

# 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 inkluderer Haraldsplass barnevern, Siljusslåttan sykehjem og stiftelseskonsernet. Det er i tillegg laget egne likestillingsredegjørelser for virksomhetene. Arbeidet gjelder både juridisk enhet og andre underliggende enheter.

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 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 prosent.  Avtalt lønn/fastlønn viser kvinners andel av menns lønn.					Naturalytelser Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
			Sum gjennomsnitt kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>74</b>						
Nivå 1		1						
Nivå 2	4	3		100%				100%
Nivå 3	13							
Nivå 4	5	5		98%			100%	100%
Nivå 5	54	19	483404	104%			100%	
Nivå 6	6	1		77%			100%	
Nivå 7	68	33	418 911	103%			100%	
Nivå 8	33	12	348 842	99%			100%	

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå er kartlagt for 2021, og annenhvert år.

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
15	6	28	12	31	7	Se kapittel om ufrivillig deltid	Se kapittel om ufrivillig deltid

Stjerneforklaring:

\* Kartlegges hvert år

\*\* Kartlegges (minst) annenhvert år

### **Kartlegging av ulike stillingsnivå og eventuelle lønnsforskjeller for 2021**

Til beregningen av lønnsforskjeller for 2021 har vi delt 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 er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte er informert om kartlegging for 2021. Kartlegging av kjønnsfordeling og lønnskartlegging inkluderer Siljusrådet Sykehjem, Haraldsplass Barnevern og Haraldsplass Diakonale Stiftelse. Det utbetales ingen bonus i Stiftelsen eller noen av dens virksomheter.

### **Kartlegging av ufrivillig deltid**

Kartlegging av ufrivillig deltid i 2021 er undersøkt gjennom en medarbeiderundersøkelse eller samtaler med de ansatte.

På Siljusrådet Sykehjem er ufrivillig deltid undersøkt gjennom medarbeiderundersøkelse.

Undersøkelsen skiller ikke på kjønn og vi har derfor ikke kunnet rapportere på dette. Vi ser at 7 % av de ansatte svarer ja på spørsmålet «Ønsker du å jobbe heltid eller i større stillingsprosent enn du har i dag». I neste medarbeiderundersøkelse vil det legges inn parameter som vil gjøre det mulig å skille på kjønn.

Haraldsplass Barnevern bruker i liten grad deltidsstillinger, med unntak av for eksempel nattevaktstillinger. De som innehar deltidsstilling, har søkt på den. Det er ikke meldt om ufrivillig deltid. Stiftelseskonsernet har heller ingen meldt ufrivillig deltid.

## **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 2021 har vi arbeidet med digitalisering av 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. Også i 2021 har koronapandemien rammet virksomhetene våre og stilt høye krav til ansatte og ledere. Stiftelsen, med sine underliggende selvstendige enheter, har hatt stort fokus på å opprettholde drift på en forsvarlig måte med hensyn til smittevern. Virksomhetene har jobbet kontinuerlig med å sikre gode forhold både for ansatte, beboere og brukere av våre tjenester. Planlagt arbeid i forbindelse med likestilling og ikke-diskriminering har også vært påvirket av endring i personal i HR rollen. Vi viderefører derfor deler av det planlagte arbeidet til 2022.

Likestilling og diskriminering har likevel vært arbeidet med i forbindelse med rekruttering, medarbeiderundersøkelser og som tema i medarbeidersamtaler og avdelingsmøter. I 2022 planlegger stiftelsen å fortsette arbeidet med en fullstendig gjennomgang av alle personalpolitiske prosedyrer. Vi vil også fortsette arbeidet med å systematisere utsending og oppfølging av medarbeiderundersøkelser i alle virksomhetene.

### **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 alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Tillitsvalgte er informert og vil, sammen med HR, ledelse og AMU, videre undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre. Arbeidet var planlagt ferdigstilt i 2021. Grunnet Koronapandemien har fokuset i virksomheten vært på smittevern og drift. Arbeidet fortsetter derfor inn i 2022
- Lokalene er i stor grad tilpasset og tilrettelagt for personer i rullestol, svaksynte og hørselshemmede. Grunnet smittevernhensyn ble det ikke gjort en gjennomgang av lokalene i 2021. I 2022 vil vi vurdere de fysiske forholdene for noen av de lokalene som ikke har like stor grad av tilpassing
- HR har gjennomført en kartlegging av kjønnslikestilling i virksomhetene
- Vi arbeider videre med å systematisere utsending og oppfølging av medarbeiderundersøkelse. Dette inkluderer en vurdering av hyppighet på utsending. Undersøkelsen tar blant annet opp spørsmål om fysisk og psykisk arbeidsmiljø, mobbing og trakassering i jobbsammenheng og opplevd lederadferd
- Likestilling og ikke-diskriminering ble tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom 2021. I noen av virksomhetene ble det avholdt noen færre avdelingsmøter enn ellers grunnet korona

