

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

I året 2023 har vi totalt 147 faste ansatte. Kjønnbalansen viser at 76 % av de er kvinner og 24 % er menn. Forskjellene viser at det er fortsatt er flest kvinner ansatt hos oss samtidig som andel menn har steget fra 2022 med 2,5 %, og totalt med 4,5 % fra 2021 til 2023.

10 kvinner og 6 menn er midlertidig ansatte. Av faste ansatte så har vi totalt 29 ansatte som er ansatte i deltidsstillinger der tallene viser at det er flest kvinner. Det ble undersøkt om det var noen som gikk ufrivillig i deltidsstilling, det var det noen som gjorde og de aktuelle fikk økt opp sin stillingsprosent i løpet av året.

Når det gjelder lønnsforskjeller så opererer vi med kjønnsnøytral lønnsregulering så uavhengig om du er mann eller kvinne på ulike lønnsnivå hos oss så lønnes det likt ut ifra utdanning og ansiennitet.

Alle ansatte er ansatt med fast lønn og ansatte som jobber turnus får utbetalt kveldstillegg, helgetillegg og nattillegg ut ifra turnus som de går. Det er ingen form for bonusordninger ved DPSet.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse**	
	Kvinner	Menn
Total	Antall: 111 Prosent: 76%	Antall: 36 Prosent: 24%
Nivå 1		1
Nivå 2	4	0
Nivå 3	4	2

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	0	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år, tall for 2023

** Kartlegges annethvert år, kartlegging i 2023.

Del 2

2.0 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Kartlegging

Hvert år blir det gjennomført medarbeiderundersøkelse om arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og HMS, det er en nasjonal undersøkelse, ForBedring. Dette er en undersøkelse som alle ansatte oppfordres til å svare på, den kartlegger arbeidsmiljø, helse, miljø og sikkerhet og pasientsikkerhet. I undersøkelsen er det konkrete spørsmål om ansatte blir utsatt for mobbing, trakassering, seksuell trakassering eller diskriminering.

I 2023 var svarprosenten på 85,7 % som var en bedring fra 2022 der svarprosenten var på 75,5 %. Dette tilsvarer en økning på 10,2 % som vi er fornøyd med.

Resultater

Resultatene skal benyttes til å utvikle og følge opp skriftlig handlingsplan i alle enheter. Arbeidet skal gjøres i samarbeid med alle ansatte, verneombud og tillitsvalgt.

I 2022 ble det satt inn ekstra tiltak iht informasjon om DPSet sine varslingsrutiner, mobbing og trakassering da dette var tall som var høyere enn ønskelig under rapportering i undersøkelsen. I 2023 var totalscoren for disse temaene gått ned men det er fremdeles holdt oppe i ulike avdelinger og det er blitt diskutert i arbeidsmiljøutvalget og at det er fokus på dette fra både arbeidsgiver og arbeidstaker siden. Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering på arbeidsplassen.

Tiltak

Når resultatene er klare skal det utarbeides handlingsplaner i hver avdeling. Resultatene fra ForBedring kombineres med andre kilder som meldte avvik, vernerunder, sykefravær og tiltak og evaluering fra handlingsplan året før. Leder i hver avdeling har i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud ansvar for å diskutere resultatene sammen med de ansatte og identifisere tiltak og utfordringer og finne tiltak knyttet opp mot dette.

Det er fokus både på forbedringsområder og bevaringsområder som skal ha fokus de kommende 12 måneder.

Tiltaksplaner for hver avdeling skal benyttes som et aktivt verktøy året gjennom.

Handlingsplanen skal være oppe i avdelingsmøter x1 / mnd og tiltakene skal evalueres og justeres for å oppnå best mulig resultat.

Nytt for 2023 var at det ble utarbeidet en felles mal som alle avdelinger skulle bruke i oppfølgingen av ForBedringsarbeidet. Planen ble implementert i alle avdelinger og 7 av 8 avdelinger har levert sin tiltaksplan innen fristen 15. juni til HR – leder.

Planene er gjennomgått i arbeidsmiljøutvalget og status for fremdrift i arbeidet blir løftet inn i ledergruppen. Hver avdeling har ansvar for å holde arbeidet oppe minimum en gang i måneden og sørge for fremdrift.

