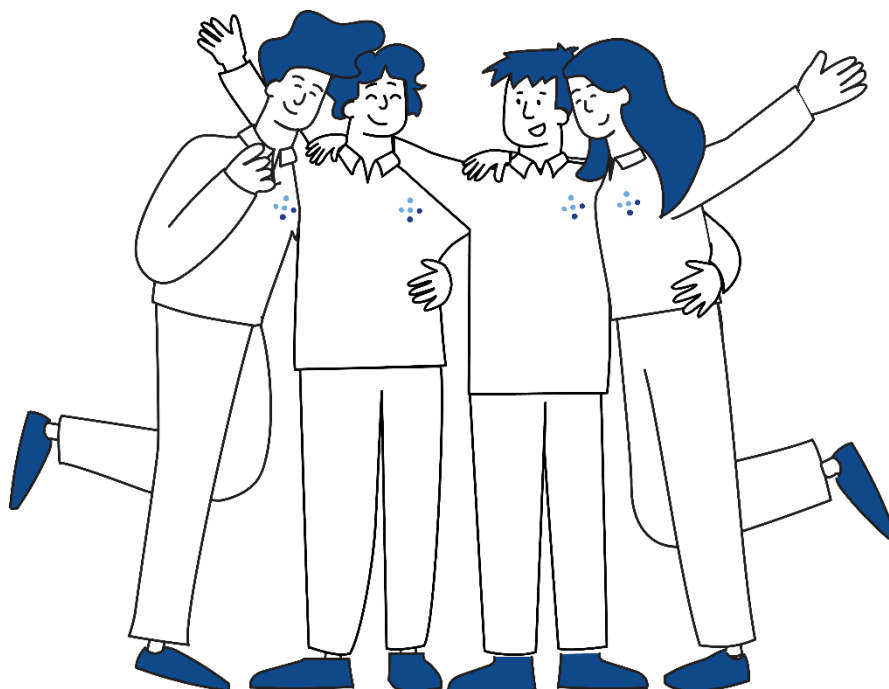


Handlingsplan for likestilling og mangfold



Illustrasjon: Sykehuspartner HF

Innhold

Bakgrunn.....	3
Styrende dokumenter	4
Ansvar og organisering.....	5
Innsatsområder og tiltak.....	6
Rapportering og oppfølging.....	9
Referanser/relevante prosedyrer og dokumenter	11

Bakgrunn

Formålet med denne handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering. Handlingsplanen omfatter ulike strategier og tiltak på området. Sykehuset Innlandet skal møte nasjonale og EUs krav og forventninger på feltet om likestilling, mangfold og inkludering (GEP - Gender Equality Plans).

Sykehuset Innlandet skal være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass der alle verdsettes og har like muligheter. Det er et mål for foretaket å ha kjønnsbalanse og at de ansatte speiler mangfoldet i samfunnet; innenfor etnisk bakgrunn, kjønn, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, langvarig opphold fra arbeidslivet og alderssammensetning.

Sykehuset Innlandet er opptatt av å vise respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Foretaket fremmer likestilling og arbeider forebyggede for å hindre trakassering og diskriminering blant sykehusets medarbeidere. Det aksepteres ikke mobbing, trakassering eller diskriminering av egne ansatte, eller andre som er tilknyttet helseforetaket. Alle ansatte i foretaket har like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Sykehuset Innlandets visjon er å gi gode og likeverdige helsetjenester til de som trenger det, når de trenger det, uavhengig av alder, bosted, etnisk bakgrunn, kjønn og økonomi. Foretaket arbeider for å fremme likestilling og mangfold, og hindre diskriminering, både for ansatte og for brukere av helsetjenester.

Styrende dokumenter

Sykehuset Innlandets arbeid med likestilling og mangfold er basert på følgende lovverk og interne rammeverk.

Lovverk:

- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Arbeidsmiljøloven

Interne rammeverk:

- Utviklingsplan 2022-2039
- Virksomhetsstrategi 2024-2027 (oppdateres årlig)
- HMS-strategi
- Retningslinje for arbeidsgiverpolitikk
- Rutiner for livsfasepolitikk (inkl tilrettelegginger, seniortiltak mm)
- Prosedyre for inkluderende arbeidsliv (IA, jmf. Inkluderingsdugnaden)
- Retningslinje for rekruttering og ansettelse
- Heltidskultur i Sykehuset Innlandet
- Arbeidsmiljøutvalget, ansvar og oppgaver
- Varslingsrutiner og varslingsutvalg, prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold
- Etske retningslinjer
- ForBedringsundersøkelsen

Ansvar og organisering

Handlingsplanen for likestilling og mangfold, inkludert tiltakene for dette, er rettet mot to målgrupper:

- Ledere og medarbeidere – for å sikre at Sykehuset Innlandet er en arbeidsplass med ledere og medarbeidere som verdsetter og har kompetanse på likestilling, inkludering og mangfold
- Systemnivå – for å sikre forankring og oppfølging på foretaksnivå

Arbeidet med mangfold er en langsiktig og kontinuerlig prosess, og det er helheten av tiltak og samspillet mellom forankring, tiltak og motivasjon som gir retning og resultater. Gjennom holdninger, handlinger og kommunikasjon er alle medarbeidere i Sykehuset Innlandet medansvarlige for å fremme likestilling, antirasisme og likeverd. Ledere har et spesielt ansvar for å utvikle et arbeidsmiljø som ivaretar alle individer, og å skape en kultur som slutter opp om vårt felles verdigrunnlag. Likeledes har hele organisasjonen en plikt til å jobbe aktivt for å hindre diskriminering og fremme likestilling.

Arbeidet med å hindre diskriminering og fremme likestilling skal skje fortløpende og i samarbeid med de tillitsvalgte i allerede etablerte fora. Arbeidet skal dokumenteres og rapporteres tilbake til foretakets arbeidsmiljøutvalg (AMU/HAMU) minimum årlig. AMU har blant annet rollen som pådriver, oppfølgings- og rapporteringsorgan i arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering. AMU har ansvar for at saken årlig settes på sakslisten og saksbehandles i møtene.

Aktuelle planer og strategier som direkte eller på annen måte gjelder likestilling blir årlig gjennomgått, revidert, oppdatert og samordnet. Foretakets arbeidsmiljøutvalg, og foretakets kvalitet- og pasientsikkerhetsutvalg, samt divisjonsvise arbeidsmiljø- og kvalitetsutvalg er involvert i arbeidet. Arbeidet omtales i Sykehuset Innlandets årsberetning, og stabsområde HR har ansvar for å innrapportere disse elementene til årsberetningen.

Innsatsområder og tiltak

Inkluderende arbeidsliv og tiltak for trygt arbeidsmiljø

Sykehuset Innlandets overordnede verdier er kvalitet, trygghet og respekt. Sykehuset Innlandet har forpliktet seg til samfunnsoppdraget med å være et tjenesteytende helseforetak og en inkluderende arbeidsplass, og både pasienter, ansatte og arbeidssøkere skal oppleve kvalitet, trygghet og respekt i møte med oss.

Sykehuset Innlandet er forpliktet til å sikre gode arbeidsforhold for alle medarbeidere med fokus på heltidskultur, helsefremmende turnuser, reduksjon i brudd på arbeidstidsbestemmelsene og god opplæring og ivaretagelse av de ansatte. Foretaket har varslingsrutiner der ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, også om forhold som mobbing, trakassering eller diskriminering, samt kjønnsbasert vold og seksuell trakassering. Alle varslingssaker skal vurderes av varslingsutvalget.

Tiltak

- IA-bedrift: Sykehuset Innlandet har en egen samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter Innlandet, med mål og tiltak for virksomhetens IA-arbeid. Målsettingen med avtalen er økt nærvær/reduisert sykefravær og å redusere frafall fra arbeidslivet.
- Gjennom foretakets personalpolitikk, personalreglement og andre styrende dokumenter og retningslinjer er det lagt føringer for ansatte og ledere i sykehuset som skal etterleve lovkravene om å ivareta sykehusets ansatte med hensyn til «grunnleggende menneskerettigheter og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, samt en lønn å leve av», jfr. Åpenhetsloven § 3 bokstav c.
- Som en del av foretakets rutiner for rapportering og oppfølging av uønskede hendelser på arbeidsplassen, blir det årlig utarbeidet en rapport som redegjør for varslingsutvalgets arbeid og behandlede varslingssaker, som fremlegges for styret.
- Årlig gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen ForBedring. Undersøkelsen blir fulgt opp med handlingsplaner med bevarings- og forbedringspunkter, og oppfølgingsmøter i ledergrupper, avdelinger og enheter.

Likestilling og mangfold i rekruttering og karrieremuligheter

Sykehuset Innlandet har en rekrutteringspolitikk som er åpen og inkluderende, og ønsker at ansatte i Sykehuset Innlandet skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Foretaket skal gjennom sin arbeidsgiverpolitikk bidra aktivt til likestilling mellom kjønnene og hindre diskriminering grunnet kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion, livssyn, alder eller seksuell orientering. Følgende standardtekst skal inngå i alle stillingsutlysninger som utgår fra foretaket: *“Sykehuset Innlandet ønsker at våre ansatte skal gjenspeile befolkningens mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsnedsettelse, kulturell og etnisk bakgrunn. Det samme gjelder om du har hatt et lengre avbrudd fra arbeidslivet”*. I ansettelsesprosesser legges det til rette for en balansert fordeling av kvinner og menn innenfor alle stillingskategorier.

Foretaket har innarbeidet retningslinjer som skal sikre arbeidstakernes rettigheter og sosiale forhold i henhold til gjeldende forskrifter, lov- og avtaleverk. Foretaket har blant annet prosedyrer for likebehandling enten det gjelder oppfølgingsarbeid knyttet til sykefravær, livsfasepolitikk, permisjoner, pensjons- og/eller forsikringsordninger. Det jobbes kontinuerlig med å legge bedre til rette for at personer som har utfordringer med å komme inn i arbeidslivet ikke skal bli ekskludert i rekrutteringsprosessen.

Nasjonal helse- og sykehusplan har forventninger om at spesialisthelsetjenesten skal jobbe systematisk med tilgang på arbeidskraft, utdanning og kompetanseutvikling. Det står blant annet: *«Helseforetakene skal skape en heltidskultur og arbeide for å rekruttere og beholde ansatte i alle personellgrupper. Det skal legges til rette for livslange karriereløp for alle personellgrupper. Det skal være en særlig satsing på sykepleiere og helsefagarbeidere. Videreutdanningene for spesialsykepleiere skal videreutvikles og utdanningskapasiteten økes. Helseforetakene skal ta imot flere lærlinger i helsefag.»*

Tiltak:

- Sikre riktig kompetanse ved å rekruttere og beholde medarbeidere, gjennom systematisk opplæring, kompetanseutvikling og gode arbeidsmiljøer.
- Foretaket har utarbeidet gode rutiner og prosedyrer for inkludering av nye medarbeidere, og innført Kompetanseportalen for gjennomføring av nødvendige kurs i forbindelse med tilpasning i ny stilling.
- I rekrutteringssystemet er det tilrettelagt med avkrysningsinformasjon for å særskilt følge opp og ivareta kandidater som har utfordringer med å komme inn i arbeidslivet.
- Foretaket har samarbeid med NAV og andre attføringsbedrifter for å tilrettelegge for arbeidsutprøving, og tilstreber å ta imot brukere som har behov for kartlegging av sin arbeidsevne. Dette kan være personer med langtidssykmelding og som har hull i CV, eller fremmedspråklige.
- For Sykehuset Innlandet er arbeidet med å beholde og rekruttere medarbeidere et svært viktig innsatsområde, og et av hovedmålene i Virksomhetsstrategi 2024-2027 er å skape engasjerte og motiverte medarbeidere i fagmiljøer med tilstrekkelig kompetanse. Det legges til rette for videreutvikling for alle personellgrupper, og foretaket har de senere år økt antall lærlinger i helsefag.

Likestilling i lønns- og arbeidsvilkår

Sykehuset innlandet har høy bevissthet i likelønnspektivet, både ved fastsettelse av lønn ved nyansettelse, og ved de årlige lønnsoppgjørene.

Foretaket har innarbeidet retningslinjer som skal sikre arbeidstakernes rettigheter og sosiale forhold i henhold til gjeldende forskrifter, lov- og avtaleverk. Foretaket har blant annet prosedyrer for likebehandling enten det gjelder oppfølgingsarbeid knyttet til sykefravær, livsfasepolitikk, permisjoner, pensjons- og/eller forsikringsordninger. Sykehuset Innlandet har satt egne mål for arbeidet med kjønnsbalanse.

Sykehuset Innlandet arbeider for å fremme en heltidskultur, slik at flest mulig medarbeidere i alle stillingsgrupper og i alle deler av foretaket ansettes i hele stillinger. Heltidskultur er viktig for likestilling, da det oftere er kvinner som jobber deltid.

