

Plan for likestilling – Gender Equality Plan (GEP)

Hensikt og målsetting

Kunnskapsparken Helgeland (KPH) har utarbeidet en plan for hvordan organisasjon skal jobbe for å sikre likestilling og kjønnsbalanse for de ansatte (Gender Equality Plan, GEP). Dette er et viktig satsingsområde både i norsk og europeisk arbeidsliv for å påse at man sikrer et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv. Og med EU sitt krav om GEP styrkes dette initiativet da det setter krav til dokumentasjon og synliggjøring i en organisasjon.

Hensikten med denne planen er å hindre at ansatte (og mulige ansatte) opplever ulike former for trakassering, og at alle får samme muligheten til forfremmelse og utvikling. Planen skal også være et internt virkemiddel for å øke bevissthet om likestilling i organisasjon både hos ledelsen og styret i KPH, og styrke muligheten for å rekruttere et større mangfold av ansatte til KPH.

Likestillingsplanen ivaretar krav fra arbeidsmiljøloven, likestillingsloven - og diskrimineringsloven, FNs bærekrafts mål og KPHs interne personalpolitikk.

Planen er godkjent av styret og vil bli revidert årlig.

Status KPH

Siden oppstarten i 2002 har KPH, som et innovasjonsselskap, lagt stor vekt på kjønnsbalanse i organisasjonen. Dette har vært, og vil fortsatte være et viktig tema i rekruttering både til organisasjon og til styret.

KPH er en sterk pådriver for økt verdiskaping, innovasjon og vekst på Helgeland. Dette gjenspeiles i organisasjonen gjennom at de ansatte representerer et mangfold i utdanning og kompetanse. Gjennom erfaring – og kompetansedeling skal KPH være et nasjonalt forbilde for samspill og regional utvikling og det er derfor viktig at også KPH gjenspeiler samfunnets mangfoldighet.

Det er definert 4 områder som KPH vil ha som satsingsområder:

1. Rekruttering

1. Vi diskriminerer ikke i en rekrutteringsprosess.
2. Vi tilrettelegger for gravide søkere og søkere med funksjonsnedsettelse.
3. Vi innhenter ikke informasjon om søkere som er diskriminerende.
4. Vi kjenner til muligheten for positiv særbehandling.
5. Alle ansatte informeres om ledige stillinger (også deltid, midlertidige og innleid personell)
6. I en rekrutteringsprosess vurderer vi ansatte med fortrinnsrett.

2. Lønn- og arbeidsvilkår

1. Vi diskriminerer ikke ved tildeling av lønn eller arbeidsvilkår.
2. Kvinner og menn får lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.
3. Vi diskriminere ikke ansatte som har vært i foreldrepermisjon.
4. Vi gir ut opplysninger om lønn i tråd med loven.

**husk at dette skal være konfidensielt for hver enkelt ansatt. Man må tenke gjennom hva som er hensiktsmessig å rapportere.*

3. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

1. Vi diskriminerer ikke ved opplæring, kompetanseutvikling, omplassering og forfremmelse.
2. Vi sørger for individuell tilrettelegging av arbeidsplass.
3. Vi respekterer ansattes rett til permisjon og påser at dette ikke hindrer ansattes mulighet til utviklingsmuligheter.
4. Vi diskriminerer ikke deltidsansatte eller midlertidig ansatte i opplæring eller annen kompetanseutvikling.

4. Tilrettelegging

1. Vi tilrettelegger for individuelle behov og tilrettelegger for ansatte med funksjonsnedsettelse.
2. Vi sørger for individuelle tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for gravide.
3. Adgang til arbeidsplass, sanitæranlegg og arbeidsutstyr er tilrettelagt slik at arbeidstaker med funksjonsnedsettelse kan arbeide hos oss.
4. Vi har tilrettelagt for ansatte av alle kjønn.

Oppfølging og rapportering

Det er en årlig gjennomgang av likestillingsplanen med utgangspunkt i KPHs interne likestillingsundersøkelse. Undersøkelsen blir gjennomgått av daglig leder og verneombud, og resultatet (funn og tiltak) presenteres for styret ved KPH og de ansatte.

