

Likestillingsredegjørelse

Solli DPS

Vi jobber 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 når det gjelder likestilling mellom kjønn.

Hvert år vil 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

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)

Dette ble det rapportert på i redegjørelsen for 2021.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse**		Lønn**					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Naturalytelser	
			Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent. Avtalt lønn/fastlønn oppgis i kvinnes prosentmessige andel av menns lønn.				Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent	
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	Antall: 118 Prosent: 78%	Antall: 34 Prosent: 22%						
Nivå 1								
Nivå 2								
Nivå 3								
Nivå 4								

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå blir kartlagt for 2023, og annethvert år.

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
10	6	11,57	14,42	24	5		

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år, tall for 2022

** Kartlegges annethvert år, kartlegging i 2023.

Kartlegging av midlertidig ansatte og foreldrepermisjon

De som kartlegges under midlertidig ansatte er ansatt i vikariater for å dekke sykdom, permisjoner eller konstituering. I 2022 var 4 menn i foreldrepermisjon i gjennomsnitt 14,42 uker og 4 kvinner i foreldrepermisjon i gjennomsnitt 11,57 uker.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I denne delen beskrives det hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i 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

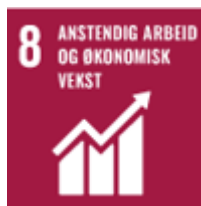
- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer
- Vi har et godt varslingsystem for registrering og oppfølging av hendelser og avvik
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken samt i alle rekrutteringsprosesser.

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 blitt utarbeidet en overordnet HR strategiplan og det er utarbeidet en ny strategiplan for DPS-et for perioden 2023 – 2026. Med oss i strategiplanen har vi tatt med FNs bærekraftsmål. Gjennom en arbeidsprosess med alle ansatte har vi kommet frem til at vi skal ha ekstra fokus på 3 av bærekraftsmålene som er:



God helse og livskvalitet



Anstendig arbeid og økonomisk vekst



Stoppe klimaendringene

Steg 1. Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

Likestillingsarbeidet drøftes og behandles i AMU

Direktør i samarbeid med tillitsvalgte, HR og representanter fra ledelsen/ansatte følger opp arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering.

AMU samles fire ganger i året og arbeider kontinuerlig med likestillingsarbeidet.

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, administrasjonsleder 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 startet i 2022 og er en pågående prosess som også vil fortsette inn i 2023.
- Undersøkelse av fysiske forhold i virksomheten var planlagt til andre kvartal i 2022, arbeidet ble ikke gjennomført. I løpet av 2023 vil dette blir tatt med som eget punkt i vernerunden og videre da utarbeidet en rapport på evt. forbedringsforslag.
- HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling fjerde kvartal 2021, skal kartlegges på ny for 2023.
- I medarbeiderundersøkelsen i februar – mars 2022 kartlegges det om de ansatte hadde vært vitne til mobbing, verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng.
- Likestilling og ikke-diskriminering har vært tatt opp på ledermøte og allmøte i løpet av året.

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

Vi har gjennomført [medarbeiderundersøkelse](#) for alle ansatte, undersøkelsen kartlegger arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og helse, miljø og sikkerhet. Undersøkelsen viser at 7 % av de som svarte på undersøkelsen har opplevd at noen har blitt utsatt for diskriminering. Det er en nedgang på 5 % fra året før. 7 % av de som svarte meldte fra om at de kjente til mobbing og trakassering. 6 % har meldt fra om at de kjenner til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering.

Undersøkelse av kjønnsforskjeller viser en stor forskjell i andel kvinner og menn i organisasjonen. I 2022 hadde vi 78 % kvinner og 22 % menn ansatt hos oss. Dette er fortsatt et kvinnedominert arbeidsområde. Fra 2021 til 2022 har andel menn økt med 2 %.

Virksomhetens rekrutteringsprosedyre er gjennomgått med tanke på å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. I 2021 ble det lagt inn en standardtekst i alle stillingsutlysninger som viser til inkluderingsdugnaden. Mangfoldserklæringen benyttes i alle stillingsutlysninger. Teksten oppfordrer relevante kandidater til å søke uavhengig og de har funksjonshemninger eller lengre opphold i CV. Selv om det er ønskelig med flere mannlige ansatte, skal Solli DPS ansette den best kvalifiserte kandidaten uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne eller andre diskriminerings- og likestillingsfaktorer.

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

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Forskjellen mellom andel kvinner og menn skyldes at helsebransjen er et kvinnedominert yrke.

- Forbud mot trakassering, seksuell trakassering og diskriminering er definert i våre arbeidsinstrukser og etiske retningslinjer. Likevel viser medarbeiderundersøkelsen at vi har et behov for videre arbeid på dette området.
- Utarbeide og implementere rutiner som skal være gjeldende for on,- re,- og offboarding.

Beskrivelse av tiltak

- Ledelsen gjennomførte flere tiltak i samarbeid med AMU, tillitsvalgte og HR i 2022. Vi har hatt gjennomgang på hva mobbing, trakassering og seksuell trakassering er, og videre informasjon og gjennomgang av våre melde, - og varslingsrutiner.
- Ved å jobbe etter rutiner innen on, re, og offboarding vil vi sørge for at ansatte skal oppleve å bli godt ivaretatt i ulike faser de er ved i sitt arbeidsforhold. Vi jobber for å ha kompetent personell på alle nivå og å inkludere de som detter utenfor. Ved å gjennomføre sluttsamtaler vil vi gi den ansatte mulighet til å gi tilbakemelding på områder innen helse, miljø og sikkerhet, og som vi tar med oss videre for å lære og utvikle oss for innen personalbehandling. Dette gjøres også som et ledd under et mål i HR strategi for 2022-2024 som er utarbeidet av Haraldsplass Diakonal Stiftelse som vi er en del av.
- Arbeid med medarbeiderundersøkelsen er gjort mer systematisk enn tidligere år. Alle ledere med personalansvar var på møte i forkant av at medarbeiderundersøkelsen ble publisert. Maler for oppfølging ble gjennomgått og alle ledere måtte svare ut til HR- leder at arbeidet var i gang og tiltaksplaner utarbeidet pr enhet på områder der det var relevant.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Medarbeiderundersøkelsen viser at det fortsatt er en del ansatte som opplever at de selv eller kollegaer blir utsatt for diskriminering og trakassering. På bakgrunn av det vil vi fortsette å oppfordre lederne til å sette søkelys på dette i avdelingsmøter, medarbeidersamtaler og andre relevante møtepunkt. I tillegg vil dette være et tema på AMU møter.
- Vi viderefører også arbeidet med utarbeidelse av tiltaksplaner ut ifra resultater fra medarbeiderundersøkelsen og det blir i 2023 utarbeidet en ny felles mal som alle avdelinger skal ta i bruk. Etter gjennomgang av resultatene i avdelingen, vil leder sammen med de ansatte sette opp en tiltaksplan for kritiske områder. Vi vil på denne måten kunne bruke disse tiltakene til å jobbe videre med diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.
- Det er i 2022 blitt utarbeidet en HMS handlingsplan gjeldende for 2022 / 2023. Denne ble utarbeidet i forbindelse med økt fokus på sykefravær. Tiltakene i planen er påbegynt og skal gjennomføres og evalueres i løpet av 2023.
- Arbeid med åpenhetsloven som tredde i kraft 01.07. 2022 er startet og innen 30.06.2023 skal vi publisere en redegjørelse for vår aktsomhetsvurdering på våre nettsider.

- I samarbeid med jordmor hos vår bedriftshelsetjeneste er det nå påbegynt et arbeid som omhandler ivaretaking og tilrettelegging av arbeidshverdagen for gravide.

