



Likestillingsredegjørelse 2023

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 **Haraldsplass Diakonale Stiftelse**, og dens datterselskap 2023.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven ble forsteket 1. januar 2020 og forplikter formelt Juridisk enhet Haraldsplass Diakonale Stiftelse 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 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 høgskole og Fagskolen Diakonova, men uten bestemmende myndighet.

Fra 01.01.2024 fusjonerte Haraldsplass Diakonale Stiftelse og Stiftelsen Diakonova og endret navn til Stiftelsen Diakonova Haraldsplass: Grefsenhjemmet Sykehjemsdrift AS og Diakonova Eiendom AS som var en del av Stiftelsen Diakonova, vil integreres i konsern-redegjørelsen fra og med 2024 i tillegg til at Grefsenhjemmet Sykehjemsdrift AS er pliktig til å ha sin egen. Stiftelsen har gjennom fusjonen økt sin eierandel i VID til 25% og 39,9% av Fagskolen Diakonova, samt blitt eneeier av Grefsenhjemmet Sykehjemsdrift AS og eiendomsmassen til Diakonova Eiendom AS og tidligere Stiftelsen Diakonova. Fusjonen medfører også eierskap med 50% av Lovisenberg Diakonale Sykehus.

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 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

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 Haldsplass Diakonale Stiftelse

	Kjønnsbalanse**		Lønn**					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i prosent. Avtalt lønn/fastlønn viser kvinners andel av menns lønn.					Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
			Sum gjennomsnitt kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelme ssige tillegg	Bonus er	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	45%	55%	-	1053023	0	0	68624	7310

Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		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
2	2	8	0	1,5%	1,5%	0	0

Tilstand for kjønnslikestilling Siljusslått Sykehjem

	Kjønnsbalanse**		Lønn**					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i prosent. Avtalt lønn/fastlønn viser kvinners andel av menns lønn.					Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
			Sum gjennomsnitt kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonus er	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	81%	19%	-	505742	38779	0	17880	-

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
13	11	52	15	44	12	0	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Haraldsplass Serio Ung AS - har 57% kvinner og 43% menn i virksomheten. Det foreligger dermed en relativt god kjønnsbalanse, mye grunnet i virksomhetens organisering. Virksomheten ønsker likevel å forbedre balansen slik at vi har lik andel menn og kvinner. Dette er viktig i forhold til ungdommenes behov og regler for håndtering av enkelte oppgaver.

Solli DPS AS – har 76% kvinner og 24% menn som er en økning på 2% menn fra 2022.

Haraldsplass Diakonale Sykehus AS – har 80% kvinner og 20% menn. Dette er en liten nedgang i antall kvinner fra 81 % i 2022. Det er en også liten økning sykepleiere som er menn og helsefagarbeidere målt mot 2022.

Stiftelsen Domkirkehjemmet har 91% kvinner og 9% menn, som er samme kjønnsbalanse som 2022.

Totalt i konsernet inkl. Stiftelsen Domkirkehjemmet utgjør dette en kjønnsbalanse på 78% kvinner og 22% menn.

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 varslingsystem for registrering av hendelser og avvik. I 2023 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 2023 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 november 2023 arrangerte stiftelsen sin årlige lederdag for alle ledere i stiftelsen og stiftelsens virksomheter. Tematikken var ledelse i ideell, diakonal virksomhet – Hva betyr det, utvikling av ledermodell på tvers.

I rekrutteringer gjennomført i stiftelsen og virksomhetene er likestilling og diskriminering hensyntatt. En mangfoldserklæring legges inn i stillingsannonsene, 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 ble det blir gjennomført en medarbeiderundersøkelse i Stiftelsen og alle underliggende virksomheter. Undersøkelsen ble gjennomført digitalt og inkluderte spørsmål om fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, trakassering, diskriminering og muligheter for utvikling.

Resultatet av undersøkelsene ble presentert for hver enhet/avdeling og det ble laget en handlingsplan for hver enhet/avdeling som de jobber videre med.

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 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 2023.
- I 2023 ble det gjennomført medarbeiderundersøkelse for 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, inkludering og ikke-diskriminering ble tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom 2023
- 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 konsernet inkludert Stiftelsen Domkirkehjemmet er kjønnsbalansen 78% kvinner og 22% menn.

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, dokumentsenter 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

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 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 vil bli gjort annet hvert år 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, vi ser og på muligheten for et digitalt onboardingsystem som kan brukes i flere av virksomhetene.

Beskrivelse av tiltak

I **2023** har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- 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
- 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

Tiltak vi planlegger i **2024** 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

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

- Publisere HR og HMS håndboken til Stiftelsen Diakonova Haraldsplass, Stiftelsen Domkirkehjemmet, Siljusslåttan sykehjem og Grefsenhjemmet Sykehjemsdrift.
- Fortsette 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.
- 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
- Ledertrening for 1. linje ledere ved sykehjemmene som er modulbasert og vil gå over en periode på ca. 6 måneder.
- Lederutvikling for konsernledelsen.
- Etablere et samarbeidsutvalg på tvers av konsernet – ref. lovendring i AML § 8-4

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 2024. Vernerunder i virksomhetene er viktige verktøy for å sørge for ivaretagelse av tilkomst for rullestolbrukere og tilrettelegging for syns- og hørselshemmede. Stiftelseskonsernet vil fortsatt være i midlertidige lokaler i påvente av at Mohns Villa pusses opp som antas ferdig medio 2024. 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 fokuserer på onboardingprosessen og hele ansattreisen, og vil legge mye fokus på samkjøring og felles opplæring av systemer, rutiner og ledertrening for alle som tilhører fellestjenestene i virksomhetene.
- Medvirkning fra ansatte og god dialog med ledelsen vil være fokus gjennom felles møtarenaer 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.