

Likestillingsredegjørelse

Haraldsplass Diakonale

Stiftelse

I alle våre virksomheter jobber vi 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 – juridisk enhet når det gjelder likestilling mellom kjønn. Tallene og arbeidet inkluderer Haraldsplass barnevern og Siljuslåttan sykehjem. Det er i tillegg laget egne likestillingsredegjørelser for disse virksomhetene.

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	Overtidsgodtgjørelser
Total	147 kvinner / 67 %	71 menn / 33 %					
Nivå 1							
Nivå 2							
Nivå 3							
Nivå 4							
Nivå 5							

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

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
29	25	22	17,5	78	31		

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 med de ansatte.

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 godt 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. 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. Det har vært smitte blant ansatte, beboere og ungdommer i virksomhetene og vi har jobbet hardt og for å hindre videre smitte og hatt svært stort fokus på smittevern og organisering for å kunne opprettholde ordinær drift og utvikling. Ettersom virksomheten er en stiftelse med underliggende selvstendige enheter som er sykehjem og behandlingsinstitusjon har det vært svært viktig å kunne opprettholde driften, 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 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, både overordnet i Stiftelsen, men også i de enkelte virksomhetene.

Likestillingsarbeidet drøftes og behandles i virksomhetenes 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. Stiftelsen arbeider med dette overordnet for konsernet.

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. De tillitsvalgte er informert og vil, sammen med HR, ledere 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 virksomhetene 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 og i hvilken grad det er mulig å legge til rette for ulike funksjonsnedsettelse i våre bygninger. Matsservering og oppbevaring av mat i de ulike enhetene vil gjennomgås for å se om mat som inneholder allergener og svinekjøtt er godt nok merket.
- HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling fjerde kvartal 2020.
- Det sendes ut en arbeidsmiljøundersøkelse alle ansatte i virksomheten. Det er ulike intervaller på utsendelse av undersøkelsen.
- Likestilling og ikke-diskriminering ble tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom 2020.
- Avviksregistrering gjennomføres både i papirformat og elektronisk avhengig av hvilken virksomhet det gjelder. Dette planlegges å gjøres likt, slik at registrering gjøres elektronisk slik det gjøres i barnevernstjenesten. En slik ordning for avviksregistreringen er enklere og mer systematisk med mulighet til å fange opp avvik innen alle kategorier, samt oversikt, statistikker og kontinuerlig forbedring gjør det lettere for ansatte å melde avvik. Det gjør også arbeidet til lederne med å følge opp avvikene mer effektivt og tryggere. Ansatte kan i tillegg varsle om kritikkverdige forhold på en trygg måte.

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

Undersøkelse av kjønnsforskjeller viser at det er kjønnsforskjeller til stede i virksomheten, med ca 2/3 kvinner mot 1/3 menn. Ved nærmere undersøkelser i virksomhetene ser vi at det i Haraldsplass barnevern er fordelt ganske likt. Dette skyldes i stor grad grunnet måten virksomheten er organisert på, men jevn fordeling av kvinner og menn. På Siljuslåttan sykehjem er det 87% kvinner, mot 13% menn. I Haraldsplass Diakonale Stiftelse er fordelingen ca 50/50 mellom kvinner og menn.

I 2021 vil lønnskartleggingen videre undersøke hvorvidt det finnes forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i samme stillingsgrupper.

Det sendes ut arbeidsmiljøundersøkelse i virksomheten, men med varierende hyppighet. Siljuslåttan sykehjem har ikke brukt dette verktøyet for å kartlegge arbeidsmiljø og mulige faktorer i forhold til likestilling og diskriminering, men skal sende denne ut i 2021. Haraldsplass Barnevern sender ut undersøkelsen hvert tredje år, og det kan hende at denne sendes ut for sjeldent til å oppdage risikoer i forbindelse med diskriminering og hindre for likestilling.

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

Videre er det så langt ikke fremkommet alvorlige hindre for likestilling i bedriften, men dette vil undersøkes nærmere totalt i hele Stiftelsen for å påse at våre arbeidsmetoder ikke er til hindre for likestilling eller gir risiko for diskriminering.

