

Likestillingsredegjørelse 2024



Innhold

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.....	3
DEL 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	8



DEL 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Her redegjøres det for tilstanden i **Stiftelsen Diakonova Haraldsplass**, og dens datterselskap **2024**.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven ble forsterket 1. januar 2020 og forplikter formelt Juridisk enhet Stiftelsen Diakonova Haraldsplass å fremlegge en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling og hvordan man jobber for å hindre diskriminering. Formelt avlegges denne rapporten for hovedkontoret i stiftelsen og Siljuslåttan sykehjem. Det er i tillegg laget egne likestillingsredegjørelser for de heleide datterselskapene Solli DPS AS, Haraldsplass Serio Ung AS, Haraldsplass diakonale sykehus AS, Grefsenhjemmet Sykehjemsdrift AS samt Stiftelsen Domkirkehjemmet. Det er en egen stiftelse, men inngår i konsernregnskapet og ulike rapporteringer på konsernnivå siden stiftelsen har styremajoritet. Stiftelsen er også deleier i VID Vitenskapelige høyskole og Fagskolen Diakonova, men uten bestemmende myndighet.

Fra 01.01.2025 vil Slettebakken Menighets Eldresenter inngå i SDH konsernregnskap.

Det skjer en større grad av samordning av tiltak i hele stiftelseskonsernet i tråd med de kravene som stilles og de synergier som ønsker oppnådd. Det vil fremkomme i redegjørelsen hva som omfatter juridisk enhet og hva som omhandler andre virksomheter i konsernet. Virksomhetene innen spesialisthelsetjenesten har også en del krav fra Helse Vest RHF som er delvis overlappende.

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

Stiftelsen Diakonova Haraldsplass

Midlertidige ansatte ¹		Faktisk deltid ²		Faktisk deltid ¹		Ufrivillig deltid ¹	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0,84	-	48	-	0,75	0,5	-	-

¹ Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte

² Oppgis i gjennomsnitt antall uker

Siljusslått Sykehjem

Midlertidige ansatte ¹		Faktisk deltid ²		Faktisk deltid ¹		Ufrivillig deltid ¹	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
14	10	128	4	41	5	-	-

¹ Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte

² Oppgis i gjennomsnitt antall uker

Stiftelsen Domkirkehjemmet

Midlertidige ansatte ¹		Faktisk deltid ²		Faktisk deltid ¹		Ufrivillig deltid ¹	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
152	27	32	15	150	29	5	1

¹ Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte

² Oppgis i gjennomsnitt antall uker

Solli DPS AS

Midlertidige ansatte ¹		Faktisk deltid ²		Faktisk deltid ¹		Ufrivillig deltid ¹	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9	2	59,4	39,1	39	10	-	-

¹ Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte

² Oppgis i gjennomsnitt antall uker

Haraldsplass Serio Ung AS

Midlertidige ansatte ¹		Faktisk deltid ²		Faktisk deltid ¹		Ufrivillig deltid ¹	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
20,6%	18,4%	165	31	10,4%	17,6%	-	-

¹ Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte

² Oppgis i gjennomsnitt antall uker

Grefsenhjemmet Sykehjemsdrift AS

Antall ansatte ¹		Faktisk deltid ²		Faktisk deltid ¹		Ufrivillig deltid ¹	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
186	40	64	-	120	30	-	-

¹ Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte

² Oppgis i gjennomsnitt antall uker

Haraldsplass diakonale sykehus AS

Antall ansatte ¹		Faktisk deltid ²		Faktisk deltid ¹		Ufrivillig deltid ¹	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1010	256	558	138	371	45	27	-

