



Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere og offentlige myndigheter

Idrettens Helsesenter

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Idrettens Helsesenter skal jobbe for økt likestilling i virksomheten og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og/eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette kalles «diskrimineringsgrunnlag».

Tilstand for kjønnslikestilling

Stillingsgruppene/nivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Stillingsnivåene/gruppene er satt sammen av de faggruppene som er ansatt ved Idrettens Helsesenter, og er gjort i samråd med verneombudet i Idrettens Helsesenter. Det er også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene.

1.1 Kjønnsbalanse

Per 1. januar 2024 er det 66 arbeidstakere (41 årsverk) i Idrettens Helsesenter, og kjønnsbalansen er 55% kvinner og 45% menn. Kjønnsbalansen er fordelt slik på de ulike stillingsgrupper/nivåer:

- Styret består av 5 medlemmer – 2 menn og 3 kvinner. Fra administrasjonen i Idrettens Helsesenter er daglig leder (mann) og økonomileder (kvinne) til stede på styremøtene.
- Ledergruppen består av 8 medlemmer – 4 menn (50%) og 4 kvinner (50%).
- Det er 4 avdelingsledere - 2 menn (50%) og 2 kvinner (50%).
- Øvrige medarbeidere utgjør 66 ansatte og 41 årsverk kvinner 55 % og menn (45%).

1.2 Deltid og midlertidige kontrakter

Idrettens Helsesenter har ingen midlertidig ansatte.

Idrettens Helsesenter har 40 deltidsansatte, hvorav 50% er kvinner og 50% er menn. Deltidsansatte er ansatt i følgende stillingsgrupper/nivåer:

- Ledergruppen: ingen deltidsansatte



- Avdelingsledere: Ingen deltidsansatte
- Øvrige medarbeidere: 40 ansatte 50 % er kvinner og 50% er menn

Det er ingen medarbeider som jobber ufrivillig deltid. Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i utviklingssamtaler.

1.3 Foreldrepermisjon

Idrettens Helsecenter hadde 2 ansatte i foreldrepermisjon i 2023. Alle var i gruppen Øvrige medarbeidere. I gjennomsnitt tok kvinner ut 9 uker og menn 14 uker.

1.4 Lønnskartlegging

For å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi, har Idrettens Helsecenter gjennomført lønnskartlegging. Med lønn menes alminnelig arbeidsvederlag, herunder eventuelle tillegg, bonus etc. og alle goder og deler som ytes av Idrettens Helsecenter.

For øvrig kan det opplyses at Idrettens Helsecenter har offentlig avtaler på rehabilitering, og lønnsnivået til arbeidstakerne som utfører på disse avtalene følger av fremforhandlet pris med kunden. Årlige lønnsjusteringer følger nivået hos Idrettens Helsecenters eier og prisjusteringene i avtalene med kunder.

Lønnskartleggingen for 2023 har avdekket følgende med hensyn til lønn og annet arbeidsvederlag:

Lønnskartlegging kvinner vs menn	Kvinner andel av gjennomsnittslønn	Menns andel av gjennomsnittslønn
Alle	91 %	112 %
Ledelse/ adm	75 %	117 %
Kundebehandler	100 %	100 %
Idrettshelse	ingen ansatt	100 %
Klinisk ernæring	112 %	88 %
Lege	ingen ansatt	100 %
Rehabilitering	100 %	99 %
Øvrig	100 %	ingen ansatt

Verneombud har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen. Det er ikke avdekket noen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten.



Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer
- Vi har en egen likestillingsstrategi som sist ble oppdatert i 2023
- Vi har utarbeidet retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er en viktig prioritet i Idrettens Helsecenter og er inkludert i den øvrige personalpolitikken

Slik har vi jobbet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis til nå

Lønn etter stilling og arbeidsoppgaver.

Det er møter mellom verneombud og HR hvor tema er likestilling i selskapet. Verneombud og HR har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Man tar for seg alt fra lovverk, tilsyn, holdninger, trakassering, tilpasning av utstyr, den praktiske utformingen av arbeidsplassen, arbeidsvilkår og betingelser.

Se ellers beskrivelse av prosessene under.

Idrettens Helsecenter er sertifisert iht.:

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015

Vi har interne varslingsrutiner som inneholder, [jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-6](#)

- oppfordring til å varsle
- fremgangsmåte for varsling
- fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling.

Vi oppfordrer våre arbeidstakere til å varsle om kritikkverdige forhold ved virksomheten, og de ansatte kan varsle uten fare for gjengjeldelse.

Beskrivelse av prosesser:

1. Rekruttering

- Nye stillinger lyses ut internt i tillegg til eksternt
- Alle ansatte informeres om ledige stillinger – også ansatte som jobber deltid, midlertidig eller er innleid
- Vi diskriminerer ikke ved evt. utlysning av stilling, søknadsprosess, innkalling til intervju eller ansettelse



- Stillingsannonser beskriver tydelig hvilke kompetansekrav som er nødvendig
- I ansettelsesprosesser vurderer vi søkere med fortrinnsrett

2. Lønns- og arbeidsvilkår

- Offentlige avtaler
 - Lønn er knyttet til avtalepris i kontrakten. Er styrt på faggruppe og ikke person/kjønn
- Ikke offentlige avtaler
 - Kompetanse og erfaring, ikke kjønnsbetinget
- Lønnsjusteringer
- Vi diskriminerer ikke ved tildeling av lønn eller arbeidsvilkår
- Kvinner og menn får lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi
- Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon vil vurderes på lik linje som andre

3. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Felles fagmøter onsdager hvor alle kan delta
- Mulighet til å søke om støtte til kompetanseheving
 - Kurs
 - Hospitering
 - Kongresser
 - Konferanser
 - Seminar ol.
- Tilgang til faglige opplæringsmoduler på IHS opplæringsplattform
- E-læringen til Behandlernetverket?
- Mulighet til arbeid på flere avdelinger
- Bidra i prosjektgrupper ol.
- Gjennomfører utviklingssamtaler årlig
- Vi diskriminerer ikke ved opplæring, kompetanseutvikling, omplassering og forfremmelse
- Vi sørger for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for ansatte med funksjonsnedsettelse, slik at de får samme muligheter til opplæring, kompetanseutvikling og framgang i arbeide
- Vi diskriminerer ikke deltidsansatte eller midlertidig ansatte i opplæring og annen kompetanseutvikling

4. Tilrettelegging funksjonsnedsettelse:

- Virksomhetens alminnelige funksjoner (fysiske forhold og IKT) er universelt utformet
- Vi jobber aktivt og målrettet for å fremme universell utforming i virksomheten,
- Vi sørger for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for ansatte med funksjonsnedsettelse
- Vi sørger for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og oppgaver for gravide
- Virksomheten er innrettet for arbeidstakere av begge kjønn



5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

- Foreldrepermisjon
- Arbeidstakere med små barn, som er aleneforeldre eller som har omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige kan få redusert arbeidstid. Stillingsreduksjon der det er mulig.
- Hjemmekontor der det er mulig
- Vi forskjellsbehandler ikke på grunn av graviditet, fødsel, amming eller permisjon ved fødsel eller adopsjon ved ansettelse, oppsigelse eller forlengelse av midlertidig stilling,
- Mødre som ammer får fri fra jobb den tiden hun trenger for å amme barnet sitt

Struktur for likestillingsarbeidet:

- Tema på styremøter ved behov
- Tema på avdelingsledermøter ved behov
- Tema på avdelingsledersamlinger ved behov
- Tema på avdelingsmøter ved behov

Beskrivelse av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR og verneombud har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen ble gjennomført i tredje kvartal av 2022
- Vi gjennomgikk fysiske forhold i virksomheten andre første kvartal i 2023, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Vi gjennomgikk i tillegg kantina for å se om mat som inneholdt svinekjøtt, gluten eller nøtter var godt nok merket
- I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til kjønnsbasert vold (voldtekt eller overgrep), verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng. Likestilling og ikke-diskriminering ble også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året

I møte, medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser er det ikke avdekket forhold som er til risiko for diskriminering eller til hinder for likestilling. Det er også gjort en gjennomgang av stillingsannonser hvor det ikke ble funnet grunn til endring.

Oslo, 29.1.2024

Birgitta Stabenfeldt
HR/Kvalitetsleder

Petter Nohr
Verneombud