



Blå Kors

klinikk Haugaland

LIKESTILLINGSRAPPORT 2024

Virksomhet: Blå Kors klinikk Haugaland

1.0 Innledning

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

Denne rapporten er delt i to hoveddeler:

1. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling i virksomheten.
2. En oversikt over virksomhetens arbeid for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, inkludert handlingsplaner.

1.1 Kjønnbalanse

Total kjønnbalanse i virksomheten:

Kjønn	Antall	Prosent
Kvinner	71	81,00 %
Menn	17	19,00 %
Totalt	88	100 %

Ved utgangen av 2024 hadde virksomheten totalt 88 ansatte, hvorav 81 % var kvinner og 19 % var menn. Dette er identisk med tallene fra 2023.

Ledergruppen:

- Bestod av 5 kvinner (62 %) og 3 menn (38 %).

Styret:

- Bestod av 4 medlemmer: 2 kvinner og 2 menn (50 %-50 %).

1.2 Kjønnbalanse i hel- og deltidsstillinger

Kategori	Kjønn	Årsverk	Antall	Prosentandel
Heltid	Kvinner	40	40	
	Menn	13	13	
Total heltid		53	53	60,23 %
Deltid	Kvinner	20,37	31	
	Menn	2,17	4	
Total deltid		22,54	35	37,50 %

- **Deltidsstillinger:** 37,5 % av de ansatte har deltidstillinger, en nedgang fra 38,64 % i 2023.
- Virksomhetens drift krever turnusarbeid og en betydelig andel helge- og nattarbeid, som medfører at ikke alle ansatte kan tilbys 100 % stillinger.

Ufrivillig deltid:

Enhet	Menn	Kvinner
Døgnet	0	3
Familieenhet	0	1
Kjøkken/renhold	0	3
Totalt	0	7

- 7 deltidsansatte ønsket å øke stillingsandelen i 2024, alle kvinner. Dette er en nedgang fra 12 i 2023.
- Virksomheten har aktivt arbeidet for å tilby økte stillinger der dette er mulig, i samarbeid med tillitsvalgte.

Turnusarbeid og helsefremmende tiltak:

- Virksomheten arbeider med å tilpasse turnuser for å sikre helsefremmende arbeidsforhold, noe som medfører at nattstillinger forblir mindre enn 100 %.

2.0 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Rekruttering og lønnsvilkår

Virksomheten har arbeidet systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom:

- Målrettet rekruttering med fokus på mangfold og kjønnsbalanse.
- Rettferdige lønns- og arbeidsvilkår, forankret i tariffavtaler.
- Lik lønn for likt arbeid i samsvar med tariffavtale, uavhengig av kjønn eller andre faktorer.
- Samarbeid med tillitsvalgte for å sikre transparente ansettelsesprosesser og oppfølging av midlertidige og deltidsstillinger.

2.2 Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Virksomheten legger stor vekt på å skape et inkluderende arbeidsmiljø gjennom:

- Tilrettelegging for gravide, inkludert justering av turnus, arbeidstid og oppgaver.
 - Oppfyllelse av krav til universell utforming, med spesifikke tiltak ved behov (f.eks. tilpasset utstyr).
 - Respekt for etnisk og religiøs mangfold, inkludert tillatelse til bruk av religiøse hodeplagg og fleksibilitet ved religiøse høytider.
 - Seniorpolitiske tiltak, som seniordager for ansatte over 62 år, samt fleksibel spesialistpermisjonsordning for ansatte over 60 år.
-

2.3 Handlingsplan

For å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennomføres kontinuerlig følgende tiltak:

- **Reduksjon av ufrivillig deltid:** Sørge for dialog mellom HR, enhetsledere og tillitsvalgte for å tilby økte stillingsandeler til ansatte med ufrivillig deltid.
 - **Rekrutteringsstrategi:** Oppfordre underrepresenterte grupper, som menn, til å søke stillinger i virksomheten.
 - **Kompetanseutvikling:** Sikre lik tilgang til opplæring og utvikling for alle ansatte.
 - **Tilrettelegging:** Fokus på tilrettelegging for ansatte med spesielle behov, gravide og eldre arbeidstakere.
 - **Mangfold:** Fremme mangfold og inkludering i utlysningstekster og intervjuprosesser.
-

Oppsummering

Blå Kors klinikk Haugaland AS fortsetter sitt målrettede arbeid for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering. Med konkrete tiltak for å redusere ufrivillig deltid, sikre likelønn og tilrettelegging for mangfold, har virksomheten tatt viktige skritt mot en mer inkluderende og balansert arbeidsplass.