

Likestillingsredegjørelse

Haraldsplass barnevern

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Her redegjøres det for tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn. 01.01.2023 ble det gjennomført en fusjon mellom Haraldsplass Barnevern og Haraldsplass Serio AS. For 2022 rapporteres det her derfor kun for tidligere Haraldsplass Barnevern. Haraldsplass Serio Ung var i 2022 under 50 ansatte og ingen av arbeidslivets parter fremmet krav om rapportering. Det er derfor ikke utarbeidet en likestillingsredegjørelse for denne virksomheten. For 2023 vil det bli utarbeidet en likestillingsredegjørelse for den nye fusjonerte organisasjonen, Haraldsplass Serio Ung.

Hvert år skal vi kartlegge og redegjøre for

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall og prosent)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

For 2023, og annethvert år, vil det kartlegges og redegjøres for

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer/grupper
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse**		Lønn**					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent					Naturalytelser Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	62%	38%						
Nivå 1								
Nivå 2								
Nivå 3								
Nivå 4								
Nivå 5								

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå kartlegges i 2023, og annethvert år.

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6%	3%	11,5	5	13%	7%		

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Kartlegging av midlertidig ansatte og foreldrepermisjon

De som kartlegges under midlertidig ansatte, er ansatt i vikariater for å dekke sykdom, permisjoner eller konstituering. I 2022 var menn i foreldrepermisjon i gjennomsnitt 5 uker og kvinner i foreldrepermisjon i gjennomsnitt 11,5 uker.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I denne delen beskrives det hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan vi i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering gjennom fire-steps metoden.

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder innenfor likestillingsarbeid

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har et elektronisk varslingsystem for registrering av hendelser og avvik.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering har hatt stort fokus i virksomheten i lang tid, med økt fokus siden lovendringen i 2020. I 2022 er det utarbeidet en overordnet HR strategi for alle virksomhetene i stiftelsen. HR strategien favner over flere områder, og vil i hovedsak fokusere på følgende av FN's bærekraftsmål:



I begynnelsen av 2023 vil det blir gjennomført en medarbeiderundersøkelse i virksomheten. Undersøkelsen gjennomføres digitalt og vil inkludere spørsmål om fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, trakassering, diskriminering og muligheter for utvikling.

Steg 1. Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Likestillingsarbeidet drøftes og behandles i AMU

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering følges opp av ledelsen i samarbeid med tillitsvalgte, AMU og HR.

AMU samles fire ganger årlig og vil arbeide kontinuerlig med likestillingsarbeidet, både i AMU og utenfor.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre er startet. HR har startet gjennomgangen av alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Tillitsvalgte er informert og vil, sammen med HR, administrasjonsleder og AMU, videre undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre i sine faste møter gjennom året. Arbeidet var planlagt ferdigstilt i 2021. Grunnet koronapandemi og fusjon mellom Haraldsplass Barnevern og Haraldsplass Serio AS, har fokuset vært på drift og de forestående praktiske gjøremål i
- Undersøkelse av fysiske forhold i virksomheten gjøres kontinuerlig basert på bruker og ansattes behov i det relevante bygget. Mange av virksomhetens lokaler er bolighus som tilpasses etter behovene til de som til enhver tid oppholder seg der
- HR har gjennomført en kartlegging av kjønnslikestilling for 2022. En utvidet kartlegging vil gjøres for 2023. Denne kartleggingen vil bli gjort for Haraldsplass Serio Ung
- Det har tidligere blitt sendt ut en medarbeiderundersøkelse hvert tredje år. Fra og med 2023 vil denne undersøkelsen sendes ut annet hvert år. I undersøkelsen får de ansatte spørsmål om de har vært utsatt for eller vitne til mobbing, trakassering eller seksuell trakassering i jobbsammenheng
- Elektronisk avvikssystem gjør det enklere å melde og følge opp avvik på en systematisk måte. Avvikssystemet fanger opp kategorier og gir en bedre oversikt som hjelper lederne i oppfølgingsarbeidet. Det bidrar også til at ansatte trygt og enkelt kan melde avvik eller kritikkverdige forhold

Steg 2. Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Undersøkelse av kjønnsforskjeller viser at kjønnsforskjellene i virksomheten er liten. Det er ansatt 62% kvinner og 38 % menn i virksomheten. Det foreligger dermed en relativt god kjønnsbalanse, mye grunnet i virksomhetens organisering. Virksomheten ønsker likevel å forbedre balansen slik at vi har lik andel menn og kvinner. Dette er viktig i forhold til ungdommenes behov og regler for håndtering av enkelte oppgaver.

Medarbeiderundersøkelse har tidligere vært sendt ut hvert tredje år. Det kan ha vært for sjelden til å oppdage risikoer i forbindelse med diskriminering og hindre for likestilling. I den nye virksomheten Haraldsplass Serio Ung, vil vi sende ut en medarbeiderundersøkelse annethvert år.

Virksomhetens rekrutteringsprosedyre ble gjennomgått i 2020 med tanke på å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Arbeidet med å utarbeide en prosedyre for rekruttering og

onboarding¹ er påbegynt. Grunnet fusjon mellom Haraldsplass Barnevern og Haraldsplass Serio AS har arbeid med prosedyrer blitt flyttet til 2023. Vi har utsatt arbeidet for å kunne samkjøre og implementere felles prosedyrer i den nye organisasjonen.

Av hensyn til vold og trusler er det praksis i Haraldsplass Barnevern at det gjøres en vurdering på om gravide ansatte skal tas ut av arbeid tidlig i svangerskapet. De ansatte kan etter avtale settes til alternativt arbeid i perioden. Det skal gjøres en gjennomgang av denne rutinen for å hindre at diskriminering forekommer. Vi vil så utarbeide en prosedyre for hvordan dette skal håndteres, basert på gjeldende praksis. Dette arbeidet vil gjøres i forbindelse med samkjøring og implementering av prosedyrer som nevnt over.

Steg 3. Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Selv om vi har forbud mot trakassering, seksuell trakassering og diskriminering og dette er definert i vår arbeidsinstruks og etiske retningslinjer ser vi et behov for mer utdypende retningslinjer rundt dette og en gjennomgang av dette i virksomheten, samt informasjon til ansatte om varslingsrutiner ved slike hendelser.
- Arbeidsmiljøundersøkelsen sendes muligens ut for sjeldent. En gjennomføring hvert tredje år kan gjøre det vanskelig for ledere å fange opp eventuelle kritiske områder i arbeidsmiljøet. Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler som kan fange opp eventuelle problemstillinger i mellomtiden. Den nye fusjonerte virksomheten Haraldsplass Serio Ung sender ut en medarbeiderundersøkelse i 2023 og annethvert år fremover
- I 2020 ble det gjort en gjennomgang av rekrutteringsprosedyrer i virksomheten. Det ble ikke oppdaget store risikoer for diskriminering og hindre for likestilling. En oppdatering av prosedyren var planlagt i 2022. Grunnet fusjon mellom Haraldsplass Barnevern og Haraldsplass Serio Ung, videreføres dette tiltaket til 2023

Beskrivelse av tiltak

I 2022 har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- En prosedyre for gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen er påbegynt. Medarbeiderundersøkelsen skal sendes ut annethvert år og spørsmålene vil være de samme for å kunne danne et sammenligningsgrunnlag. Undersøkelsen vil bli sendt ut i samme tidsrom som i de andre virksomhetene i stiftelsen
- En fullstendig gjennomgang av virksomhetens rutiner og prosedyrer på personalpolitiske områder er påbegynt. Prosedyrer på relevante områder er under utarbeidelse for den nye fusjonerte virksomheten Haraldsplass Serio Ung

¹ Onboarding - prosessen med å integrere en nyansatt i virksomheten og gjøre den kjent med oppgaver og virksomhetens regler og kultur

- Prosedyrer for rekruttering, on-, re- og offboarding ²er påbegynt

Tiltak vi planlegger i 2023 er:

- Arbeidet med rutiner og prosedyrer på personalpolitiske områder fortsetter. Rutiner og prosedyrer vil bli gjeldende for Haraldsplass Serio Ung
- En medarbeiderundersøkelse vil bli sendt ut til alle ansatte i Haraldsplass Serio ung som har en stillingsprosent. Dette inkluderer både fast og midlertidig ansatte. Resultatene fra undersøkelsen vil bli brukt i virksomhetens forbedringsarbeid
- Alle ledere i virksomheten vil motta mal og veiledninger for gjennomføring og oppfølging av resultater fra medarbeiderundersøkelsen
- Virksomheten vil etterstrebe en lik andel menn og kvinner ansatt i stillinger som har direkte kontakt med ungdommene. Kompetanse og egnethet vil likevel bli prioritert først.

Steg 4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Medarbeiderundersøkelse sammen med medarbeidersamtaler, avdelings- og fellesmøter, møter med tillitsvalgte og AMU er viktig verktøy og kommunikasjonskanaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ved systematisk og aktiv oppfølging av resultater fra medarbeiderundersøkelsen kan vi finne fokusområder for forbedring og videreføring av det som fungerer godt. De ansattes involvering og deltakelse i oppfølgingsarbeidet er utslagsgivende for suksess.

I forbindelse med fusjonen skal det gjøres en stor jobb for å samkjøre prosedyrer og rutiner for det nye virksomheten. Dette er en viktig del av arbeidet med å forhindre og forebygge diskriminering og hindre for likestilling.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil fortsatt være et viktig punkt på agenda også i 2023. Både Haraldsplass Barnevern og Haraldsplass Serio AS har hatt likestilling og ikke-diskriminering som en del av arbeidet i AMU og spesielt i forhold til rekruttering og sammensetting av arbeidsgruppene. Den nye virksomheten, Haraldsplass Serio Ung, vil videreføre og videreutvikle det gode arbeidet som allerede finnes.

² Onboarding - prosessen med å integrere en nyansatt i virksomheten og gjøre den kjent med oppgaver og virksomhetens regler og kultur

Reboarding – prosessen med å reintegrere en ansatt som har begynt i ny stilling internt i virksomheten eller en ansatt som har vært borte i en lengre periode

Offboarding – prosessen som kommer før en ansatts siste arbeidsdag. Eks. sluttsamtale, tilbakelevering av utstyr og overføring av informasjon

Hvordan skal vi oppnå suksess i prosessen og hva kan være mulige utfordringer for oss

- Vi skal jobbe for å sikre god deltakelse i medarbeiderundersøkelsen som kartlegger arbeidsmiljø, standardisert forløp og HMS områder. Lav deltakelse i undersøkelsen vil være en utfordring. Lav deltakelse kan gi et uriktig resultat og gjøre det vanskelig å drive forbedringsarbeid
- Alle avdelingene i virksomheten vil gjennom resultater fra medarbeiderundersøkelsen kunne se hvilke fokusområder som er viktig for dem. Ansatte og ledelse skal sammen utarbeide en handlingsplan for sin avdeling som inneholder konkrete og målbare tiltak
- Medvirkning fra ansatte og god dialog med ledelsen vil være fokus gjennom felles møtearenaer slik at vi sikrer at arbeidet resulterer i gode planer, at det blir kjent i organisasjonen og ansatte har eierskap til arbeidet.