

Likestillingsredegjørelse

Siljusslåttan sykehjem

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.

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 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					Naturalytelser
			Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent					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	Antall 110 86%	Antall 18 14%						
Nivå 1 -	1							
Nivå 2 -	6							
Nivå 3 -	12							
Nivå 4 -	3							
Nivå 5	3							
Nivå 6	52	7						
Nivå 7	32	11						

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå er kartlagt for 2021, og annen hvert år. Lønn rapporteres i redegjørelse for Haraldsplass Diakonale Stiftelse.

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall 32	Antall 10	28 uker	15 uker	Antall 70	Antall 10	Se kapittel: Kartlegging av ufrivillig deltid	Se kapittel: Kartlegging av ufrivillig deltid

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Kartlegging av ulike stillingsnivå og eventuelle lønnsforskjeller for 2021

Til beregningen av lønnsforskjeller for 2021 har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg og goder for regnskapsåret 2021. Det utbetales ingen bonuser i virksomheten. Likt arbeid og arbeid av lik verdi er vurdert ved utforming av de ulike stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte er informert om kartleggingen som gjøres for 2021. Kartlegging av lønn for Siljuslåttan Sykehjem vil bli lagt frem i Likestillingsredegjørelse for Haraldsplass Diakonale Stiftelse. Der vil vi kartlegge for stiftelseskonsernet, Haraldsplass Barnevern og Siljuslåttan Sykehjem.

Kartlegging av ufrivillig deltid

Kartlegging av ufrivillig deltid i 2021 er undersøkt gjennom en medarbeiderundersøkelse og samtaler med de ansatte. Deltakelse i medarbeiderundersøkelsen var noe lav og gir etter all sannsynlighet, ikke et riktig bilde av ufrivillig deltid i virksomheten. Av totalt 56 respondenter i undersøkelsen er det kun 15 respondenter som har svart på spørsmålet "Ønsker du å jobbe heltid eller i større stillings Etter dialog med de tillitsvalgte velger vi derfor i 2021 å forstå det slik at det er totalt 9 ansatte som jobber ufrivillig deltid. Undersøkelsen tillater dessverre ikke å skille på menn og kvinner i dette spørsmålet. I medarbeiderundersøkelse for 2022 vil vi legge til rette for å kunne skille på menn og kvinner.

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. I 2021 har vi jobbet med å overføre dette til en digital løsning. Et digitalt hendelse- og avvikshåndteringssystem vil muliggjøre bedre oversikt, systematikk og oppfølging. Implementering er planlagt i 2022
- 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. Også i 2021 har koronapandemien rammet virksomhetene våre og stilt høye krav til ansatte og ledere. Fokuset har vært på forsvarlig drift med de smittevernhensyn som til enhver tid har vært påkrevd. Planlagt arbeid i forbindelse med likestilling og ikke-diskriminering har også blitt påvirket av endring i personal i HR rollen. Vi viderefører derfor deler av det planlagte arbeidet til 2022.

Virksomheten gjennomførte i begynnelsen av 2021 en medarbeiderundersøkelse. Denne foreslås det å gjenta annethvert år istedenfor hvert år. Dette vil gi lederne tid og mulighet til å kartlegge eventuelle utfordringer, lage en tiltaksplan og følge denne opp før en ny undersøkelse gjennomføres. Dette vil drøftes med de tillitsvalgte før det eventuelt endres.

Virksomheten arbeider også med likestilling og ikke-diskriminering i forbindelse med rekruttering. Det er utarbeidet både intervjuguide og en guide for innhenting av referanser. En mangfoldserklæring vil inkluderes i stillingsutlysninger, og det vil utarbeides en egen prosedyre på rekruttering.

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 vil drøftes og behandles i AMU og utføres som et samarbeid mellom tillitsvalgte, HR og eventuelle andre representanter fra ledelse eller de ansatte. AMU har som plan å samles fire ganger årlig og vil arbeide kontinuerlig med likestillingsarbeidet, både i AMU og utenfor. Siljusstøtten har sørget for at alle medlemmene i AMU har gjennomført HMS kurs som er obligatorisk for alle AMU-medlemmer. Grunnet pandemien og andre uforutsette årsaker har ikke AMU kunnet møtes, men det legges en plan for gjennomføring av dette i 2022.

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. Arbeidet var planlagt ferdigstilt i 2021. Grunnet Koronapandemien har fokuset i virksomheten vært på smittevern og drift. Arbeidet fortsetter derfor inn i 2022
- Lokalene er i stor grad tilpasset og tilrettelagt for personer i rullestol, svaksynte og hørselshemmede. Vi vil i 2022 undersøke om det er videre tiltak som kan forbedre dette.
- HR har gjennomført en kartlegging av kjønnslikestilling i virksomheten
- Det er planlagt å sende ut medarbeiderundersøkelse i 2022. Dette kan bli endret som følge av en eventuell forandring i hyppighet som nevnt tidligere. 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 2021. Grunnet koronapandemien har det ikke vært gjennomført like mange avdelingsmøter som tidligere

- Implementering av elektronisk avvikssystem for enklere og mer systematisk avviksregistrering med mulighet til å fange opp avvik innen alle kategorier var planlagt i slutten av 2021. Implementering er nå flyttet til 2022

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 86 % kvinner, mot 14 % menn i virksomheten. Redegjørelsen for 2020 rapporterte en fordeling som viste 88% kvinner mot 12% menn. Det betyr at det er gjort en liten forbedring i fordelingen mellom menn og kvinner. Lønnskartleggingen som legges frem i Likestillingsredegjørelsen for Haraldsplass Diakonale Stiftelse vil vise om det finnes forskjeller i lønn mellom menn og kvinner i samme stillingsgruppe.

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. Manglede kunnskap om hva som betegner et avvik, kan også medvirke til at ikke alle avvik meldes.

Virksomheten har ikke et eget dokumentstyringssystem, men har alle virksomhetens rutiner og retningslinjer liggende på nettsiden. Opplæring i GDPR har ikke vært gjennomført grunnet koronapandemi.

Virksomheten har lav deltakelse i medarbeiderundersøkelsen. Dette kan føre til at risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ikke blir fanget opp og kartlagt.

Grunnet pandemi og andre uforutsette årsaker har ikke AMU kunnet møtes. Likestillingsarbeidet skal drøftes og behandles i AMU.

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 kvinnedominert yrke. Det jobbes kontinuerlig med å rekruttere menn for å få utjevnet forskjellene.
- Virksomheten har forbud mot all form for trakassering og diskriminering. Dette er definert i vår arbeidsinstruks og etiske retningslinjer. Vi ser likevel et behov for mer utdypende informasjon og en gjennomgang av dette i virksomheten. Ved implementering av elektronisk avvikssystem vil de ansatte få mer informasjon om avvik på dette området.
- 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

- Virksomheten har lav deltakelse i medarbeiderundersøkelsen. Det er ikke oppdaget risikoer for diskriminering gjennom undersøkelsen, men økt deltakelse vil bekrefte om dette gir et riktig bilde av virksomheten

Beskrivelse av tiltak

Virksomheten har hatt fokus på inkludering og likestilling over tid, og i 2021 har vi forsøkt å ha særlig fokus på tilrettelegging, og kompetansebygging.

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- En gjennomgang av virksomhetens personalpolitiske retningslinjer er påbegynt og vil fortsette inn i 2022
- Arbeidet med innhold og struktur for digitalt kvalitets- og avvikssystem er påbegynt. En ressursgruppe er etablert og de vil være lokale ressurser i arbeidet med implementering
- Rekrutterings- og onboardingprosessen 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.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Økt fokus på å øke de ansattes deltakelse på medarbeiderundersøkelsen. Her stilles det spørsmål om blant fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, mobbing og trakassering og deltidsarbeid. Oppfølgingsarbeidet vil gjennomføres på systematisk vis ved hjelp av gjennomgang av resultat, kartlegging der det er nødvendig og handlings- og tiltaksplaner
- En full gjennomgang av virksomhetens retningslinjer på personalpolitiske områder er påbegynt. Vi vil sette opp en oversikt over alle personalpolitiske retningslinjer og prosedyrer, og lage en plan for gjennomgang av disse
- Innføring av digitalt avvikssystem vil innføres i løpet av 2022. Dette vil sikre enklere melding av avvik og oppfølging og systematikk i arbeidet med oppfølging
- Innføring av digitalt kvalitetssystem som vil samle dokumenter, retningslinjer, prosedyrer, maler og skjema digitalt
- En plan for AMU møter settes opp

Steg 4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I siste kvartal av 2022 vil resultatene av de tiltakene som blir iverksatt gjennomgås.

