

Likestillingsredegjørelse

Stiftelsen Domkirkehjemmet

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.

For 2020 har vi kartlagt og redegjort 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 2021, 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	204 kvinner 93,6 %	14 menn 6,4 %						
Nivå 1								
Nivå 2								
Nivå 3								
Nivå 4								
Nivå 5								

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå vil kartlegges i 2021, og annenhvert år.

Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		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
0	0	20	0	159	9		

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Kartlegging av ulike stillingsnivå og eventuelle lønnsforskjeller for 2021

Til beregningen av lønnsforskjeller for 2021 planlegges det å dele opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2021. Likt arbeid og arbeid av lik verdi vil vurderes ved utforming av de ulike stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene vil bli basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte er informert om planleggingen av kartleggingen for 2020 og er informert om kartleggingen som skal gjøres i 2021 og vil delta i planlegging, gjennomføring og evaluering av lønnskartleggingen.

Kartlegging av ufrivillig deltid

Ved kartlegging av ufrivillig deltid i 2021 planlegges det å undersøke dette gjennom en spørreundersøkelse blant de ansatte eller i individuelle samtaler.

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 varslingsystem for registrering av hendelser og avvik, men skal i 2021 bytte system til et elektronisk system for bedre oversikt, systematikk og oppfølgingsarbeid. Dette var planlagt høsten 2020, men måtte utsettes grunnet koronapandemien og smitte.
- 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. Dessverre har virksomheten blitt hardt rammet av koronapandemien ettersom denne har stilt nye krav til ansatte, ledelse, organisatoriske forhold og arbeid med kontinuerlig smittevern for å hindre å få smitte inn i virksomheten. Virksomheten har hatt smitte hos både pasienter og ansatte og vi har jobbet hardt for å hindre videre smitte og hatt svært stort fokus på smittevern og organisering for å kunne opprettholde ordinær drift.

Virksomheten har gjort sitt ytterste for å sikre ordinær drift og ivareta beboere og ansatte, og koronapandemien har gjort dette svært utfordrende for oss og har dermed påvirket våre planer i forbindelse med likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet. Deler av det påbegynte og planlagte likestillingsarbeidet har blitt utsatt til 2021.

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

Involverte parter i arbeidet er ledelse, tillitsvalgte, AMU og HR.

Likestillingsarbeidet drøftes og behandles i AMU og vil utføres som et samarbeid mellom tillitsvalgte, HR og eventuelle andre representanter fra ledelse eller de ansatte. 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, institusjonssjef og AMU, videre undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre. En total ferdigstilling av undersøkelsen skal gjennomføres innen utgangen av første kvartal av 2021.
- Undersøkelse av fysiske forhold i virksomheten er planlagt til andre kvartal i 2021. Dette arbeidet planlegges gjennomført for å se om det er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Kantinen vil gjennomgås for å se om mat som inneholder allergener og svinekjøtt er godt nok merket.
- HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling fjerde kvartal 2020.
- Medarbeiderundersøkelse for 2021 sendes ut i løpet av første kvartal av 2021. Undersøkelsen tar blant annet opp spørsmål om det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet og om de ansatte har vært vitne til mobbing, verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng.
- Likestilling og ikke-diskriminering ble tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom 2020.
- Implementering av elektronisk avvikssystem for enklere og mer systematisk avviksregistrering med mulighet til å fange opp avvik innen alle kategorier ble påbegynt i 2020 og skal implementeres i 2021.

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

Undersøkelse av kjønnsforskjeller viser en stor forskjell i andel kvinner og menn i organisasjonen. Det er ansatt nesten 94% kvinner, mot i overkant av 6 % menn i virksomheten. I 2021 vil lønnskartleggingen videre undersøke hvorvidt det finnes forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i samme stillingsgrupper.

Rekrutteringsprosedyren til virksomheten er gjennomgått og ny prosedyre er under utbedring med høyt fokus på å hemme risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Avvikssystemet til virksomheten har vært papirbasert. Dette kan føre til at avvik og tilbakemeldinger vedrørende diskriminering, mobbing og trakassering ikke meldes, eller følges opp slik det skal følges opp.

