



Likestillingsredegjørelse – Stiftelsen Radarveien

Stiftelsen Radarveien har siden 1973 jobbet med mennesker med et mangfold av ulike utviklingshemninger.

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.

Tabell 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tilstand for kjønnslikestilling	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønn			
	Antall		Avtalt fast månedslønn (gjennomsnitt for de med 80 % stilling eller mer)		Avtalt fast månedslønn inklusive faste tillegg (gjennomsnitt for de med 80 % stilling eller mer)	
Yrkesgrupper	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt	109	50	41205	38956	42378	40577
Gruppe 1: miljøarbeidere	51	29	37171	37210	38394	39412
Gruppe 2: miljøterapeuter	49	20	42793	41488	43900	42267
Gruppe 3: avdelingsledere	9	1	55417		56667	

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

I tabell 1 har vi definert tre yrkesgrupper for å se på tilstanden for kjønnslikestilling.

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Gruppe 1 inkluderer alle som har stilling som miljøarbeider, både de som jobber på dagsenter og i døgnenheten. Gruppen inkluderer de som har ettårig utdanning og de som er uten formell kompetanse, men som utfører tilsvarende arbeid.

Gruppe 2 inkluderer alle som har stilling som miljøterapeut i alle avdelinger. Alle som har stilling som miljøterapeut har minimum en bachelor innenfor helse – og/eller sosiale fag.

I gruppe 3 har vi inkludert alle avdelingsledere. Vi har ikke tatt med lønnsnivået for menn, da antall mannlige avdelingsledere er under fem. Administrasjonsansatte er heller ikke inkludert i gruppene, da antallet ansatte er for lavt og ansvarsnivået i stillingene er ulikt.

Beregningene i tabell 1 baseres seg på tall fra lønssystemet for desember 2022. I 2022 byttet Radarveien lønssystem noe som gjør det mer komplisert å beregne for hele året. En måned gir et riktigere bilde av eventuelle forskjeller, da det er ansatte som begynner og slutter i løpet av året. Det er tatt utgangspunkt i alle med minimum 80 % stilling i de tre gruppene.

Tabell 2: Lønnsforskjeller

Lønnsforskjeller	Kvinner fastlønn i prosent av menns fastlønn	Kvinner fastlønn i prosent av menns fastlønn (inkl. faste tillegg)
Totalt	105,77 %	104,44 %
Gruppe 1	99,90 %	97,42 %
Gruppe 2	103,15 %	103,86 %

Tabell 2 viser lønnsforskjeller i Stiftelsen Radarveien totalt og for gruppe 1 og 2. Totalt og for gruppe 2 viser tabellen at kvinner i snitt tjener mer enn menn, men forskjellene er små. For gruppe 1 er det menn som i snitt tjener mer enn kvinner, men også her er forskjellene marginale.

Stiftelsen Radarveien er medlem av hovedorganisasjonen Virke, og følger tariffbestemmelsene i landsoverenskomsten for helse- og sosiale tjenester mv. I virksomheten er det lik lønn for likt arbeid. Lønnsforskjellene kommer av at medarbeidere har ulikt ansiennitetstillegg og at medarbeidere i døgnerheten har tillegg for ubekvem arbeidstid.

Tabell 3: Kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
109	50	26	14	19	16	17	8	2	0
68,6 %	31,4%	16,35%	8,80%			10,7%	5,0%	1,3%	0 %

Tabell 3 viser en oversikt over kjønnsbalansen i virksomheten, der det fremgår at ca. to tredjedeler av medarbeiderne er kvinner. Stiftelsen Radarveien har 7 dagsenteravdelinger, der det hovedsakelig er faste ansatte i 100%-stillinger. Vi har også to døgnerheter der behov for midlertidige ansatte er større. Totalt er det 40 medarbeidere som har midlertidige stillinger. Av kvinnelige ansatte har 23,9 % midlertidige avtaler, og av de mannlige ansatte har 28 % midlertidige avtaler.

Ansatte med deltidsstillinger utgjør i hovedsak faste helge-stillinger i døgnavdelingene.

Stiftelsen Radarveien

Tabell 3 viser også gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjoner for 2022.

Foreldrepermisjon går ofte over to kalenderår, spesielt for kvinner som oftest tar ut lengre permisjoner. Faktiske permisjon for den enkelte kvinne er lengre enn tabellen viser. Vi har valgt å kun inkludere ukene som har blitt tatt ut i 2022, dette for lettere å kunne sammenligne ulike år.

Ufrivillige deltid er kartlagt ut ifra interne søknader og samtaler med den enkelte. I døgnavdelingene ønsker vi at flere skal ha faste deltidsstillinger fremfor midlertidige ansettelser. Flere midlertidige ansatte har blitt tilbudt faste stillinger, men har av ulike årsaker takket nei.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I løpet av 2023 vil vi tydeliggjøre virksomhetens likestillingsarbeid i ulike overordnede dokumenter og retningslinjer.

Våre medarbeidere representerer et bredt spekter av etnisiteter, religioner, livssyn, seksuell orientering mm. I praksis har vi i svært liten grad mottatt avvik eller varsler som gjelder 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.

Det har i de senere årene vært noen få episoder som omhandler seksuell trakassering og/eller mobbing, som har blitt fulgt opp av ledelsen, og som nå er avsluttet. I medarbeiderundersøkelsen fra 2022 var det tre respondenter som har svart at de i «noen grad» eller i «middels grad» er utsatt for plaging/mobbing på egen avdeling. Det var ingen som meldte om at de opplevde seksuell trakassering på egen avdeling. Ved gjennomgang av resultatene av undersøkelsen på avdelingene så blir ansatte informert om at det er nulltoleranse for mobbing og trakassering, og at ledelsen ønsker at de som opplever dette tar kontakt med avdelingsleder/ledelsen/annen tillitsperson for å bedre situasjonen.

I 2022 ble HMS-systemet vårt digitalisert og oppgradert til en digital HMS-håndbok. Vi hadde også oppstart av digital avviksregistrering.

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

Ledelsen har årlige drøftelsesmøter med tillitsvalgte blant annet om bruk av deltid og midlertidige ansettelser. Vi vil i løpet av 2023 inkludere temaet: «likestilling og tiltak for å hindre diskriminering» i møtene med tillitsvalgte.

Rekruttering – Vi har retningslinjer for rekrutteringsprosessen, og benytter Finn.no/Webcruiter til annonsering. I 2022 har det vært mange utlysninger, da det har vist seg vanskelig å få rekruttert nok personale med helse- og/eller sosialfaglig bakgrunn. Hvem som blir innkalt til intervju og får tilbud om ny stilling baserer seg primært på utdanning og erfaring med brukerguppen.

Lønns- og arbeidsvilkår – Vi følger tariffbestemmelsene, se del 1.

Forfremmelse – I 2022 var det utlyst en stilling som avdelingsleder. Det kom ingen interne søkere, så avdelingslederen ble eksternt rekruttert.

Utviklingsmuligheter – Vi tilrettelegger for fagbrev på jobb og videreutdanning så langt det lar seg gjøre. Vi har et system for interne faste kurs, og et opplæringsutvalg som behandler søknader om eksterne kurs.

Tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv – Vi har ulike tilretteleggingsmuligheter: redusert arbeidstid grunnet omsorgsoppgaver og familieliv, ulike permisjonsmuligheter, fleksitid / mulighet for hjemmekontor enkelt dager for administrasjon og avdelingsledere, interne forflytninger døgn/dag mm.



Stiftelsen Radarveien

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold – I den årlige medarbeiderundersøkelsen har vi spørsmål om man opplever seksuell trakassering og mobbing på arbeidsplassen. Stiftelsen Radarveien har nulltoleranse for trakassering og mobbing, og episoder som eventuelt blir meldt tas tak i og det iverksettes egne tiltak.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har årlige medarbeiderundersøkelser vil vi i 2024 vurdere å ta inn egne spørsmål som omhandler diskriminering og hindre for likestilling.

Likestillingsarbeidet er forankret i styret. Andre involverte er direktør, HR- og nestleder, kontorleder, tillitsvalgte og vernetjenesten. Fra 2023 vil likestillingsarbeidet tas opp i aktuelle fora, f.eks. AMU, ledermøte og møte med tillitsvalgte.

Eksempler på hvordan vi har arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling

- Ledelsen og tillitsvalgte har gjennomgått retningslinjer på ulike personalpolitiske områder.
- Lokalene til Stiftelsen Radarveien er universelt utformet og svært godt tilrettelagt for personer i rullestol og andre med bevegelsesutfordringer.
- Tilrettelegging for allergier og spesielle matbehov ved felles arrangementer.
- Medarbeiderundersøkelser med spørsmål om den enkelte har opplevd seksuell trakassering og mobbing siste år.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi har langt flere kvinnelige enn mannlige søkere på ledige stillinger i stiftelsen.
- For å kunne gi god kvalitet på tjenestene kreves det et visst nivå av norsk-kunnskaper. Dette gjelder både samhandling med brukere, samarbeid med kollegaer og ledere, og å kunne uttrykke seg godt skriftlig.
- Bemanningsfaktoren bruker - personal er i hovedsak en til en. For miljøpersonalet kreves det en generell god fysisk fungering for å kunne bistå brukerne i deres aktiviteter. Dette gjelder spesielt for rullestolbrukere og brukere som trenger tett oppfølging for å håndtere atferd. Ett tiltak for å hindre diskriminering er at vi har hjelpemidler tilgjengelig, for eksempel takheis og andre forflytningshjelpemidler.
- Miljøstillinger har fast arbeidstid, og stillingene krever fysisk tilstedeværelse. Det er derfor lite rom for fleksibel arbeidstid for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver, utover redusert stillingsprosent.
- Stiftelsen Radarveien har eget regnbueflagg som benyttes i juni for å vise at vi er for likestilling for alle.

Eksempler på tiltak som er utført i 2022

- HMS-håndboken har blitt oppdatert og digitalisert i 2022/2023, inkludert retningslinjene for varsling og melding av avvik
- Spesielt fokus på nærværarbeid, eks. nærværsguppe
- Installert berøringsfrie døråpnere
- Tilrettelagt for lettere ankomst til uteområdene fra avdeling
- Gjennomgått og utbedret ventilasjon og lysforhold
- Jobbet med forbedring av arbeidsmiljø på noen avdelinger, blant annet med ekstern hjelp av bedriftshelsetjenesten og organisasjonspsykolog
- Foretatt vernerunder på alle avdelinger
- Årlig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler
- Mulighet for sporadisk hjemmekontor ved behov for administrasjon og ledelse



Stiftelsen Radarveien

- Arbeidet med etikk som tema
- Installert lydisolerende takplater for å redusere støy
- Oppfordring om å ikke bruk parfyme på jobb

Eksempler på tiltak vi planlegger for 2023/2024

- Gjennomgang av oppgaver og stillingsbeskrivelser
- Gjennomgang av årshjul for å sikre arbeidet med likestilling
- Integre arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i overordnede dokumenter mm.
- I forbindelse med 50-års jubileet i 2023 har vi laget film for å belyse mangfoldet i brukergruppen på Radarveien. Vi kommer også til å ha ulike arrangementer der det blir foredrag om historien om brukergruppen vår og med fokus på rettigheter og integrering.
- Vurdere ytterligere tiltak for å fremme mangfoldet som finnes på Radarveien, og involvere ansatte i arbeidet.
- I tillegg vil tiltak fra tidligere år videreføres.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Radarveien har en tariffavtale som vi følger, så er likelønn sikret. Radarveien har også mange ulike nasjonaliteter og medarbeidere med ulik seksuell legning. Medarbeiderundersøkelsen viser at ansatte i svært liten grad blir utsatt for mobbing eller seksuell trakassering. Takhøyden er kanskje ekstra stor på Radarveien for ulike former for annerledeshet, fordi vi jobber med en brukergruppe som har store utfordringer både mentalt og fysisk.

Det digitale løftet på Radarveien, har bidratt til å gjøre dokumenter og informasjon mer tilgjengelig og transparent. Alle ansatte har fått egen Radarveien-e-postadresse som gjør det enklere å logge seg inn og få tilgang til alle systemene vi benytter.

Digitalt avvikssystem har gjort det enklere og mer tilgjengelig å melde avvik. Antall avvik har økt, noe som vi ser som positivt for organisasjonen. Vi tror at det nye systemet har ført til mindre underrapportering.

Arbeidet med nærvær har blitt satt i gang, men det var utfordringer med å inkludere personalet fra døgnet spesielt, på grunn av møtetider og sykefravær.

Fremover ser vi behovet for å gå igjennom stillinger og arbeidsoppgaver, blant annet fordi det stadig kommer nye oppgaver knyttet til nytt lovverk og krav til rapportering.

Det blir spennende å arbeide med nye tiltak for trivsel, inkludering og mangfold på arbeidsplassen vår.