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

Haraldsplass Diakonale Stiftelse og de tillitsvalgte har identifisert mulige årsaker til risikoer og hindre

- Selv om vi har forbud mot trakassering, seksuell trakassering og diskriminering i all vår virksomhet og dette er definert i våre arbeidsinstrukser 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. Manglende helelektronisk avvikssystem i deler av virksomheten kan føre til manglende rapportering og skal implementeres i 2021.
- Undersøkelse av arbeidsmiljøet gjennom arbeidsmiljøundersøkelser gjøres muligens for sjeldent for å avdekke hvordan arbeidsmiljøet oppfattes av de ansatte. Resultatene fra undersøkelsen analyseres og det lages en handlingsplan som resulterer i spesifikke tiltak, men det er en risiko for at arbeidsgiver ikke klarer å kartlegge dette godt nok så sjeldent som hvert tredje år. Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler som kan fange opp eventuelle problemstillinger i mellomtiden. Dette skal gjennomføres i 2021. Siljuslåttan sykehjem sender ut sin første arbeidsmiljøundersøkelse i 2021 og planlegger utsendelse årlig.
- Ved gjennomgangen av rekrutteringsprosedyren i virksomheten ble det ikke oppdaget store risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, men en gjennomgang og oppdatering av rutinen med fokus på likestillingsregelverket skal gjennomføres.

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 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 alle stegene 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 for administrativt personell. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv. Flere av stillingene i virksomheten følger en turnusplan, men vi har stor grad av tilrettelegging for ansatte som har behov for dette av ulike grunner.

- Innføring av elektronisk avvikssystem vil implementeres i den delen av virksomhetene hvor dette ikke eksisterer i dag. Dette vil sikre lettere avviksregistrering, oppfølging og systematikk i arbeidet med forbedring. I deler av virksomheter er det implementert et fullt HRM-system med lett tilgjengelighet og oversikt over ansattinformasjon, retningslinjer og varslingsystem noe som også vil vurderes i resterende del av virksomheten.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Gjennomgang av arbeidsmiljøundersøkelsen for å undersøke at relevante spørsmål om blant fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, mobbing og trakassering og deltidsarbeid stilles. Virksomheten skal vurdere hvorvidt det vil være hensiktsmessig å gjennomføre undersøkelsen hvert år for alle deler av virksomheten. Videre vil arbeidet i ettertid av undersøkelsen vurderes for å påse at analysearbeidet gjennomføres på en systematisk måte hvor resultatene vil analyseres og det vil lages handlingsplaner ut fra resultatene fra undersøkelsene. Tiltak skal 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 ferdigstillelse av undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre vil gjennomføres ved en fullstendig gjennomgang av alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. En total ferdigstillelse av denne undersøkelsen skal gjennomføres i første kvartal av 2021 og tiltak vil dermed fastsettes igjennom det arbeidet.
- 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, og i hvilke deler av organisasjonen dette kan være aktuelt.
- 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 rekrutteringsprosessene jobbes med for å sikre at dette også faktisk blir gjennomført. Det skal stilles krav om mangfold og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser i de situasjonene hvor rekrutteringsbyrå brukes.

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 medarbeiderundersøkelsene gjennomgås etter resultatene er kommet og vil jobbes med kontinuering i løpet av året og frem til neste undersøkelse. Resultatene vil gjennomgås for å vurdere dette opp mot risiko for diskriminering og hindre for likestilling, i tillegg til å vurdere hyppigere utsendelse for å ha grunnlag for analyse.

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 et 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 diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller 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	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 onboardingprosedyre 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 lovverket	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	Stiftelsen er i vekst. Det har frem til nå vært lett å ha oversikt over den enkeltes ønsker og mål, da det har vært en relativt liten og stabil stab. Med vekst kommer behov for mer systematisk oppfølging	Det skal gjennomføres årlige utviklingssamtaler. Vurdere utarbeidelse av kompetanseplaner	Ansatte skal få like muligheter til å utvikle seg, og ledere skal ha fokus på kompetanseutvikling.	Økonomidirektør/HR	2021	
Lønns- og arbeidsvilkår	Se over	Lønn til den enkelte skal sees tydelig i sammenheng med andres lønn for å fange opp eventuelle skjevheter som ikke har med kompetanse, oppgaver og utdanning å gjøre	Unngå urettferdige lønnsforskjeller	Adm.dir/Økonomidirektør	31.10.21	
Tilrettelegging	Til dels gammel bygningsmasse	Universell utforming	Unngå unødige hindringer i bygningsmasse	Programdirektør?	Kontinuerlig	

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Flere nyansatte med barn	Opprettholde flexitid. Familier med barn under 18 kan velge ferie først. Legge til rette for heltid, men også deltid om det er ønskelig i spesiell fase.	Redusere hindringer/holde på kompetente medarbeidere	Adm.dir	Kontinuerlig	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Se over	Det skal utarbeides varslingsrutinen med klare ansvarsforhold for oppfølging.	Unngå trakassering og gjøre oppfølging transparent og trygt for både den som varsler og den som det blir varslet om.	Økonomidirektør/HR		
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

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