- Vi arbeider med implementering av digitalt avvikssystem. Dette vil gi de ansatte muligheten til å enklere melde avvik og gi lederne mulighet til mer systematisk oppfølging. I tillegg planlegger vi å implementere et elektronisk kvalitetssystem som vil kunne samle virksomhetenes prosedyrer og styringsdokumenter på en god måte. Implementering av elektronisk avvikssystemer planlagt til 2022. Dette forutsetter at virksomhetene og stiftelsen kan avsette ressurser til arbeidet

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

Kartleggingen viser at det er kjønnsforskjeller til stede i virksomheten, med ca 71% kvinner mot 29% 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, og behovet til ungdommene og familiene som bruker tjenestene.

På Siljusråttan sykehjem er det 86% kvinner, mot 14% menn. I 2020 var fordelingen 87% kvinner mot 13% menn, som utgjør en liten men nevneverdig endring.

I Haraldsplass Diakonale Stiftelse er fordelingen mellom kvinner og menn så godt svært jevn. Lønnskartleggingen for 2021 viser at det ikke er store forskjeller i lønn mellom kvinner og menn.

Det sendes ut medarbeiderundersøkelser i virksomhetene, men med varierende hyppighet.

Siljusråttan Sykehjem sendte ut en medarbeiderundersøkelse i begynnelsen av 2021, men fikk en noe lav deltakelse. Haraldsplass Barnevern har tidligere sendt ut en medarbeiderundersøkelse hvert tredje år. Et så langt intervall mellom undersøkelsene kan gjøre det vanskelig for ledere å fange opp risikoer og utfordringer. Solli DPS sender ut medarbeiderundersøkelsen årlig, mens Stiftelsen Domkirkehjemmet ikke har hatt faste intervaller for utsending.

Vi vil jobbe med å etablere samme hyppighet på utsending for alle virksomhetene.

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 gjøres muligens for sjelden i noen av virksomhetene. Virksomhetene følge opp medarbeiderundersøkelsen ved å gjennomgå resultater og utarbeide handlingsplaner med spesifikke tiltak. Likevel kan det være vanskelig for ledelsen å følge opp resultater fra undersøkelsen godt nok når den sendes ut for sjelden eller ved

uregelmessige intervaller. Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig, og disse bidrar til å fange opp eventuelle utfordringer mellom undersøkelsene

- 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 rekrutteringsrutinene samt rutiner for onboarding i stiftelsen og alle dens underliggende selvstendige virksomheter.

### **Beskrivelse av tiltak**

Virksomheten har hatt fokus på inkludering og likestilling over tid, og i 2021 har vi forsøkt å ha særlig fokus på rekruttering og avvikshåndtering.

I 2021 har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- En gjennomgang av stiftelsens og virksomhetenes personalpolitiske retningslinjer er påbegynt og vil fortsette inn i 2022. Vi har begynt å se på stiftelsens og virksomhetenes rekrutterings- og onboardingsprosedyrer og revidering av disse. Målet er å jobbe så likt som mulig i virksomhetene, hemme risiko for diskriminering og fremme likestilling når vi ansetter nye ressurser
- Vi har startet arbeidet med innhold og struktur for digitalt kvalitets- og avvikssystem i sykehjemmene. Digitalt avvikssystem vil sikre enklere melding av avvik samt enklere og mer systematisk oppfølging av avvikene. Kvalitetssystemet vil sørge for bedre oversikt over stiftelsens og virksomhetenes retningslinjer, prosedyrer, maler, skjema og styrende dokumenter digitalt
- Virksomhetene har implementert HRM systemer som sikrer at lagring av personalinformasjon og oppfølging skjer i henhold til gjeldene regler

Tiltak vi planlegger i 2022 er:

- En felles struktur for gjennomføring av medarbeiderundersøkelse i alle virksomhetene. Undersøkelsen inneholder spørsmål om fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, mobbing og trakassering, opplev lederadferd og arbeidstid. Vi ønsker å etablere en felles struktur for hyppighet, gjennomføring og oppfølging av undersøkelsen. Et malverk for gjennomgang av resultater, kartlegging og tiltaksplan vil utarbeides i samarbeid med virksomhetene. Ettersom virksomhetene er forskjellige, vil det være rom for noen lokale føringer
- En full gjennomgang av stiftelsens og virksomhetenes personalpolitiske retningslinjer og prosedyrer er påbegynt. Vi vil sette opp en oversikt over retningslinjer og prosedyrer, og lage en plan for gjennomgang av disse
- Innføring av digitalt avvikssystem vil innføres i løpet av 2022. Dette vil sikre enklere melding av avvik og oppfølging samt forbedre systematikk i oppfølging
- Et digitalt kvalitetssystem vil samle retningslinjer, prosedyrer, maler, skjema og styrende dokumenter digitalt. Det vil gjøre det enklere å finne informasjonene man trenger og gi de ansatte bedre forutsigbarhet i forhold til personalpolitiske retningslinjer og prosedyrer
- Et HRM system vil implementeres i stiftelseskonsernet

### **Steg 4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover**

I siste kvartal av 2022 vil resultatene av de tiltakene som blir iverksatt gjennomgå og evalueres.

Koronapandemien har også i 2021 bremsset det systematiske arbeidet med likestilling og hindre for diskriminering i stiftelsen og de underliggende selvstendige virksomhetene. Vår oppfatning er at ledelsens og AMU's forpliktelse til å jobbe aktivt og systematisk med disse temaene vil ha en positiv effekt på sikt. På områdene innen fysisk og psykososialt arbeidsmiljø har vi forventninger til at økt søkelys på dette vil gi resultater. Vi forventer at medarbeiderundersøkelsene vil gi oss en indikasjon på om medarbeiderne opplever at diskriminering eller trakassering forekommer.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil fortsatt være et viktig punkt på agenda også i 2022. Ledergruppene sammen med HR vil legge en plan for hvordan stiftelsen og virksomhetene ønsker å arbeide videre med disse temaene. Vi vil legge planen frem for AMU (arbeidsmiljøutvalg) og TV (tillitsvalgte) slik at de kan komme med sine innspill. Ledere på alle nivå vil fortsatt oppfordres til å ta opp disse temaene i medarbeidersamtaler, avdelingsmøter og andre relevante forum.

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**

- Gjennom samhandling med AMU og TV 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
- Koronapandemien er fortsatt en mulig utfordring. Dersom vi igjen opplever at det innføres strenge smitteverntiltak, kan det bli vanskelig å gjennomføre planlagte tiltak. Vi ønsker å redusere denne risikoen ved å planlegge tiltak som kan gjennomføres på tross av smitteverntiltak eventuelt videreføres til senere år

## 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	En gjennomgang av virksomhetenes rekrutteringsprosesser viser at ikke alle har laget en skriftlig prosedyre på hvordan rekruttering skal gjennomføres. Dette kan føre til økt risiko for diskriminering og hindre likestilling. Tiltaket er knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag	Arbeidet med en skriftlig prosedyre for rekruttering og onboarding er påbegynt. Prosedyren vil gjøres gjeldende for alle virksomhetene i Haraldsplass Diakonale Stiftelse med lokale tilpasninger	En felles prosedyre vil sikre god ivaretagelse av kandidater og nyansatte i alle virksomhetene. Den vil bidra til å sette søkelys på likestilling og diskriminering, slik at alle kandidater og nyansatte behandles i henhold til gjeldende lovverk og stiftelsens verdier	HR utarbeider prosedyren i samarbeid med virksomhetslederne og TV. Ledelsen har ansvar for at prosedyren tas i bruk og etterfølges	Påbegynt	
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 vil oppfordres til at medarbeidersamtaler gjennomføres i alle virksomhetene.	Medarbeidersamtale vil gi de ansatte mulighet til å kommunisere behov og ønsker om utvikling til leder	Virksomhetsledere/TV/HR	Pågår	
Lønns- og arbeidsvilkår	Se over	Lønn til den enkelte skal sees i sammenheng med andres lønn på samme nivå med samme type ansvar, for å fange opp eventuelle skjevheter som ikke har med kompetanse, oppgaver og utdanning å gjøre	Unngå urettferdige lønnsforskjeller	Adm.dir/Økonomidirektør/ Virksomhetsledere	Pågår	
Tilrettelegging	Noen av lokalene er eldre og ikke alle er tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse	Stiftelsen og virksomhetene tilpasser de behov som til enhver tid er der, og planlegger oppdatering av deler av bygningsmassen.	Unngå unødige hindringer i lokalene	Programdirektør/ Virksomhetsledere/TV	Kontinuerlig	



Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	God balanse mellom jobb og privatliv.	Være fleksibel i forhold til arbeidstid der det er mulig. Sørg for at gjeldene regler i forhold til ansatte med små barn følges opp.	Redusere hindringer/holde på kompetente medarbeidere	Adm.dir/HR/Leder på alle nivå	Kontinuerlig	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Stiftelsen og virksomhetene har forbud mot all form for trakassering. Selv om vi ikke ser noen store utfordringer på dette området, er det viktig å ha kontinuerlig fokus det	Implementere digitalt avviks- og kvalitetssystem	Forebygge trakassering og informere om varsling av avvik og hendelser. Sørg for at varsling og oppfølging skjer på en trygg og systematisk måte	HR ansvarlig/IT ansvarlig/Virksomhetsledere	2022	
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