Virksomheten har ikke et eget dokumentstyringssystem, men benytter seg av Bergen kommunes system.

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:

- Forskjellen mellom andel kvinner og menn skyldes at helsebransjen er et kvinne dominert yrke. Det jobbes kontinuerlig med å rekruttere menn for å få utjevnet forskjellene.
- 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. Elektronisk system for avviksregistrering skal innføres i virksomheten, samt et dokumenthåndteringssystem.
- Ved gjennomgangen av rekrutteringsprosedyren i virksomheten ble det ikke oppdaget store risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, men det foregår litt ulike praksiser på rekruttering og onboarding i virksomheten. Alle prosesser følger ikke samme prosedyre, noe som kan føre til en økt risiko for at diskriminering kan forekomme i ulike deler av virksomheten.

Beskrivelse av tiltak

Virksomheten har hatt fokus på inkludering og likestilling over tid, og i 2020 har vi forsøkt å ha særlig fokus på tilrettelegging, og kompetansebygging.

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Rekrutterings- og onboardingsprosessen i virksomheten gjennomgås og er under oppdatering. Denne vil implementeres i hele virksomheten for å påse at man arbeider likt i disse prosessene og hemmer risiko for diskriminering og hindre for likestilling i våre rekrutteringsprosesser.
- Vi har gjort det lettere for de ansatte å be om hjemmekontor, og tilrettelagt for at de som kan ha hjemmekontor har det utstyret de trenger. Vi forsøker å gjennomføre møter mellom 09:00 og 15:00. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv. Vi har stor grad av tilrettelegging for ansatte som har behov for dette.
- Innføring av elektronisk avvikssystem er på begynt, og neste steg er implementering av systemet i virksomheten. Dette vil sikre lettere melding av avvik, oppfølging og systematikk i arbeidet med avvikene. I tillegg til avvikshåndtering har vi kjøpt modul for dokumenthåndtering fra samme leverandør og virksomheten vil etter implementering av avviksmodule jobbe videre med dette.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Gjennomføring av medarbeiderundersøkelse hvor det stilles spørsmål om blant fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, mobbing og trakassering og deltidsarbeid. Arbeidet vil gjennomføres på en systematisk måte hvor resultatene vil analyseres og det vil lages handlingsplaner ut fra resultatene fra undersøkelsene. Tiltak vil iverksettes for å sette fokus på hvordan virksomheten kan forbedres på disse punktene. Disse tiltakene vil også brukes videre i arbeidet i å undersøke og vurdere diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre.
- En total ferdigstilling av undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre vil gjennomføres ved en fullstendig gjennomgang av alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. En total ferdigstilling av denne undersøkelsen skal gjennomføres i første kvartal av 2021 og tiltak vil dermed fastsettes igjennom det arbeidet.

- Lokalene er i utgangspunktet til dels godt tilpasset rullestolbrukere og det vil bli undersøkt nærmere hvordan rullestolbrukere fritt kan bevege seg i våre lokaler og om terskler må fjernes i bygget for å gjøre det lettere for rullestolbrukere.
- Innholdet i stillingsannonser vil gjennomgås i forbindelse med at rekrutteringsprosedyren i virksomheten oppdateres. Dette for å sikre at kandidater med minoritetsbakgrunn, nedsatt funksjonsevne, hull i CV'en m.m oppfordres til å søke. Holdninger i rekrutteringsprosessen jobbes med for å sikre at dette også faktisk blir gjennomført. Det skal stiller krav om mangfold og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser i de situasjonene hvor rekrutteringsbyrå brukes. I 2020 har det ved et par anledninger rekruttert menn istedenfor kvinner når kandidatene har stilt helt likt i rekrutteringsprosessen med tanke på kvalifikasjoner og egenskaper for å få opp andelen menn i virksomheten.
- I tillegg til avvikshåndtering har vi kjøpt modul for dokumenthåndtering fra samme leverandør og virksomheten vil etter implementering av avviksmodulen jobbe videre med dette for å sikre et god system for oppdaterte retningslinjer og prosedyrer.

