ansatte</p>

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 Bo og Habilitering 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 personalhåndboken.

Ecura Bo og Habilitering er bundet av to tariffavtaler og virksomheten gjennomfører lønnsforhandlinger med de lokale tillitsvalgte i de fagforeninger virksomheten har tariffavtale med. Resultatene som fremforhandles gjelder for alle ansatte, uavhengig av om man er organisert eller ikke. I Ecura Bo og Habilitering har vi stor respekt for organisasjonsfriheten. På denne måten 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. Spørsmål rundt mobbing og trakassering ble i årets medarbeiderundersøkelse endret 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 Bo og Habilitering. I årets medarbeiderundersøkelse svarer 4% at de har opplevd å bli diskriminert mens 96% svarer at de ikke har opplevd dette.

I tillegg har Ecura enkle varslings-systemer og gode rutiner for varsling og varslings saker 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 Bo og Habilitering blir målt årlig i vår medarbeiderundersøkelse. I 2023 svarte 90% av våre ansatte at de var kjent med rutinene for varsling i Ecura.

Ecura Bo og Habilitering arrangerer årlig HMS-kurs for ledere og 40 timers kurs for verneombud og medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg (AMU). I 2023 deltok 32 ledere/verneombud/AMU medlemmer på dette kurset. I tillegg deltok 19 ledere på HMS kurs for ledere.

Ecura gjennomfører lederutviklingsprogram og så langt har mer enn 70 ledere har så langt deltatt. Ecuras lederutviklingsprogram 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 forfremmelse. Ecura har et eget kursopplegg skreddersydd forskjellige ansatt-grupper i et eget Ecura Akademi. Ecura Bo og Habilitering har også etablert muligheten for at ufaglærte kan ta fagbrev gjennom jobb. Alle ansatte får tilgang til disse kursene og tilbudene.

Pr. nå har vi ikke avtale om fast hjemmekontor for våre administrativt ansatte. 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. Ecura dekker også påmeldingsavgift til ulike

arrangementer som f.eks. Birkebeiner-rennet/løpet/rittet, Holmenkollstafetten, Sentrumsløpet og Totens Tøffeste.

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. 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 lokaler 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 Bo og Habilitering skal reflektere befolkningen generelt. Vi bestreber oss på å ha kvalifiserte kandidater av begge kjønn i finalerunden i rekrutteringsprosessen 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 Bo og Habilitering har ca. 50% kvinner og 50% menn, ca. 10 % med ikke-norsk etnisk bakgrunn, både ufaglærte, faglærte og høyt utdannede. Selskapet annonserer på flere flater for å nå flest mulig; Snapchat, Finn.no, Facebook, LinkedIn, Instagram.

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

Ecura Bo og Habilitering 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 Bufdir sin 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. Grappa har utarbeidet riktige grupperinger for lønnskartleggingsgrunnlaget. Selve lønnskartleggingen og analysen er utarbeidet av HR-leder basert på data fra lønnsystemet.

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

- Alle ansatte i Ecura Bo og Habilitering 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 oppgavene er lagt som oppgaver i det elektroniske verktøyet for ansettelse/onboarding av nyansatte.
- Alle nyansatte gjennomgår et oppstartskurs der også verdiene og etiske retningslinjer fremgår.
- Ledere i Ecura Bo og Habilitering 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.
- 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.

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 likestillingstemaer.

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

- Behov for større variasjon i turnusordninger
- 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 har jobbet med/gjennomført i 2023:

- I 2023 delte CEO en video på intranettet (tilgjengelig for alle ansatte) med fokus på viktigheten av å etterleve våre verdier og etiske retningslinjer.
- Spørsmål rundt mobbing og trakassering ble i årets medarbeiderundersøkelse endret 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 Bo og Habilitering. Rapporten fra undersøkelsen er tatt opp i AMU-møter og i avdelingsmøter/personalmøter.
- 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.
- Kvalitetssikre annonsemaler for å sikre at disse 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.
- 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 neste år:

- Kartlegge deltidsansatte og forbedre muligheten for de som ønsker å få økt stilling.
- Implementere ny personalhåndbok
- Videreutvikle våre rutiner for oppfølging av sykefravær, både kort- og langtidsfravær.
- Opplæring av ledere i nye rutiner for sykefraværsoppfølging
- Utvikle en forbedret kartlegging av arbeidsevne for sykemeldte for å enklere kunne tilrettelegge og tilpasse arbeidet.
- Iverksette forbedret metode og struktur for å følge opp medarbeidere gjennom medarbeidersamtaler og annen oppfølging.

- Kartlegge bruk av overtid for både tjenesteytere og administrativt ansatte med tanke på balanse mellom arbeidsliv og privatliv
- Etablere større variasjon av turnusordninger da noen turnusordninger (f.eks. medleverturnus) kan være krevende for f.eks småbarnsforeldre.
- Målrettet og økt bevissthet rundt nærledelse for å tidligere kunne fange opp saker og signaler hos ansatte om f.eks mistriksel, diskriminering, mobbing, konflikter og lignende.
- Utvikle verktøy og analyser for å få bedre innsikt i årsaker til turnover

Styret i Ecura Bo og Habilitering AS

27.11.2024