

Likestillingsredegjørelse Haraldsplass Diakonale Stiftelse 2022

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 Haraldsplass Diakonale Stiftelse og dens underliggende virksomheter. Juridisk enhet kartlegges når det gjelder statistikk for likestilling mellom kjønn. I juridisk enhet ligger hovedkontoret i stiftelseskonsernet, Haraldsplass barnevern og Siljusstøttens sykehjem. Det er i tillegg laget egne likestillingsredegjørelser virksomhetene som er lagt i egne AS, og Domkirkehjemmet som er en egen Stiftelse, men som likevel inngår i konsernregnskapet siden Stiftelsen har styremajoritet.

Tiltakene det refereres til i redegjørelsen handler i hovedsak om juridisk enhet, men der det gjelder hele konsernet eller enkelte virksomheter er det benevnt. Virksomhetene innen spesialisthelsetjenesten har også en del krav fra Helse Vest RHF som er delvis overlappende.

01.01.2023 ble Haraldsplass Barnevern virksomhetsoverdratt til Haraldsplass Serio AS. I likestillingsredegjørelsen for 2022 er det kun Haraldsplass Barnevern som tas med i kartlegging av likestilling mellom kjønnene siden det inntil årsskiftet er del av juridisk enhet. Haraldsplass Serio Ung AS som inngår i stiftelseskonsernet fra 01.09.2022, var i 2022 under 50 ansatte og ingen av arbeidslivets parter fremmet krav om rapportering. Det er derfor ikke utarbeidet en likestillingsredegjørelse for denne virksomheten.

For 2023 vil det bli utarbeidet en likestillingsredegjørelse for den nye fusjonerte organisasjonen, Haraldsplass Serio Ung.

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)

	Kjønnsbalanse**		Lønn**					Sum skattepliktige naturaltelser
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i prosent. Avtalt lønn/fastlønn viser kvinners andel av menns lønn.				Naturaltelser Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent	
			Sum gjennomsnitt kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Overtids godtgjørelser	
Total	65%	35%						

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i prosent av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i prosent av alle ansatte		Oppgis i prosent av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
17	11	42,5	5	67	20		

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

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.

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 varslingssystem for registrering av hendelser og avvik. I 2022 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. 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:



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. Domkirkehjemmet har gjennom 2022 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. Stiftelsen HELT MED bidrar til mangfold og inkludering ved at det opprettes arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemming, utviklingsforstyrrelser og lærevansker.

I 2023 vil også Siljusslåttan sykehjem opprette et samarbeid med Menn i Helse.

I november 2022 arrangerte Stiftelsen sin årlige lederdag for alle ledere i stiftelsen og Stiftelsens virksomheter. Tematikken var blant annet bærekraftige arbeidsplasser gjennom god ledelse, verdibasert ledelse, inkludering og et innblikk i hva konsernledelsen jobber med.

I rekrutteringer gjennomført i Stiftelsen og virksomhetene er likestilling og diskriminering hensyntatt. En mangfoldserklæring legges inn i stillingsannonnene, der søkere med innvandrerbakgrunn, 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.

I begynnelsen av 2023 vil det blir gjennomført en medarbeiderundersøkelse i Stiftelsen og alle underliggende virksomheter. Undersøkelsen gjennomføres digitalt og vil inkludere spørsmål om fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, trakassering, diskriminering og muligheter for utvikling.

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 stiftelseskonsernet.

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 i stor grad 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 2022. En utvidet kartlegging vil gjøres for 2023
- I begynnelsen av 2023 sendes det ut en medarbeiderundersøkelse til alle ansatte i alle virksomhetene i stiftelseskonsernet. Undersøkelsen sendes ut i samme tidsrom i alle virksomhetene i stiftelsen, og tar blant annet opp spørsmål om det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet og om de ansatte har opplevd eller vært vitne til mobbing, trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng
- Likestilling og ikke-diskriminering ble tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom 2022
- Vi jobber med å sørge for at alle stiftelses virksomheter inkludert hovedkontoret har et digitalt avviks- og kvalitetssystem. Dette vil sørge for at dokumenter er lettere tilgjengelig og avvik og håndtering av innmeldte avvik blir enklere og mer systematisk

