

Likestillingsredegjørelse 2025



Haraldsplass Serio Ung

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. Det fusjonerte selskapet fikk navnet Haraldsplass Serio Ung AS. I 2023 og 2024 er det utarbeidet likestillingsredegjørelser for Haraldsplass Serio Ung AS.

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

Nivå	Kjønnsbalanse**		Lønn**					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kvinners prosentvise andel av menns lønn					Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Nivå 1	0 %	100 %	-	-	-	-	-	-
Nivå 2	57 %	43 %	88 %	88 %	-	-	-	88 %
Nivå 3	100%	0 %	-	-	-	-	-	-
Nivå 4	54%	46 %	105 %	105 %	100 %	-	100 %	105 %

Tilstand for kjønnslikestilling

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå kartlegges i 2025, 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
29%	19%	36	16	5%	5%		

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges annethvert år – neste gang 2025

Kartlegging av midlertidig ansatte og foreldrepermisjon

De som kartlegges under midlertidig ansatte, er ansatt i vikariater for å dekke sykdom, permisjoner eller konstituering. I 2025 var menn i foreldrepermisjon i gjennomsnitt 16 uker og kvinner i foreldrepermisjon i gjennomsnitt 36 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 ble 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 bærekrafts mål:



I løpet av 2025 vil ble det 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 iverksatt. HR har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Tillitsvalgte sammen med administrasjonsleder og AMU, har hatt fokus på diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre i sine faste møter gjennom året.
- 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 2023. 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. På bakgrunn av funn i medarbeiderundersøkelsen utarbeides det avdelingsvise handlingsplaner med tiltak.
- 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 58% kvinner og 42% 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. Haraldsplass Serio Ung vil fra 2023 sende ut en medarbeiderundersøkelse annethvert år.

Virksomhetens rekrutteringsprosedyre ble gjennomgått i 2020 med tanke på å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Det er utarbeidet en prosedyrer for rekruttering og onboarding¹. Vi er godt i gang med å samkjøre og implementere felles prosedyrer i den nye organisasjonen. Denne prosessen var ferdigstilt første halvår 2025.

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

Av hensyn til vold og trusler er det praksis i Haraldsplass Serio Ung at det gjøres en vurdering på om gravide ansatte skal tas ut av arbeid tidlig i svangerskapet. De ansatte kan innvilges svangerskapsenger i denne perioden. Eller etter avtale settes til alternativt arbeid i perioden. I slike tilfeller gjøres en gjennomgang av denne rutinen for å hindre at diskriminering forekommer. Det er utarbeidet en prosedyre for hvordan dette skal håndteres, basert på gjeldende praksis.

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. Haraldsplass Serio Ung vil derfor sende ut en medarbeiderundersøkelse i 2023 og annethvert år fremover.
- I 2020 ble det gjort en gjennomgang av rekrutteringsprosedyre 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 ble dette tiltaket gjennomført i løpet av 2023/2024.

Beskrivelse av tiltak

I 2025 har vi arbeidet med følgende tiltak:

- En prosedyre for gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen er gjennomført. 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 gjennomført. Prosedyrer på relevante områder er utarbeidet for Haraldsplass Serio Ung
- Prosedyrer for rekruttering, on-, re- og off-boarding er utviklet.

Tiltak vi planlegger i 2026 er:

- Implementering og opplæring i rutiner og prosedyrer på personalpolitiske områder fortsetter. Rutiner og prosedyrer vil bli gjeldende for Haraldsplass Serio Ung.
- 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.

Arbeidet med å sikre god implementering av prosedyrer og rutiner for virksomheten fortsetter. Dette er viktig for 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 2026. Haraldsplass Serio Ung AS har likestilling og ikke-diskriminering som en del av arbeidet i AMU og spesielt i forhold til rekruttering og sammensetting av arbeidsgruppene. Haraldsplass Serio Ung, vil videreføre og videreutvikle dette viktige arbeidet.

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.