

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

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					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	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	Antall: 118 Prosent: 80%	Antall: 29 Prosent: 20%						
Nivå 1		1						
Nivå 2	10	5		99%				
Nivå 3	7	2		100%				
Nivå 4	17	2		104%				
Nivå 5	7	1		96%				
Nivå 6	11	3		99%				
Nivå 7	31	12		104%				
Nivå 8	13	1		83%				
Nivå 9	10							
Nivå 10	2	2		98%				
Nivå 11	8							

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå blir kartlagt for 2021, 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
13	3	23	8	43	7	1	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Kartlegging av ulike stillingsnivå og eventuelle lønnsforskjeller for 2021

Til beregningen av lønnsforskjeller for 2021 planlegges det å dele opp fastlønn og ulike tillegg og goder for regnskapsåret 2021. Det utbetaler ingen bonus på Solli DPS og alle tillegg reguleres av tariffavtaler. Skattepliktige naturalytelser begrenser seg til mobiltelefon med en flat sum på 366kr pr måned. Det er kun ledere som har mobiltelefon og summen er den samme uavhengig av nivå og kjønn.

Likt arbeid og arbeid av lik verdi vil vurderes ved utforming av de ulike stillingsnivåene.

Utformingen av stillingsnivåene vil bli basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. På nivå 1 kan det ikke rapporteres på lønn da det kun er en ansatt, på nivå 9 og 11 er det kun ansatt kvinner.

Kartlegging av ufrivillig deltid

Ved kartlegging av ufrivillig deltid i 2021 har vi undersøkt dette gjennom medarbeidersamtaler eller andre individuelle samtaler med de ansatte.

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

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. Ettersom koronapandemien har krevd stort fokus også i 2021, har arbeid i forbindelse med likestilling og ikke-diskriminering ikke blitt prioritert like høyt som planlagt. Virksomheten har hatt smitte både blant pasienter og ansatte og har vært dedikert

til godt smittevern for å kunne opprettholde ordinær drift. Etersom Solli DPS er en behandlingsinstitusjon har hensynet til pasienter og brukere veiet tungt. Planlagt arbeid i forbindelse med likestilling og ikke-diskriminering har derfor blitt påvirket. Vi viderefører planlagt arbeid til 2022.

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

Likestillingsarbeidet drøftes og behandles i AMU

I 2021 ble det ansatt en administrasjonsleder som har hatt ansvar for oppfølging av likestillingsarbeidet. Administrasjonsleder, 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 fortsetter derfor inn i 2022.
- Undersøkelse av fysiske forhold i virksomheten er planlagt til andre kvartal i 2022, dersom smittevern hensyn tillater det. Dette arbeidet planlegges gjennomført for å se om det er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Kantinens personell sørger for god merking av allergener og svinekjøtt. Det ble ikke gjennomført noen gjennomgang i 2021 grunnet smittevern.
- HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling fjerde kvartal 2021.
- I medarbeiderundersøkelsen i februar – mars 2021 ble det stilt spørsmål 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 flere avdelingsmøter gjennom året.

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

Medarbeiderundersøkelsen viser at 12% av de som svarte på undersøkelsen har opplevd at noen har blitt utsatt for diskriminering. Dette er en nedgang på 2% fra året før.

Ingen svarer bekreftende på at de kjenner til at noen er blitt utsatt for seksuell trakassering, men 3% har svart «verken enig eller uenig» på utsagnet «Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene».

Undersøkelse av kjønnsforskjeller viser en stor forskjell i andel kvinner og menn i organisasjonen. Det er ansatt 20 % menn, mot 80 % kvinner i virksomheten. Lønnskartleggingen viser at det ikke er lønnsforskjeller på bakgrunn av kjønn i de forskjellige stillingsgruppene.

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. 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. Det jobbes kontinuerlig med å rekruttere menn for å få utjevnet forskjellene.
- 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. Ledelsen vil i samarbeid med AMU, tillitsvalgte og HR jobbe med tiltak i 2022.
- Medarbeiderundersøkelsen viser en gjennomsnittscore på 83% på spørsmål om psykososialt miljø. Tiltak er iverksatt, men påvirket av koronapandemien. Resultatet fra undersøkelse i 2021 vil gi oss indikasjoner på om dette arbeidet har hatt effekt, og videre arbeid står i fokus
- Prosedyren for onboarding i virksomheten er gjennomgått og arbeidet med å revidere denne er påbegynt. Det ble ikke funnet store risikoer for diskriminering eller hindre for likestilling, men etterfølgelse av prosedyren er noe varierende. I 2022 vil virksomheten fokusere på implementering av oppdatert prosedyre for onboarding og opplæring av lederne i bruk av denne. Samtidig vil vi bruke tid på opplæring i digitale verktøy relatert til onboarding.

Beskrivelse av tiltak

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

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Medarbeiderundersøkelsen i 2020 viste at 14% av de ansatte på Solli DPS hadde opplevd at de selv eller kollegaer var blitt utsatt for diskriminering. I 2021 viste undersøkelsen at dette tallet er 12% som er noe lavere, men likevel for høyt. Lederne ble oppfordret til å snakke med sine ansatte om diskriminering og ha det som eget punkt i medarbeidersamtalen. Grunnet koronapandemien har det ikke blitt gjennomført mange avdelingsmøter eller andre felles møtepunkter. Diskriminering vil derfor også være fokus i 2022.
- Arbeid med medarbeiderundersøkelsen er gjort mer systematisk enn tidligere år. Det er satt opp et malverk for gjennomføring og planmessig oppfølging av ForBedring (medarbeiderundersøkelse). Det ble i 2021 gjort gjennomgang av resultater i alle avdelinger, kritiske områder ble kartlagt og tiltaksplan ble laget der det var relevant.
- En gjennomgang av lokalene viser at det er godt tilrettelagt for rullestolbrukere på Solli DPS. I noen deler av lokalene er det ikke mulig å tilrettelegge for tilkomst fordi det er et eldre bygg med lokaler i loftsetasje. Her endrer behandleren lokasjon dersom tilkomst er en utfordring.

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. Vi vil derfor også i 2022 oppfordre lederne til å

sette søkelys på dette i avdelingsmøter, medarbeidersamtaler og andre relevante møtepunkt.

- Vi viderefører også arbeidet med planmessig oppfølging av resultater fra medarbeiderundersøkelsen og oppfordre til økt bruk av kartlegging og tiltaksplan. 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
- En full gjennomgang av virksomhetens retningslinjer på personalpolitiske områder var planlagt i 2021. Grunnet koronapandemien ble dette ikke gjennomført og tiltaket videreføres til 2022. Vi vil sette opp en oversikt på alle personalpolitiske retningslinjer og prosedyrer, og lage en plan for gjennomgang av disse. I første kvartal vil vi fokusere på oppfølging og tilrettelegging i forbindelse med sykefravær. Videre vil vi jobbe med prosedyre for rekruttering, herunder internrekruttering og muligheter for utvikling internt.

Steg 4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Resultater av tiltak etter medarbeiderundersøkelsen i 2021 vil gjennomgås og resultatene sammenlignes med året før. Også i 2021 har koronapandemien gjort det vanskelig å gjennomføre noen av tiltakene. Men vi ser en liten reduksjon i antall som svarer at de eller andre har vært utsatt for diskriminering. Dersom vi kan øke aktiviteten rundt tiltak i 2022 håper vi å se en klar forbedring her.

Koronapandemien har også i 2021 bremsset det systematiske arbeidet med likestilling og hindre for diskriminering på de forskjellige avdelingene. Vår oppfatning er at ledelsens forpliktelse til å jobbe aktivt og systematisk med disse temaene vil ha en positiv effekt på sikt. Vi ser allerede et økt fokus i avdelingene og små forbedringer i resultatene fra medarbeiderundersøkelsen. Undersøkelsen i 2020 viser at 14% av de ansatte har opplevd at de selv eller andre har blitt usatt for diskriminering. I 2021 viser resultatene en forbedring på 2%.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsfaktorer og likestillingshindre vil fortsatt være et viktig punkt på agenda også i 2022. Ledergruppen sammen med HR vil legge en plan for hvordan virksomheten ønsker å arbeide videre med disse temaene. Vi vil legge planen frem for AMU (arbeidsmiljøutvalg) og TUV (tillitsmannsutvalg) slik at de kan komme med sine innspill. Avdelingsledere 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

- Avdelingene som ser behov for kartlegging, skal utarbeide en handlingsplan med konkrete tiltak for forbedring. Hvert tiltak skal ha en tidsplan, ansvarsperson og ønsket mål/utfall
- Gjennom samhandling med AMU og TUV 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

- En mulig utfordring er fortsatt koronapandemien som gjør det 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 Områder vi jobber for likestilling og mot diskriminering.	Bakgrunn for tiltak Hva viser undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak skal iverksettes eller har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Ansvarlig Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist / Status Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Resultat Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	En gjennomgang av virksomhetens rekrutteringsprosesser viser at det ikke er 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						
Lønns- og arbeidsvilkår						
Tilrettelegging						

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv						
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold						
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