Steg 4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I siste kvartal av 2021 vil resultatene av de tiltakene som blir iverksatt gjennomgås. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i 2021 vil gjennomgås etter resultatene er kommet og vil jobbes med kontinuerlig i løpet av året og frem til neste undersøkelse i 2022. Resultatene vil så sammenlignes med resultatene fra tidligere år for å blant annet se hvorvidt arbeidet som ble iverksatt etter undersøkelsen året før har ført til resultater eller om vi må gjøre justeringer i tiltak og arbeidet som gjøres.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil ha stort fokus i 2021. Virksomheten har jobbet mye med likestilling de siste årene, men tror at ved kartlegging og enda mer systematisk arbeid med dette vil vise at virksomheten lykkes med tilrettelegging og hemme risikoen for diskriminering. På områdene innen fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og holdninger til minoriteter har vi store forventninger til at økt fokus blant ledelse og øvrige ansatte vil gi resultater her også. Virksomheten har stor grad av etnisk mangfold, men det kreves fortsatt undersøkelse i forhold til diskriminering på bakgrunn av dette grunnlaget og dette vil videre undersøkes og jobbes med.

Så langt har vi ikke dokumenterbare resultater innenfor arbeidet som er gjort, men vi opplever at økt fokus og arbeid med dette vil føre til gode resultater. Vår opplevelse er at forpliktelse blant ledelsen, i AMU og blant øvrige ansatte, sammen med gode analyser og arbeid videre vil føre til at likestillings- og diskrimineringsarbeidet vil føre til resultater. Koronapandemien har dessverre bremset det systematiske arbeidet vårt innenfor dette området, men virksomhetens fokus på dette over tid har ført til at ledere og de ulike avdelingene likevel har arbeidet for å hemme diskriminering og fremme likestilling. Arbeidet videre i 2021 vil støtte oppunder dette, samt at lønnskartleggingen på ulike stillingsnivåer vil gi oss verdifull informasjon for arbeidet videre.

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

- Foreslåtte tiltak i handlingsplan bør ha en definert tidsfrist og ansvarsperson oppført for å sikre at tiltakene iverksettes og følges opp. Konkrete tiltak bør formuleres på hvert tiltak for å kunne arbeide systematisk og hensiktsmessig med de enkelte tiltak.

- Tillitsvalgte vil bli mer involvert i planlegging og gjennomføring av arbeidet for å få arbeidstakers syn på de ulike aspektene. Det kan tenkes at arbeidsgiver og arbeidstakers opplevelse av situasjonen og analyse av de ulike prosessene er ulik. Det er derfor økt fokus på deltagelse fra tillitsvalgte i arbeidet fremover.

Handlingsplan og tiltak

Personal- område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Områder vi jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viser undersøkelsen av diskriminerings- risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings-grunnlag?	Hvilke tiltak skal iverksettes eller har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Undersøkelsen av rekrutteringsprosessene viser at det ikke er definert en fullstendig skriftlig rutine på hvordan rekrutteringsprosessen skal foregå. Manglende skriftlig rutine som alle deler av organisasjonen skal følge kan føre til risiko for diskriminering eller hindre likestilling. Tiltaket er knyttet til en kombinasjon av alle diskrimineringsgrunnlagene.	Rekruttering- og onboardingsprosedyre for virksomheten gjennomgås og oppdateres med spesielt fokus på å hindre diskriminering på bakgrunn av alle diskrimineringsgrunnlagene.	En prosedyre som vil gjelde for hele foretaket vil sikre likebehandling på tvers av avdelinger og økt fokus på å hindre diskriminering i rekrutteringsprosesser og sikre at alle kandidater blir behandlet likt uavhengig av diskrimineringsgrunnlagene i loverket	HR utarbeider prosedyre. Ledelse og enhetsledere er ansvarlig for gjennomføring av prosessene i henhold til prosedyre. HR følger opp	01.05.2021	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter						
Lønns- og arbeidsvilkår						
Tilrettelegging						

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv						
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold						
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene