

Likestillingsredegjørelse (ARP)

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



[Les mer om oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsespliktene her.](#)

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivåer og ufrivillig deltid ble gjennomført i 2020. Siden dette er noe som skal kartlegges annethvert år henvises det her til Likestillingsredegjørelsen for 2020. Dog kan det nevnes at HR-avdelingen ikke har hatt noen saker i 2021 knyttet til ufrivillig deltid.

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
686	1057	36	35	17	11	53	38

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Sykehuspartner har prosedyre for mobbing- og trakassering, og også prosedyre for varsling og håndtering av varsler. Prosedyrene revideres årlig.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken som fremkommer av våre interne rutiner og policyer presentert i personalhåndboken, HMS- systemet og kvalitetsportalen.
- Sykehuspartner HF legger til rette for at våre leide lokaler er utformet i tråd med arbeidsplassforskriftene. Våre administrative lokaler vurderes i all hovedsak til å være tilfredsstillende tilrettelagt for funksjonshemmede.

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

Hvordan vi kan undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Medarbeiderundersøkelsen (ForBedring) blir gjennomført årlig. Følgende spørsmål i Forbedring stilles rundt temaet diskriminering og likestilling. Resultat skåres fra 0-100, hvor 0 regnes som minst ønskelig og 100 regnes som mest ønskelig:
 - *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene.*
Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 92. Det er en nedgang på 4 fra fjoråret (score 96).
 - *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene.*
Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 92. Dette er en oppgang på 2 over fjoråret.
 - *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene.*
Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 97, mot fjorårets 96
 - *Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering.*
Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 84, dette er en oppgang fra fjoråret (82).
- Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen skal gjennomgås i alle enheter over 5 personer med oppfølgende tiltak som dokumenteres og følges opp i egen handlingsplan.

- Ledere oppfordres til ivaretagelse av medarbeidere med særskilte behov. Det henvises her til retningslinje for oppfølging av sykefravær i vår personalhåndbok og i kvalitetsportalen.

Beskrivelse av tiltak som planlegges i 2022.

- Vi tror ikke vi har store utfordringer knyttet til ufrivillig deltid, midlertidighet (mellom kjønnene) eller fordeling av foreldrepermisjon mellom kjønn. Videre viser årets medarbeiderundersøkelse at vi generelt har høye score på spørsmålene om diskriminering, mobbing og trakasering. På denne bakgrunn er det derfor ikke planlagt spesielle tiltak på disse områdene i 2022. Tiltak fra 2021 beskrevet i handlingsplan knyttet til standardisering av virksomhetens stillingskoder for å få bedre datakvalitet vidreføres (se handlingsplan nedenfor).

Resultater av arbeidet

Beskrivelse av tiltakene og handlingsplan

For å konkretisere de presenterte tiltak har vi laget en handlingsplan. I Handlingsplanen fremkommer;

- Lønns- og arbeidsvilkår: HR grunnprosesser (stillingskoder/roller) skal kvalitativ implementeres i løpet av 2022. Hensikt er å danne bedre datagrunnlag for kartlegging av lønn mellom menn og kvinner i Sykehuspartner HF som skal kartlegges i 2022 (gjennomføres annet hvert år)

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering Henviser til Likestillingredegjørelsen for 2020	Vi ønsker å gi positiv særbehandling for søkere med nedsatt funksjonsevne, jf. Likestillings- og diskrimineringslovens §11	Alle kandidater som søker våre stillinger må besvare følgende spørsmål; «Har du nedsatt funksjonsevne?» eller «hull i cv». Dersom kandidater har krysset av en slik, og har tilsvarende lik kompetanse som etterspurt skal minst en kalles inn til intervju.	Positiv særbehandling for søkere med nedsatt funksjonsevne	HR/HMS med særlig ansvar for rekruttering.	Påbegynnes våren 2021	Løsning er implementert i 2021 - Evalueres fortløpende
Henviser til Likestillingredegjørelsen for 2020	Det er gjennomgående at menn innehar flesteparten av de kompetansetunge Seniorrådgiverstillinger. Data fra vårt rekrutteringsverktøy	Synliggjøre i aktuelle rutiner, policyer og prosedyrer vårt ønske om å tiltrekke flere kvinnelige søkere til kompetansetunge	Tiltrekke oss flere kvinner til kompetansetunge stillinger, og med det minke de generelle lønnsforskjeller	HR/HMS med særlig ansvar for rekruttering i	Påbegynnes våren 2021	Løsning implementert i 2021 - Evalueres fortløpende

	siste 2 år viser at menn både er i et stort flertall av søkere, samt at de er i flertall sett opp mot de med riktige kvalifikasjoner til kompetansetung seniorrådgiverstillinger.	seniorrådgiverstillinger i 2021.				
Lønns- og arbeidsvilkår	For å sikre en best mulig objektiv vurdering av ulike stillingsgrupper til lønnskartleggingen mellom kjønn arbeides det med standardisering av virksomhetens stillingskoder	Arbeides kontinuerlig med for å sikre en objektiv vurdering.	Sykehuspartner har stillingskoder og dets innhold er objektivt beskrevet	HR-avdelingen, aktuelle ledere og de tillitsvalgte	2022	Evalueres før neste lønnskartlegging om to (2) år
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv Henviser til Likestillingredegjørelsen for 2020	Det er behov for å vurdere virkemidler for å utjevne lønnsforskjeller i enkelte stillingsgrupper.	Man ser behovet for en oppdatering av eksisterende policy rundt fleksibelt arbeidsted.	Tilpasse arbeidsgivers og medarbeider behov for fleksibilitet.	HR/HMS	Desember 2022	Løsning implementert i 2021 – Evalueres fortløpende