Steg 4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Medarbeiderundersøkelsen er en viktig informasjonskilde vi har fra ansatte sammen med medarbeidersamtaler, møter med tillitsvalgte og møter i arbeidsmiljøutvalget. Resultater fra forbedringsundersøkelsen blir gjennomgått overordnet for vårt DPS og for hver enkelt avdeling. Og resultatene viser at med økt fokus på arbeidet av resultatene i etterkant, i 2022 viser det en økning på 18 % der ansatte gir tilbakemelding på at de har vært involvert i oppfølging av resultatene. Ansatte som har meldt fra om at de ikke deltar i oppfølgingen har hatt en markant nedgang fra 28 % til 9 %. Dette er gode resultater som vi vil jobbe for å både opprettholde og for å bli enda bedre på.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil fortsatt være et viktig punkt på agenda også i 2023. Og for 2023 er det planlagt tema på vernerunde når det gjelder tilrettelegging for syns, hørsels og rørslehemma. Likestilling og diskriminering har fått større fokus hos oss de senere årene og i tillegg til å ta det opp som fast punkt i medarbeidersamtaler, og ved å sørge for gode prosesser ved on-, re-, og offboardinger så er det satt opp som fast punkt på agendaen i AMU og i møte med tillitsvalgte. I tillegg til dette vil vi fortsette med å jobbe for å få det enda mer etablert som systematisk arbeid i ulike fora slik at det kan føre til gode vilkår for likestilling og diskriminering.

Hvordan skal vi oppnå suksess i prosessen og hva kan være mulige utfordringer for oss

- Vi skal jobbe for å opprettholde engasjementet for å delta på medarbeiderundersøkelsen som kartlegger arbeidsmiljøet, pasientsikkerheten og HMS områdene hos oss.
- Alle avdelinger får i oppdrag å utarbeide tiltaksplaner med bevarings – og forbedringsområder som skal jobbes med gjennom det neste året.
- 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.

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	Det ble i 2022 ferdigstilt skriftlig prosedyre på rekrutteringsprosess. Tiltaket er knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag	Arbeidet med skriftlige prosedyrer for rekrutteringsprosess, onboarding, reboarding og offboarding er utført og tatt i bruk	Målet for tiltakene er at vi setter søkelys på likestilling og diskriminering og at vi gjennom dette ivaretar både nyansatte, og ansatte som skal slutte på en god måte. Vi gjennomfører det i henhold til våre verdier og gjeldende lovverk.	HR har utarbeidet prosedyrene i samarbeid med lederne. Ledere på ulike nivå har ansvar for at prosedyren tas i bruk og følges opp.	Er i gang	Skal evalueres i løpet av 2023.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter						
Lønns- og arbeidsvilkår						
Tilrettelegging	I 2023 skal vi ha fokus på tilrettelegging for ansatte som er gravide	I samarbeid med verneombud og BHT skal vi utarbeide skriftlig prosedyre på hvordan vi kan tilrettelegge for ansatte som er gravide	Målet for tiltaket er å ivareta de som gravide slik at de kan ha en god arbeidshverdag og hindre økt belastninger. Vi ønsker å være i forkant og ha fokus på forebygging.	HR er ansvarlig for utarbeidelse av prosedyre i samarbeid med BHT.	Påbegynt	

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv						
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viste at det i 2022 ble meldt fra om forhold som omhandlet diskriminering, mobbing eller trakassering og seksuell trakassering	Informasjon på allmøte om aktuelle resultat, og gjennomgang av våre meldings- og varslingsrutiner. Alle ledere skal ta spm om trakassering og mobbing med i medarbeidersamtaler	Målet er at vi har en arbeidsplass fri fra diskriminering, mobbing og trakassering.	Ledere på alle nivå er ansvarlig å følge opp i egen avdeling og i medarbeidersamtaler. HR og verneombud bidrar inn i de ulike prosessene.	Tiltaket er utført, men følges videre i 2023.	
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene