

Likestillingsredegjørelse

Siljuslåttan 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 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	179	42	106,0%	112,3%	77,6%	I/A	50,1%	I/A
Nivå 1 -	1		I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Nivå 2 -	11	2	77,8%	77,1%	I/A	I/A	I/A	I/A
Nivå 3 -	167	40	104,2%	111,8%	76,0%	I/A	28,6%	I/A

Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		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
13	11	52	15	44	12	0	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges annethvert år

I kartleggingen ser vi at det er 44 kvinner som har arbeidet deltid i 2023. Antall kvinner som har hatt fulltidsstilling i løpet av 2023 er 43. Dette er fordi sykehjemmet aktivt har arbeidet med å øke stillingsprosent for ansatte som ønsker det. Sykehjemmet har som mål at så mange som mulig skal ha en 100% stilling.

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 2023 startet Siljusalåten også samarbeid med Menn i helse, som er et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider.

Det ble gjennomført en medarbeiderundersøkelse med fokus på arbeidsmiljø, trakassering, diskriminering og muligheter for utvikling. Denne undersøkelsen gjennomføres annen hvert år.

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, institusjonssjef og AMU, videre undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre.
- Lokalene er i stor grad tilpasset og tilrettelagt for personer i rullestol, svaksynte og hørselshemmede. Vi har i 2023 gjennomført 4 vernerunder hvor tilrettelegging, tilkomst og sikkerhet har vært i fokus
- HR har gjennomført en kartlegging av kjønnslikestilling for 2023.
- Likestilling og ikke-diskriminering ble tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom 2023.

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 80 % kvinner, mot 20 % menn i virksomheten. Sammenlignet med redegjørelsen for 2023 ser vi at fordelingen mellom menn og kvinner er noe endret og viser en positiv utvikling (81% og 19% menn)

I 2022 implementerte sykehjemmet et digitalt avvikssystem hvor avvik både meldes og følges opp. Nytt system kan i noen tilfeller føre til lave antall meldte avvik. På Siljusslåttan har dette så langt ikke vært tilfelle. Manglende kunnskap om hva som betegner et avvik kan også føre til at avvik ikke meldes. Vi jobber derfor med å bygge både kunnskapen og kulturen rundt det å melde avvik. Informasjon og opplæring om avvik vil bli gjennomført tidlig i 2024.

Virksomheten har implementert et kvalitetssystem (Netpower) som ivaretar både prosedyrer og avvikshåndtering. Virksomheten har også et opplæringssystem (Dossier) som ivaretar opplæringsplaner og dokumenterer de ansattes opplæring og kompetanse. Ved innføring av intranett ble det også opprettet et dokumentsenter. Systemene er på plass og er til støtte for virksomhetens arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det kan likevel være en risiko dersom systemene ikke blir tatt i bruk av ledelsen og de ansatte, eller brukes på feil måte.

Virksomheten har tidligere hatt lav deltakelse i medarbeiderundersøkelsen. Dette kan føre til at risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ikke blir fanget opp og kartlagt. Det ble derfor lagt opp til god informasjon før medarbeiderundersøkelsen i 2023. Deltakelsen ble på 62%.

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 kvinneorientert 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.
- Virksomheten har tidligere hatt lav deltakelse i medarbeiderundersøkelsen, undersøkelsen i 2023 hadde en besvarelse på 62%. Det er ikke oppdaget risikoer for diskriminering gjennom undersøkelse.

I 2023 har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- En møteplan for AMU er satt opp og gjennomføres
- Evaluering av medarbeiderundersøkelsen og tiltak
- En gjennomgang av virksomhetens personalpolitiske retningslinjer er påbegynt og vil fortsette inn i 2024
- Et digitalt kvalitetssystem som håndterer både melding og oppfølging avvik er implementert i virksomheten. Dette gjør det enklere for de ansatte å melde avvik, og å følge med på håndteringen av avvik de har meldt. Det gjør det også enklere for lederne å systematisk håndtere og følge opp avvik
- Det digitale kvalitetssystemet inneholder også virksomhetens faglige og personalpolitiske prosedyrer, rutiner, retningslinjer og maler. Her kan alle ansatte enkelt søke opp den prosedyren de trenger. Arbeidet med å bygge opp kvalitetssystemet vil fortsette inn i 2024

Tiltak vi planlegger i 2024 er:

- Ledertrening og lederutvikling
- Faglig kompetanseutvikling
- Innføring av en opplæringsportal
- Fokus på nærvær og sykefraværsoppfølging
- Arbeidet med å bygge opp kvalitetssystemet med faglige og personalpolitiske prosedyrer, rutiner, retningslinjer og maler fortsetter
- Fortsette arbeidet med å bygge en god kultur rundt melding og oppfølging av avvik
- Sørge for at nye systemer er godt implementert i virksomheten og at det bygges en god kultur rundt bruken av disse

Steg 4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

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. En grundig plan for gjennomføring og oppfølging vil kunne bistå lederne i sitt forbedringsarbeid, men de ansattes involvering og deltakelse i oppfølgingsarbeidet er utslagsgivende for suksess.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil fortsatt være et viktig punkt på agenda også i 2024. Vernerundene vil fortsatt fokusere på tilrettelegging for syns-, hørsels- og bevegelseshemmede og gjøre utbedringer der det er hensiktsmessig. Bygget er relativt nytt og har pr i dag god tilrettelegging for disse gruppene. Det er likevel viktig å vedlikeholde dette på en god måte.

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

- Vi skal jobbe for å øke og opprettholde engasjementet for å delta på medarbeiderundersøkelsen som kartlegger arbeidsmiljøet, pasientsikkerheten og HMS områdene hos oss.
- Alle bogruppene får i oppdrag å utarbeide handlingsplaner med tiltak for bevarings – og forbedringsområder som skal jobbes med gjennom det neste året.
- 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.