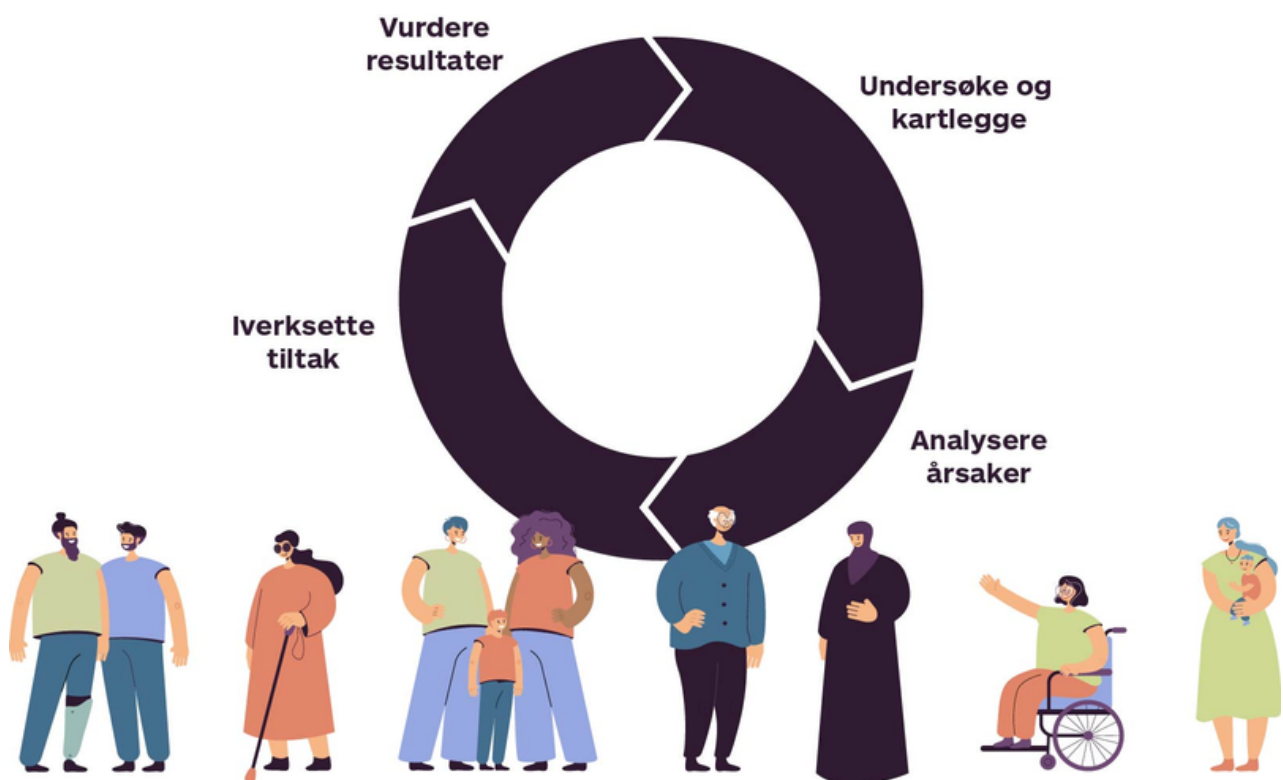
¹ Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte

² Oppgis i gjennomsnitt antall uker

DEL 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I denne delen beskrives det hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i stiftelsens og dens underliggende selvstendige 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.



Illustrasjon Bufdir:

Arbeidsmetode for arbeid med likestilling og mot diskriminering skal følge en fire-trinns metode

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 2024 har vi arbeidet med implementering av digitalt avviks- og hendelsessystem i de av virksomhetene som ikke har dette digitalt
- 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.

Det 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:



Likestilling og diskriminering har vært arbeidet med i stiftelsen og virksomhetene gjennom arbeid med NAV arbeidslivssenter, A2G og tilrettelegging for medarbeidere som har behov for dette enten permanent eller midlertidig. I tillegg har vi gjennom 2024 og tidligere år samarbeidet med Menn i helse og HELT MED. Menn i helse er et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider, og har som formål å rekruttere menn til omsorgssektoren.

I oktober 2024 arrangerte stiftelsen sin årlige lederdag for alle ledere i stiftelsen og stiftelsens virksomheter. Tematikken var ledelse i ideell, diakonal virksomhet - Bærekraftig Helsetjeneste, Idell merverdi og omsorg på fremmedspråk.

I rekrutteringer gjennomført i stiftelsen og virksomhetene er likestilling og diskriminering hensyntatt. En mangfoldserklæring legges inn i stillingsannonsene, der søkere med innvanderbakgrunn, nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV oppfordres til å søke. I virksomheter der det er behov for flere mannlige ansatte oppfordres de til å søke. Kompetanse og egnethet vil alltid være avgjørende for ansettelse.

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 i virksomhetene og i stiftelsen.

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 etter planen 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 stiftelsens og alle virksomhetenes prosedyrer og retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Tillitsvalgte er informert og vil, sammen med HR, ledelse og AMU, videre undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre
- Lokalene er så langt det er mulig tilpasset og tilrettelagt for personer i rullestol, svaksynte og hørselshemmede.
- HR har gjennomført en kartlegging av kjønnslikestilling i stiftelseskonsernet og virksomhetene som inngår i juridisk enhet for 2024.
- Likestilling, inkludering og ikke-diskriminering ble tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom 2024

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

Stiftelsen og virksomhetene har en rekke digitale systemer som blant annet HRM-system, avviks- og kvalitetssystem, dokumentsenter, journalsystem og intranett. Systemene er på plass noen steder, og under implementering andre steder. Disse er til støtte for virksomhetens arbeid for å fremme likestilling og diskriminering. Det kan likevel være en risiko dersom systemene ikke blir tatt i bruk av ledelsen og de ansatte, eller brukes på feil måte.