Resultatene fra siste medarbeiderundersøkelsen vil gjennomgås, og gjennomføring og oppfølging evalueres.

Koronapandemien har også i 2021 bremset det systematiske arbeidet med likestilling og hindre for diskriminering på de forskjellige avdelingene. Vår oppfatning er at ledelsens og AMU's forpliktelse til å jobbe aktivt og systematisk med disse temaene vil ha en positiv effekt på sikt. På områdene innen fysisk og psykososialt arbeidsmiljø har vi forventninger til at økt søkelys på dette vil gi resultater. Virksomheten har et stort etnisk mangfold og medarbeiderundersøkelsen vil gi oss en indikasjon på om medarbeidere opplever at diskriminering forekommer.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil fortsatt være et viktig punkt på agenda også i 2022. Ledergruppen sammen med HR vil legge en plan for hvordan virksomheten ønsker å arbeide videre med disse temaene. Vi vil legge planen frem for AMU (arbeidsmiljøutvalg) og TV (tillitsvalgte) slik at de kan komme med sine innspill. Avdelingsledere vil fortsatt oppfordres til å ta opp disse temaene i medarbeidersamtaler, avdelingsmøter og andre relevante forum.

Virksomheten har jobbet med likestilling de siste årene og mener at enda mer systematisk arbeid på området vil føre til gode vilkår for likestilling og hindre diskriminering.

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

- Gjennom samhandling med AMU og TUV ønsker arbeidsgiver å involvere de ansatte og deres behov i planleggingen av arbeidet med likestilling og hindre for diskriminering. Dette vil gjøre det mulig å legge en plan som både ledelse og ansatte kan ha eierskap til
- En mulig utfordring er fortsatt koronapandemien som gjør det vanskelig å gjennomføre planlagte tiltak. Vi ønsker å redusere denne risikoen ved å planlegge tiltak som kan gjennomføres på tross av smitteverntiltak eventuelt videreføres til senere år

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 diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere flere diskrimineringsgrunnlag?	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	En gjennomgang av virksomhetens rekrutteringsprosesser viser at det ikke er laget en skriftlig prosedyre på hvordan rekruttering skal gjennomføres. Dette kan føre til økt risiko for diskriminering og hindre likestilling. Tiltaket er knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag	Arbeidet med en skriftlig prosedyre for rekruttering og onboarding er påbegynt. Prosedyren vil gjøres gjeldende for alle virksomhetene i Haraldsplass Diakonale Stiftelse med lokale tilpasninger	En felles prosedyre vil sikre god ivaretagelse av kandidater og nyansette i alle virksomhetene. Den vil bidra til å sette søkelys på likestilling og diskriminering, slik at alle kandidater og nyansatte behandles i henhold til gjeldende lovverk og stiftelsens verdier	HR utarbeider prosedyren i samarbeid med virksomhetslederne og TV. Ledelsen har ansvar for at prosedyren tas i bruk og etterfølges	Påbegynt	
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)	Forrige medarbeiderundersøkelse viser en noe lav svarprosent. Dette kan føre til at virksomheten ikke får et riktig bilde av hvordan de ansatte opplever både det sosiale og det psykososiale arbeidsmiljøet.	Virksomheten vil øke fokus på undersøkelsen ved neste gjennomføring. Mer informasjon ut til de ansatte om hvorfor det er viktig å delta.	Dersom vi får flere av de ansatte til å delta i medarbeiderundersøkelsen vil vi få et mer riktig bilde av det opplevde arbeidsmiljøet.	Ledergruppen i virksomheten i samarbeid med HR og AMU	Oppstart i løpet av 2022			
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								