Uønskede hendelser

Alle ansatte har tilgang til Netpower som er et elektronisk meldesystem til å melde uønsket hendelse. For 2023 har vi hatt en økning i over 100 % på uønskete hendelser og det er et resultat vi er fornøyd med. Det at ansatte melder ifra og at de ser at det nytter og at endringer skjer ved melding er bra. Vi har hatt noen meldte uønskede hendelser som går på trusler og fysisk utagering fra pasienter mot personell. Det er leder for hver enkelt avdeling som er ansvarlig å følge opp innmeldte uønskede hendelser med aktuelle tiltak i avdeling og oppfølging av ansatte og pasienter. I alle saker er det alltid mulighet til å trekke inn ytterligere ressurser dersom det blir aktuelt som tillitsvalgte, verneombud, HR- leder og evt andre.

Varsling

Dersom ansatte av ulik grunn ikke velger å melde uønsket hendelse gjennom avvikssystemet eller via dialog med nærmeste leder, tillitsvalgt eller verneombud så er det egen rutine for varslinger som kan benyttes. Denne rutinen er tilgjengelig for alle ansatte i vårt elektroniske system Netpower. Vi ønsker en åpenhetskultur og har fokus på at det skal være trygt å melde uten at det skal føre til negative konsekvenser i ettertid, dette er også tema som blir kartlagt i ForBedringsundersøkelsen.

2.2 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 1 % av de som svarte på undersøkelsen var uenig at ingen var blitt utsatt for mobbing eller trakassering og 6 % mente at det hadde forekommet. Så totalt 7% har meldt at dette har forekommet og dette er samme resultat som i 2022. 3 % har meldt fra om at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering og dette er en nedgang fra 6 % i 2022. Dette viser at det nytter å jobbe med resultatene som kommer inn. Når vi går inn og ser på dette avdelingsvis så ser vi at her er det variabler mellom avdelingene, det er tatt opp i ledergruppen og AMU om hvilke avdelinger dette gjelder og at de skal ha et ekstra fokus på dette. Dette er et område som jobbes med og har høyt fokus i flere fora.

13 % rapporterte inn at det ikke ble jobbet godt nok i forhold til muskel og skjelettplager, dette er en økning fra 2022 der 8% meldte dette inn. Så dette var noe vi valgte å ha fokus på i 2023.

2.3 Saker vi har jobbet med i 2023

Rekruttering og lønnspolitikk.

Alle våre stillingsannonser blir lyst ut med Helse Vest sin mangfolds erklæring, dette er blitt gjort i flere år. *Solli DPS ønsker å gjenspeile mangfoldet i befolkningen i vår rekruttering. Vi oppfordrer alle som er kvalifiserte til å søke ledige stillinger uansett kjønn, alder, funksjonsevne og flerkulturell bakgrunn. Det samme gjelder dersom man har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet. Solli DPS ønsker å legge til rette for en inkluderende rekruttering.*

Endring i erklæringen i 2023 var at ordet *funksjonshemming* ble endret til *funksjonsevne*.

Ledere som rekrutterer kjenner til mangfoldserklæringen og alle søkere skal bli behandlet likt uansett kjønn, alder, funksjonsevne, og flerkulturell bakgrunn, eller hull i CV.

Vi følger tariffavtaler som er kjønnsnøytral lønnsregulering. Samarbeid med tillitsvalgte for hvert lønnsoppgjør der lønnsutviklingen følger ansiennitetsprinsippet. Vi ønsker å være konkurransedyktige og jobber for å ivareta og beholde våre ansatte uten at vi er lønnsledende.

Arbeidsinkludering

Vi ønsker å ha fokus på en bærekraftig praksis i arbeidslivet og et element som er viktig i den sammenheng er å ivareta de ansatte som jobber hos oss på best mulig måte. At vi ivaretar mangfoldet i arbeidslivet.

Solli samarbeider med NAV og A2G når det gjelder å tilrettelegge for jobbtrening for å få personer som har falt ut av arbeidslivet av ulike grunner tilbake i arbeid. I 2023 hadde Solli en person i tilrettelagt arbeid, først i regi av A2G, deretter under direkte oppfølging med NAV.

