

Likestillingsredegjørelse 2025



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.....	7

DEL 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Her redegjøres det for tilstanden i **Stiftelsen Diakonova Haraldsplass**.

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, Hospice Sangen og Siljusslåttan 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. Stiftelsen Domkirkehjemmet og Slettebakken menighets Eldresenter er egne stiftelser, men inngår i konsernregnskapet og ulike rapporteringer på konsernnivå siden stiftelsen oppnevner majoriteten av styremedlemmene. Disse stiftelsene har også egne likestillingsredegjørelser.

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

Stiftelsen Diakonova Haraldsplass

	Kjønnsbalanse		Lønn
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser Kvinnerns lønn i prosent av menns lønn
Total	14 (56%)	12 (46%)	95,1%
Nivå 1 Øveste leder		1 (100%)	I/A
Nivå 2 Ledergruppen	3 (60%)	2 (40%)	100%
Nivå 3 Ansatte / mellomledere	11 (69%)	5 (31%)	96%
Nivå 4 Ansatte		4 (100%)	I/A

Midlertidig ansatte Oppgis i antall		Foreldrepermisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall		Ufrivillig deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2	0	0	0	4	1	0	0

Hospice Sangen

	Kjønnsbalanse		Lønn
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser Kvinneres lønn i prosent av menns lønn
Total	12 (100%)	0	I/A
Nivå 1 Øveste leder	1 (100%)	0	I/A
Nivå 2 Ansatte	11 (100%)	0	I/A

Midlertidig ansatte Oppgis i antall		Foreldrepermisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall		Ufrivillig deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
7	2	0	0	8	0	0	0

Siljuslåttan Sykehjem

	Kjønnsbalanse		Lønn				
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser Kvinnerns lønn i prosent av menns lønn				
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Overtidsgodtgjørelser
Total	64	15	109,02%	107,62%	133,49%	I/A	96,32%
Nivå 1 Øverste leder	1	0	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Nivå 2 Ledere	9	1	53,94%	53,94%	I/A	I/A	I/A
Nivå 3 Ansatte	54	14	114,94%	112,92%	114,39%	I/A	104,18%

Midlertidig ansatte Oppgis i antall		Foreldrepermisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall		Ufrivillig deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
71	23	27	0	30	9	0	0

DEL 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er integrert i stiftelsens strategier, retningslinjer og personalpolitikk, og følges opp i praksis gjennom den lovpålagte firestegsmetoden. Arbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlag og relevante personalområder, herunder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging samt forebygging av trakassering og diskriminering.

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.

Forankring og praksis

Likestillingsarbeidet er forankret i overordnet strategi gjennom fokus på sosial bærekraft og arbeidet med å styrke stiftelsen som en attraktiv og utviklingsorientert arbeidsgiver. Det er også forankret i HR-strategi og støttes av varslingsrutiner og digitale avviks- og kvalitetssystemer. Hensynet til likestilling og mangfold ivaretas i rekruttering gjennom mangfoldserklæring i stillingsannonser og ved at kompetanse og egnethet alltid er avgjørende. Stiftelsen samarbeider også med eksterne aktører som NAV Arbeidslivssenter, Menn i helse og HELT MED for å fremme inkludering.

Steg 1 - 2: Kartlegging og risiko

Arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling skjer i samarbeid mellom ledelse, HR, tillitsvalgte og AMU i de ulike virksomhetene. Det er igangsatt gjennomgang av rutiner og retningslinjer, samt kartlegging av kjønnslikestilling. Så langt er det ikke avdekket alvorlige hindre, men mangelfull bruk av digitale systemer og behov for tydeligere informasjon om varsling er identifisert som risikofaktorer.

Steg 3: Tiltak

I 2025 er det blant annet gjennomført ledertrening som de fleste virksomhetene i stiftelseskonsernet har deltatt på, startet full gjennomgang av personalpolitiske prosedyrer og implementert digitale kvalitetssystemer. Det er også gjennomført en medarbeiderundersøkelse i virksomhetene som videreføres med tiltak i 2026. I tillegg videreføres arbeidet med kvalitets- og avvikssystemer, lederopplæring og styrking av meldekultur for avvik.

Steg 4: Resultater og videre arbeid

Medarbeiderundersøkelser, medvirkning gjennom AMU og samarbeid med tillitsvalgte er sentrale verktøy i oppfølgingen. Fra 2026 er det planlagt å utvide hovedstyret med en ansattvalgt representant.

Arbeidsmiljø, likestillings og inkluderingsarbeidet videreføres systematisk i 2026 med særlig vekt på:

- styrking av psykososialt arbeidsmiljø
- nærværarbeid for å sikre høyere nærvær og fokus på langtidsfravær
- styrke inkluderingsarbeidet ytterligere, både i pleie og innen eiendom