

# Likestillingsrapport 2023

## Blå Kors klinikk Haugaland AS



**Klinikk** | *Haugaland*

## Innhold

1.0 Innledning .....	3
Del 1 – Tilstand over kjønnslikestilling.....	3
1.1 Total kjønnsbalanse .....	3
1.2 Kjønnsbalanse deltidsstillinger .....	4
Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering .....	5
2.1 Rekruttering og lønnsvilkår .....	5
2.2 Arbeidsmiljø og tilrettelegging.....	5
2.2 Handlingsplan.....	7

## 1.0 Innledning

Formålet med likestillings- og diskrimineringsloven er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 første ledd.

Rapporten består av to deler, der første del redegjør for faktisk tilstand for kjønnslikestilling, og deretter en oversikt over selskapets arbeid for likestilling og mot diskriminering, inkludert handlingsplan.

### Del 1 – Tilstand over kjønnslikestilling

#### 1.1 Total kjønnsbalanse

Kjønn	Antall	Prosent
Kvinner	71	81,00 %
Menn	17	19,00 %
Totalt	88	

Ved årsslutt hadde selskapet 88 ansatte med stillingsandel, hvorav 71 kvinner og 17 menn. Dette utgjør 81% og 19%. I 2022 var tallet hhv. 69 kvinner og 18 menn som utgjorde 79 % kvinner og 21 % menn.

Ledergruppen besto i 2023 av fem kvinner og tre menn. Dette utgjør hhv 62% og 38%. Dette er likt som i 2022.

Selskapets styre består av fire medlemmer, to kvinner og to menn. Dette utgjør 50% - 50%.

## 1.2 Kjønnsbalanse deltidsstillinger

Stillingsoversikt heltid og deltid, vist i årsverk og antall

Kjønn	Årsverk	Antall	Prosent
Kvinner heltid	41	41	
Menn heltid	13	13	
Sum heltidsstillinger	54	54	61,36 %
Kvinner deltid	19,23	30	
Menn deltid	2,32	4	
Sum deltidstillinger	21,55	34	38,64 %

38,64 % av de ansatte har deltidstillinger, mot 42 % i 2022.

Selskapet har døgndrift, og dermed en stor andel ansatte som jobber turnus. Driftsmessig er det ikke hensiktsmessig å ansette alle i 100% stilling, da mange ansatte jobber kun helg og/eller natt. Dette er hovedårsaken til prosentandelen deltidansatte er så høy.

Ufrivillig deltid antall

Enhet	Menn	Kvinner
Døgnenhet	0	5
Familieenhet	0	1
Kjøkken- og renhold	2	4
Totalt	2	10

Blå Kors klinikk Haugaland AS har totalt 12 deltidansatte som ønsker økning i stillingsandel, hvor 10 er kvinner og 2 er menn. I 2022 var det 18 ansatte med ufrivillig deltidstillinger. Selskapet har siden 2022 gjennomført tiltak for å kunne øke stillingsandeler, og redusere antallet ufrivillige deltidstillinger. Det er blant annet gjort bruk av timebank for en ansatt som dermed fikk innvilget ønsket om 100 % stilling. Dette fører også til at selskapet kan redusere bruk av merarbeid/overtid, ved å heller benytte timer i timebank når det er behov for dette.

Kjønnsbalansen hva gjelder ufrivillig deltid gjenspeiler at andel kvinner i bransjen generelt er høyere. Per dags dato er stillingsandelene til de ansatte med ufrivillig deltid mellom 17,84% og 94,84%. Dette er også

drøftet med våre tillitsvalgte.

Innen faglige og økonomiske rammer er det et ønske fra BKKH om å tilby hele stillinger til våre ansatte. Av hensyn til turnus, døgntilrettelagt og helge- og ferieavvikling vil dette unntaksvis ikke la seg realisere for alle stillinger.

## Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### 2.1 Rekruttering og lønnsvilkår

Blå Kors klinikk Haugaland AS har i året som har gått arbeidet målrettet for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategi, verktøy og retningslinjer.

Vi ønsker en god balanse mellom kjønnene, og å gjenspeile mangfoldet i samfunnet.

Arbeidsgiver samarbeider med tillitsvalgte under rekrutteringsprosesser i tråd med prosedyren for ansettelser. Vi jobber målrettet for å sikre ryddige og gode prosesser og for å unngå diskriminering og for å fremme likestilling. Tillitsvalgte er også involvert i kartlegging av midlertidige ansettelser og deltidsstillinger.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder likestilling mellom kvinner og menn. Ved ansettelser blir alle søkere vurdert uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, funksjonshemming, alder, språk og livssyn i forhold til de kvalifikasjoner som stillingen krever.

Det er ikke forskjell i lønn for likt arbeid i Blå Kors Klinikk Haugaland AS, hensyntatt bestemmelsene i gjeldende tariffavtaler. Målet om at det skal gis lik lønn for likt arbeid til menn og kvinner er nådd.

### 2.2 Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Blå Kors klinikk Haugaland ønsker å tilrettelegge for at gravide arbeidstakere gjennom svangerskapet kan stå i arbeid og ha det bra. Dette gjøres ved at man har tett dialog med enhetsleder, og ser på muligheter for tilrettelegging av turnus og arbeidstid, samt oppgavefordeling. Ved å ivareta og tilrettelegge arbeidet vil gravide få et trygt og godt arbeidsmiljø slik at de kan stå i jobb så lenge som mulig.

Krav til universell utforming er oppfylt, men arbeidets art kan gjøre det vanskelig å tilrettelegge for alle typer funksjonsnedsettelse. Ved behov vil aktuell enhet kunne fremskaffe nødvendige hjelpemidler og utstyr, som for eksempel tilpasset bord, stol etc.

BKKH diskriminerer ikke ansatte på bakgrunn av etnisitet. Det er mulig å benytte religiøse hodeplagg. Det tilrettelegges for fravær dersom behov i forbindelse med feiring av religiøse høytider.

BKKH legger til rette for at senioransatte som ønsker det kan stå lengre i arbeid. Dette skjer i dialog med enhetsleder og direktør. Selskapet har seniorpolitiske tiltak der ansatte over 62 år får en uke seniordager med lønn per år.

## 2.2 Handlingsplan

**Vi har kartlagt risikoen for diskriminering og hindringer for likestilling og iverksatt følgende tiltak:**

- Vi har fortløpende fokus på å hindre ufrivillig deltid og midlertidig ansettelse, og har dialog mellom HR, enhetsledere og tillitsvalgte ved ledige stillinger. Det tas da med i betraktningen om ansatte med ufrivillig deltidsstillinger kan få økt stillingsandel.
- Vi jobber kontinuerlig med lik behandling av ansatte ved permisjonssøknader, kompetanseutvikling, vaktbelastninger i turnus, tilrettelegging og sykefraværsoppfølging.
- Ved nyansettelser legges det vekt på å ansette kandidater som utjevner eventuelle forskjeller i de ulike stillingskategoriene. Dette gjenspeiles i utlysningsteksten ved at f.eks. menn oppfordres til å søke.