Rekrutteringsprosedyrene til virksomhetene er under revidering. Fokus for revidering vil være å hemme risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

I de undersøkelsene og gjennomganger som er utført er det ikke kommet frem alvorlige hindre for likestilling i stiftelsen. Arbeidet fortsetter likevel for å sikre at dette vedvarer og for å påse at våre arbeidsmetoder ikke er til hinder for likestilling eller utløser risiko for diskriminering.

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

Stiftelsen Diakonova Haraldsplass med dens underliggende og tilknyttede selvstendige virksomheter har i samarbeid med de tillitsvalgte identifisert følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Stiftelsen og dens virksomheter har et forbud mot trakassering, seksuell trakassering og diskriminering. Vi ser likevel at vi har et behov for informasjon om varsling av slike hendelser. Manglede digitalt avviks- og varslingssystem i deler av virksomheten kan være årsak til at noen hendelser ikke rapporteres
- Medarbeiderundersøkelser har muligens vært gjort for sjelden og med varierende hyppighet. I 2023 ble det sendt ut medarbeiderundersøkelse i stiftelsen og alle dens virksomheter, og dette planlegges gjennomført også i 2025 i henhold til HR-strategien.
- Ved gjennomgangen av rekrutteringsprosedyren i virksomhetene ble det ikke oppdaget store risikoer for diskriminering eller hindre for likestilling. Det skal likevel gjøres en gjennomgang av rekruttering og onboarding¹ i forbindelse med at alle personalpolitiske prosedyrer gjennomgås, vi ser og på muligheten for et digitalt onboardingsystem som kan brukes i flere av virksomhetene.

Beskrivelse av tiltak

I **2024** har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Ledertrening for alle team og avdelingsledere ved Siljuslåttan Sykehjem og Stiftelsen Domkirkehjemmet.
- En fullstendig gjennomgang av virksomhetens rutiner og prosedyrer på personalpolitiske områder er påbegynt. Overordnede prosedyrer vil bli brukt i stiftelsens underliggende virksomheter med lokale tilpasninger der det er nødvendig

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

- Et digitalt kvalitetssystem som håndterer både melding og oppfølging avvik er implementert i begge sykehjemmene. 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 sykehjemmenes faglige og personalpolitiske prosedyrer, rutiner, retningslinjer og maler. Her kan alle ansatte enkelt søke opp den prosedyren de trenger
- Publisere HR og HMS håndboken til Stiftelsen Diakonova Haraldsplass, Stiftelsen Domkirkehjemmet og Siljusslåttan sykehjem.
- Kurset alle ansatte i pleie på Stiftelsen Domkirkehjemmet "Helse i arbeid"
- Etablere et samarbeidsråd på tvers av konsernet - ref. lovendring i AML § 8-4

Tiltak vi planlegger i **2025** er:

- Arbeide aktivt i alle virksomhetene med å sørge for god deltakelse i medarbeiderundersøkelsen ved å informere godt om hensikten og ved å involvere de tillitsvalgte
- Fortsette implementering av avviks- og kvalitetssystem på hovedkontoret.
- Haraldsplass Serio Ung skal sammenstille prosedyreverk fra de to sammenslåtte virksomhetene, til et felles prosedyreverk som legges i digitalt kvalitetssystem.
- Arbeidet med å bygge opp kvalitetssystemet i alle sykehjemmene fortsetter
- Arbeidet med å bygge en god kultur rundt melding og oppfølging av avvik i stiftelsen og alle virksomhetene fortsetter og vil være et kontinuerlig arbeid
- Holde kurs for alle ansatte i pleie på Siljusslåttan "Helse i arbeid"
- Ledertrening for 1. linje ledere ved Solli DPS, Haraldsplass Serio Ung og Slettebakken Menighets Eldresenter, som er modulbasert og vil gå over en periode på ca. 6 måneder.

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 undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil fortsatt være et viktig punkt på agenda også i 2025. Vernerunder i virksomhetene er viktige verktøy for å sørge for ivaretagelse av tilkomst for rullestolbrukere og tilrettelegging for syns- og hørselshemmede. 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 fokuserer på onboardingprosessen og hele ansattreisen, og vil legge mye fokus på samkjøring og felles opplæring av systemer, rutiner og ledertrening. Fellestjenestene vil støtte virksomhetene i dette der det er avtale om dette.
- 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 med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen.
- Gjennom samhandling med AMU og tillitsvalgte 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.