HMS handlingsplan

Å ha fokus på HMS på ledelsesnivå er viktig da det er en bærekraftig retning som vi ønsker å utvikle oss innenfor.

Helse Vest ba oss i bestillingen for 2022 identifisere og ta i bruk tiltak som sikrer at medarbeidere så raskt det lar seg gjøre komme tilbake til arbeidsfellesskapet ved sykdom og annet uønsket fravær. Og at vi måtte benytte all arbeidskapasitet på best mulig måte og at tiltak som kan bidra til reduisering i sykefravær og redusert uføretilbøyelighet vil være viktig områder for å utvikle virkningsfulle tiltak på. Så dette ble et viktig satsningspunkt for oss i 2023

I 2022 ble det utarbeidet en HMS handlingsplan gjeldende for 2022/2023. Denne ble utarbeidet i forbindelse med at sykefraværet hadde økt. Tiltak som ble satt opp i planen var:

- Gjennomgang av oppdatert prosedyre for sykemeldte på klinikkledermøte
- Gjennomgang av oppdatert prosedyre for sykemeldte for mellomledere
- Gjennomføre prosedyre for:
 - onboarding
 - reboarding
 - offboarding

- Gjennomføre sluttsamtale med ansatte
- Alle ledere skal gjennomgå HMS kurs
- Legge til rette for gjennomføring av forbedringsundersøkelse
- Utarbeide handlingsplaner for forbedrings – undersøkelsen

Alle tiltak ble gjennomførte og evaluerte, og det ble et styringsverktøy som førte til at bevisste tiltak og mål ble nådd. Vi har sett en nedgang i sykefravær hos oss i 2023 og det gode arbeidet skal fortsette inn i en ny HMS handlingsplan for 2024.

Arbeidsmiljø

Når det gjelder forsvarlig arbeidsmiljø så er det ikke en kvalitetsstandard som vi kan måle oss opp imot. Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø som standard skal til enhver tid forbedres og utvikles i takt med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet. Og skal man jobbe med å forbedre standarden for kvalitet i arbeidsmiljø, helse og sikkerhet innebærer det at både arbeidsgiver og arbeidstaker må samarbeide om dette. Arbeidsmiljøloven understreker at arbeidsgiver har hovedansvaret for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, samt medvirkning fra arbeidstakerne. I forbedringsundersøkelsen så undersøkes det både arbeidsforhold, inneklima, trygghet på arbeid og det fysiske arbeidsmiljøet.

Graviditet

De aller fleste arbeidstakere ønsker å være i jobb. Dette gjelder selvsagt også når man er gravid. Som arbeidsgiver har vi hovedansvar for tilrettelegging og oppfølging av den ansatte som er gravid. Den ansatte har også et ansvar i samarbeid med sin leder, å finne muligheter slik at den ansatte helt eller delvis kan være i arbeid under graviditeten.

Ifølge arbeidsmiljølovens [§ 4.6](#) har arbeidsgiver, så langt som mulig, plikt til å tilrettelegge arbeidssituasjonen for gravide arbeidstakere. Loven sier også at arbeidstakeren har plikt til å bruke sin arbeidsevne. I [likestillingsloven §5](#) står det at diskriminering på grunn av graviditet regnes som diskriminering av kjønn.

Vi har utarbeidet rutine for å sikre at vi som arbeidsgiver sørger for at den gravide medarbeideren har muligheter til og er ønsket på arbeidsplassen med sin kompetanse og som en del av vårt arbeidsmiljø. Vi ønsker å beholde den ansatte i jobb så lenge som mulig før foreldrepermisjonen og legge til rette for det så langt som mulig. Vi tilbyr oppfølgingsamtale med jordmor fra bedriftshelsetjenesten og med tilbud om å lage en individuell oppfølgingsplan som hensyntar den ansatte og dens behov.

Funksjonsnedsettelse

På nyere bygg vi har er teknisk forskrift, TEK 17 blir fulgt iht universell utforming. Dette sikrer at vi sørger for at arealene våre skal være tilgjengelig for ansatte og pasienter med funksjonsnedsettelse. Vi har noen eldre bygg og det løser vi med at funksjonsfriske personer er de som får kontorer der og dersom det er pasienter som skal til timer i eldre bygg sørger vi for å ha kontor i nyere bygg tilgjengelig som kan nyttes.

