

## Åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Formålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Samtidig skal allmenheten sikres tilgang til informasjon. Aktsomhetsvurderinger av våre leverandører og lønnskartlegging blant våre ansatte er sentrale metoder Grefsenhjemmet bruker for å overholde premissene i åpenhetsloven.

### Aktsomhetsvurderinger

Av aktsomhetsvurderinger forholder Grefsenhjemmet seg til samkjøpsavtalen i Oslo kommune. Videre har Grefsenhjemmet kontrollert renholdsfirma opp mot arbeidstilsynets liste over godkjente renholdsbedrifter. Grefsenhjemmet er opptatt av at samtlige leverandører har respekt for menneskerettigheter, miljø og arbeidsforhold. Grefsenhjemmet fører et komplett leverandørregister og rapporterer dette årlig som et punkt i ISO-sertifiseringen NS-EN ISO 9001:2015.

### Likestilling og diskriminering

I henhold til regnskapsloven § 3-3 omfattes Grefsenhjemmet Sykehjemsdrift AS av likestillings- og diskrimineringsloven. Stiftelsen følger disse lovers bestemmelser og vil etterstrebe likestilling ved rekruttering og nyansettelser. Pr. i dag har Grefsenhjemmet ansatte med bakgrunn fra over 35 ulike nasjoner.

Grefsenhjemmet omfattes av åpenhetsloven, og redegjørelsen vil innen 30. juni gjøres tilgjengelig på våre nettsider.

Som helseinstitusjon er Grefsenhjemmet en typisk kvinnedominert arbeidsplass. Dette vil medføre at menn oppfordres til å søke ved rekruttering. Lønnen til den enkelte blir fastsatt på grunnlag av kvalifikasjoner og ansiennitet og ikke på grunnlag av kjønn. Ansatte som jobber deltid blir forespurt om de er interessert i å øke stillingsprosenten når det blir ledige stillingshemler. Andel fast ansatte i hele stillinger blir løpende fulgt opp og rapportert til Sykehjemsetaten i Oslo Kommune.

Generelt kan Grefsenhjemmet melde at lønnsforhandlinger foregår hvert år sammen med representanter for fagforeningene Norsk Sykepleierforbund og Fagforbundet. For mindretallet som ikke er fagorganisert er det mulig å fremme eget lønnskrav. Lønn settes på bakgrunn av sentralt oppgjør mellom NHO Geneo og fagorganisasjonene og ansiennitet, personlige kvalifikasjoner, lønnsnivå ellers i samfunnet og bedriftens økonomiske situasjon.

### Likelønnskartlegging

Likelønnskartlegging på Grefsenhjemmet er utfordrende grunnet underrepresentasjon av det mannlige kjønn i de ulike stillingskategoriene sykepleier, helsefagarbeider, terapeuter, driftsavdeling og administrasjon. Av hensyn til GDPR skal ikke kategorier hvor det ene kjønn er representert med mindre enn fem medlemmer publiseres. Generelt viser vi til avsnitt overfor hva gjelder lønnspolitikken på Grefsenhjemmet.

Gjennomsnitt årslønn og differanse pr. kjønn og pr. Virksomhet												
Kjønn												
Mann												
Kvinne												
Virksomhet	Antall	Snitt årslønn	Diff. [kr]	Diff. [%]	Antall	Snitt årslønn	Diff. [kr]	Diff. [%]	Antall	Snitt årslønn	Diff. [kr]	Diff. [%]
GREFSENHJEMMET SYKEHJEMSDRIFT AS	42	406 721,25			181	434 918,31	28 197,05	6,93%	223	429 607,65		
	42	406 721,25			181	434 918,31	28 197,05	6,93%	223	429 607,65		

## Arbeidsmiljøundersøkelsen og HMS-plan

Grefsenhjemmet utarbeider og gjennomfører hvert år en arbeidsmiljøundersøkelse for alle ansatte. Arbeidsmiljøundersøkelsen fra høsten 2022 viser at det store flertallet blant ansatte på Grefsenhjemmet er fornøyd eller svært fornøyd med sin stillingsprosent (71,1%). Undersøkelsen omfatter også tilkallingsvakter. 9,6% svarer de er misfornøyd med stillingsprosenten. Grefsenhjemmet har utviklet en HMS-plan som blant annet innebærer løft av stillingsprosenten i flere konkrete tilfeller, blant annet som følge av funn i arbeidsmiljøundersøkelsen. Undersøkelsen og HMS-plan er tilgjengelig for alle ansatte.