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

Kartleggingen viser at det er kjønnsforskjeller til stede i virksomhetene, for juridisk enhet ca 65% kvinner mot 35% menn. Ved nærmere undersøkelser i virksomhetene ser vi at det i Haraldsplass barnevern er fordelt ganske likt. Dette skyldes i stor grad bevissthet i rekrutteringsprosesser, krav til bemanning i institusjoner og behovet til ungdommene og familiene som bruker tjenestene. På Siljuslåttan sykehjem er det 81% kvinner, mot 19% menn. I 2021 var fordelingen 86% kvinner mot 14% menn, som viser en positiv utvikling i forhold fordeling mellom menn og kvinner. I Haraldsplass Diakonale Stiftelse er fordelingen mellom kvinner og menn svært jevn.

Implementering av digitalt avvikssystem kan i noen tilfeller føre til lavere volum av meldte avvik ved oppstart. Vi ser foreløpig ikke noen tendens til at dette er tilfelle. Manglende kunnskap om hva som betegner et avvik kan også føre til at avvik ikke meldes. Det er derfor viktig å bygge kunnskap og kultur rundt det å melde avvik, både i virksomheter som har hatt digitale systemer over en tid og hvor digitalt avvikssystem er nytt.

Stiftelsen og virksomhetene har en rekke digitale systemer som blant annet avviks- og kvalitetssystem, dokumentcenter 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.

Medarbeiderundersøkelse vil bli sendt ut i stiftelseskonsernet og alle stiftelsens virksomheter i begynnelsen av 2023. Stiftelsen og virksomhetene må jobbe aktivt med å oppfordre de ansatte til å delta i undersøkelsen. Lav deltakelse kan føre til at risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ikke blir fanget opp. Det vil derfor bli laget en informasjonspakke alle virksomhetene kan benytte i dette arbeidet.

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

Haraldsplass Diakonale Stiftelse med dens underliggende 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 varslingsystem 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 sendes det ut en medarbeiderundersøkelse i stiftelsen og alle dens virksomheter, og annethvert fremover
- 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.

Beskrivelse av tiltak

I 2022 har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- En prosedyre for gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen er påbegynt. Medarbeiderundersøkelsen skal sendes ut annethvert år og spørsmålene vil være de samme for å kunne danne et sammenligningsgrunnlag. Undersøkelsen sendes ut i samme tidsrom i alle både i hovedkontoret til stiftelsen og alle virksomhetene i Stiftelseskonsernet.
- 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
- Stiftelsen har implementert et digitalt HRM system som ivaretar personalinformasjon og bidrar til riktig og forenklet oppfølging av ansatte
- 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

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

Tiltak vi planlegger i 2023 er:

- Se til at medarbeiderundersøkelse sendes ut i alle stiftelsens virksomheter, inkludert hovedkontoret. Fremover sendes undersøkelsen ut annethvert år
- 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
- Sikre systematisk oppfølging av resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i hele stiftelseskonsernet. Alle ledere vil motta veiledning og mal for gjennomføring og oppfølging av resultatene.
- Begynne implementering av avviks- og kvalitetssystemet Netpower på hovedkontoret.
- Haraldsplass Serio Ung skal sammenstille prosedyreverk fra de to sammenslåtte virksomhetene, til et felles prosedyreverk som legges i digitalt kvalitetssystem Netpower
- Arbeidet med å bygge opp kvalitetssystemet i begge 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

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 2023. Vernerunder i virksomhetene er viktige verktøy for å sørge for ivaretagelse av tilkomst for rullestolbrukere og tilrettelegging for syns- og hørselshemmede. Stiftelseskonsernet vil i 2023 være i midlertidige lokaler i påvente av at Mohns Villa pusses opp. I de nyoppussede lokalene vil tilkomst og tilrettelegging for syns- og hørselshemmede være hensyntatt.

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 sikre god deltakelse i medarbeiderundersøkelsen som kartlegger arbeidsmiljø, standardisert forløp og HMS områder. Lav deltakelse i undersøkelsen vil være en utfordring. Lav deltakelse kan gi et uriktig resultat og gjøre det vanskelig å drive forbedringsarbeid.
- 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.