Universell utforming

Universell utforming av ikt er en måte som tekst og annet innhold blir bygget opp på slik at alle brukere skal kunne ta i bruk alle digitale tjenester de møter i hverdagen på en god og enkel måte. Dette gjelder både svaksynte, blinde, personer med funksjonshemminger, uavhengig av alder og utdanningsnivå. Her har vi ansvar for at alt av digitalt og trykket innhold skal følge UU-

prinsippene. Vi har byttet fra Sharepoint til Optimizely Content Cloud som gjør vilkårene for å jobbe med universell utforming av det digitale innholdet bedre. Solli DPS sin intranettside og internettside er universelt utformet.

Ergonomi

I 2023 har vi hatt et ekstra fokus på utforming og tilrettelegging av arbeidsplasser med fokus på god forebygging av yrkesskader. I samarbeid med bedriftshelsetjenesten har vi hatt dette som eget tema på allmøte. I tillegg er det blitt gjennomført kartlegging og risikovurdering av arbeidsoperasjonene og -områdene for merkantil avdeling. Her har bedriftshelsetjenesten gitt råd og veiledning til ansatte. Avslutningsvis har handlingsplan med forslag til risikoreducerende tiltak blitt utarbeidet. Hensikten med kartleggingen var å identifisere og de ulike utfordringene knyttet til ergonomiske forhold.

3.0 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Medarbeiderundersøkelsen er en viktig informasjonskilde vi har fra ansatte sammen med medarbeidersamtaler, avviksregistreringer og møter med tillitsvalgte og møter i arbeidsmiljøutvalget. I 2023 ble det gjennomført en egen gjennomgang av resultatene fra ForBedringsundersøkelsen med ledergruppen og TUV for å sikre at alle var orientert om resultatene.

For 2023 var det planlagt tema på vernerunde når det gjaldt tilrettelegging for syns, hørsels og rørslehemma, dette ble av ulike grunner ikke gjennomført, men blir gjennomført på den første vernerunden i 2024.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil fortsatt være et viktig punkt på agenda også i 2024.

I 2024 skal det på ny legges til rette for at alle ansatte ved Solli skal gjennomføre ForBedringsundersøkelsen, resultatene skal gjennomgås i ledergruppen og tiltaksplaner skal utarbeides pr avdeling i samarbeid med verneombud og tillitsvalgte.

I tillegg til dette har vi tatt ut enkelte områder som vi skal jobbe for likestilling og mot diskriminering og det er satt opp i vedlagte handling, - og tiltaksplan for 2024.

4.0 Handlingsplan og tiltak for 2024

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 er en høyere turnover ved DPSet nå enn tidligere	Hver ansatt som slutter gjennomfører en sluttsamtale sammen med HR – leder	Målet er at vi skal lære av det vi kan bli bedre på gjennom å lære av våre feil. Og høre på innspill om forbedringsforslag fra våre ansatte	HR- leder og ledere	Fortløpende gjennom året.	Det skal utarbeides forbedringsmål som ledergruppen skal jobbe med
Tilrettelegging	I 2024 skal vi ha fokus på tilrettelegging for ansatte som er gravid. Dette arbeidet ble sluttført i 2023 og er nå klart til å tas i bruk	I samarbeid med verneombud og BHT er nå skriftlig prosedyrer ferdig utarbeidet om 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.	Ledere med personalansvar	Skal evalueres juni2024	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viste at det i 2022 og 2023 ble meldt fra om forhold som omhandlet diskriminering, mobbing eller trakassering og seksuell trakassering	I 2022 ble det gjort mye informasjonsarbeid iht dette området. Fokuset ble opprettholdt i 2023 og hatt økt fokus i AMU og ledergruppen. Dette blir også et videre fokusområde i 2024 og ForBedringsundersøkelsen er en sentral kilde til informasjon her.	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. HR og verneombud bidrar inn i de ulike prosessene.	Handlingsplaner iht ForBedringsundersøkelser som utarbeides innen medio juni 2024.	

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

