



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2025

HAVA OMSORG AS



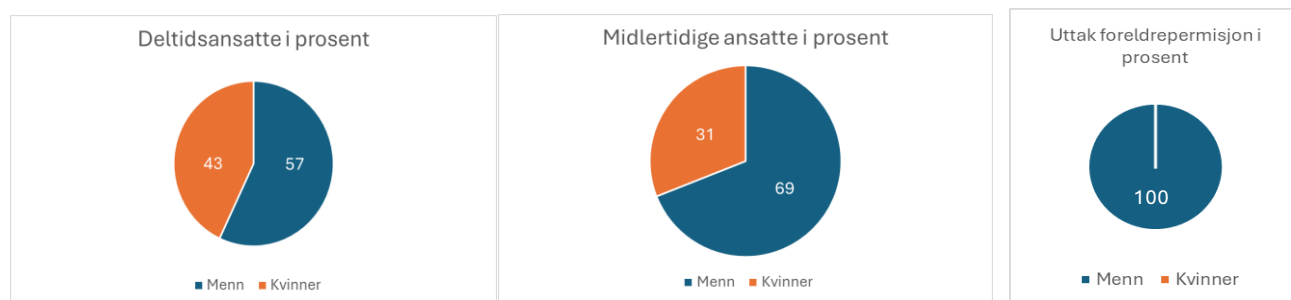
Om likestillingsredegjørelsen 2025

Hava Omsorg omfattes av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Diskriminering i arbeidslivet kan forekomme med grunnlag i kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Virksomheten arbeider systematisk for likestilling og mot diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kartlegging av kjønnsforskjeller i Hava Omsorg

	Kjønnsbalanse (kvinner som % av menn)
Totalt ansatte	61%
Grunnlønn	101 %
Overtidstillegg	114 %
Øvrige tillegg	84%
Naturalytelser	519%
Sum kontante ytelser	123%



Statistikkens utforming

Statistikken over viser kjønnsbalansen i virksomheten etter ulike lønns- og arbeidsvilkårsparametere.

Av hensyn til virksomhetens størrelse og risiko for identifisering, er kartleggingen overfor gjennomført samlet for hele virksomheten. Tallene er basert på data for hele kalenderåret 2025 og omfatter alle ansatte som mottok lønn i løpet av året.

Om resultatene

Kartleggingen viser at virksomheten hadde en overvekt av mannlige ansatte i 2025. Kvinner utgjorde 61% av antall menn, hvilket samlet sett innebærer at ansattgruppen består av 68 % menn og kvinner. Denne kjønnsfordelingen er atypisk i helse- og omsorgssektoren.

For å hensynta overvekten av menn i absolutte tall, er fordelingen av ytelser nedenfor beregnet som gjennomsnitt kjønnene imellom.

Med *grunnlønn* siktes det til den faste lønnen ansatte mottar, uten tillegg.. I 2025 har grunnlønnen i gjennomsnitt vært tilnærmet identisk blant henholdsvis kvinner og menn.

Når det gjelder de øvrige ytelseskategoriene, viser kartleggingen at kvinner samlet sett mottok noe høyere utbetalinger enn menn i virksomheten. Kvinner mottok i gjennomsnitt 114% av menns overtidstillegg. Forskjellen kan forklares med variasjoner i faktisk arbeidet overtid, og en relativt høy konsentrasjon av kvinner på de høyere stillingsnivåene. På den annen side mottok

kvinner noe mindre i øvrige tillegg enn menn. Slike tillegg er som regel knyttet til forhold ved turnusbelastningen, som ubekvem arbeidstid.

Naturalytelser utgjør et begrenset omfang i virksomheten og gjelder individuelle ordninger. I 2025 mottok kun 10 kvinner og 4 menn slike ytelser. På grunn av lavt antall mottakere vil prosentvise sammenligninger gi store utslag og gir begrenset grunnlag for strukturelle vurderinger.

Kvinner mottok i sum 23 prosentpoeng mer i samlede kontante ytelser enn menn. En mulig forklaring er at kvinner relativt sett er godt representert i ledende stillinger, sammenlignet med virksomhetens generelle kjønnsbalanse.

Sektordiagrammene viser kjønnsbalansen blant henholdsvis deltidsansatte og midlertidig ansatte, og kjønnsfordelingen for uttak av foreldrepermisjon. Tilkallingsvikarer er inkludert i posten for midlertidig ansatte.

Hovedregelen i Hava Omsorg er faste ansettelse i heltidsstilling. I tilfeller der ansatte har deltids- eller midlertidige stillinger, beror dette i de fleste tilfeller på de ansattes egne ønsker.

Del 2: Arbeidet for likestilling og mot diskriminering

Aktivitetsplikten

Hava Omsorg gjennomfører årlige aktivitetsmøter med hensikt om å forbedre virksomhetens arbeid for likestilling og mot diskriminering. Dette er i tråd med den lovfestede aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Arbeidsgruppen er representert av flere deltakere på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2025 deltok for eksempel daglig leder, hovedverneombud og tillitsvalgt i arbeidsgruppen.

I arbeidet tar virksomheten utgangspunkt i likestillings- og diskrimineringslovens firestegsmodell. Modellen legger til grunn at arbeidsgruppen først skal undersøke og analysere risiko for diskriminering på ulike grunnlag, iverksette nødvendige tiltak, og deretter evaluere prosessen. Arbeidsgruppen tok utgangspunkt i et skriftlig kartleggingsskjema, hvor partene hver for seg og i fellesskap kartla, analyserte og fikk mulighet til å foreslå tiltak basert på risikoen for diskriminering på ulike personalpolitiske områder – herunder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Det ble deretter gjennomført en evalueringsrunde av aktivitetsgruppen, herunder av gruppens sammensetning.

Tiltak i Hava Omsorg

I 2025 ble det lagt et betydelig arbeid i å revidere og forbedre virksomhetens Personelhåndbok og HMS-håndbok. Disse ressursene er tilgjengelige for alle virksomhetens ansatte.

Hava Omsorg skal ha et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Vi etterstreber høy grad av planlegging, organisasjon og gjennomføring i tiltakene for å sikre de ansattes velferd og helse. Vi samarbeider tett med bedriftshelsetjenesten og søker alltid egnede tilretteleggingstiltak ved ønske og behov.

Hava Omsorg skal være en organisasjon med lav terskel for å melde fra om kritikkverdige forhold. Rutiner for avviksmelding og varsling inngår i opplæringen av nyansatte og er en integrert del av virksomhetens forbedringsarbeid. Varslingsrutinene oppdateres jevnlig for å sikre etterlevelse av gjeldende regelverk og for å ivareta ansattes trygghet.