Det er videre utarbeidet egen livsfasepolitikk som beskriver de ulike livsfasene og aktuelle tiltak. Det er viktig at ansatte i ulike livsfaser skal kunne trives og lykkes som arbeidstakere. Ansatte i ulike livsfaser har ulik kapasitet og dermed ulike forutsetninger for å lykkes.

Tiltak

- Sykehuset Innlandet gjennomfører regelmessig kartlegging av kjønnsbalanse og likelønn.
- Alle stillinger skal i utgangspunktet lyses ut som heltidsstillinger. Alle deltidsansatte må registrere frivillig og ufrivillig deltid i henhold til foretakets rutiner for dette.
- Foretaket tilstreber en jevn fordeling av plikter og goder mellom kvinner og menn.

Rapportering og oppfølging

Redegjørelse for arbeidet som nevnt i likestilling- og diskrimineringsloven § 26 omtales i Sykehuset Innlandets årsberetning. Stabsområde HR har ansvar for å innrapportere tall for følgende elementer:

Elementer	Nivå 1	Nivå 2
Kjønnsbalanse	Andel av hvert kjønn totalt	Stillingsnivå Stillingsgrupper
Deltidsarbeid	Andel deltid for hvert kjønn totalt	Kort/lang deltid Stillingsgrupper
Midlertidighet	Andel midlertidige for hvert kjønn totalt	Stillingsgrupper
Foreldrepermisjon	Andel av hvert kjønn totalt	Større uttak enn minimumskvote for menn Stillingsgrupper

Sykehuset Innlandet utarbeider egen rapport om *Åpenhetsloven og samfunnsansvar* som vedlegg til årsrapporten. Rapporten beskriver foretakets arbeid med 1) klima og miljø, 2) forebygging av økonomisk kriminalitet, 3) medarbeidere og mangfold, 4) menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og 5) prioriterte risikoområder innenfor de aktuelle områdene. Rapporten legges tilgjengelig på nettsiden til Sykehuset Innlandet når den er godkjent av styret, i henhold til åpenhetsloven § 5 tredje ledd.

Status for kjønnsbalanse i Sykehuset Innlandet i 2023

Informasjon og status for kjønnsbalanse under er hentet fra Årsrapport for Sykehuset Innlandet 2023, og Rapport 2023 for Åpenhetsloven og samfunnsansvar.

Kjønnsbalanse

Kjønnsbalansen på ulike stillingskategorier blir årlig kartlagt, og skal vise om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører ubalanse mellom kjønn.

I Sykehuset Innlandet var det i 2023 ansatt 76,4 prosent kvinner og 23,6 prosent menn i fast stilling. I den øverste ledelsen (administrerende direktør, stabsdirektører og divisjonsdirektører), var fordelingen 2023 ti kvinner og fire menn (hhv. 71,4 prosent og 28,6 prosent).

Tabellen under viser prosentvis kjønnsfordeling blant fast ansatte fordelt på stillingskategori i 2023.

Antall fast ansatte		Kjønn	
År	Stillingsgruppe 1	Kvinne	Mann
2023	01 - Administrasjon/Ledelse	76,5 %	23,5 %
	02 - Pasientrettede stillinger	82,7 %	17,3 %
	03 - Leger	54,0 %	46,0 %
	04 - Psykologer	77,9 %	22,1 %
	05 - Sykepleier	87,1 %	12,9 %
	06 - Helsefagarbeider/hjelpepleier	77,9 %	22,1 %
	07 - Diagnostisk personell	81,9 %	18,1 %
	09 - Drifts-/teknisk personell	67,4 %	32,6 %
	10 - Ambulansepersonell	38,8 %	61,2 %
	11 - Forskning/utdanning	42,9 %	57,1 %
2023 Totalt		76,4 %	23,6 %

Lønn

En intern kartlegging av kjønnsmessige lønnsforskjeller fra 2022 viser at kvinner i Sykehuset Innlandet i gjennomsnitt tjener 91,7 prosent av menns gjennomsnittslønn.

Deltid

Sykehuset Innlandet arbeider for å fremme en heltidskultur, slik at flest mulig medarbeidere i alle stillingsgrupper og i alle deler av foretaket ansettes i hele stillinger. I 2023 var andelen deltidsansatte i Sykehuset Innlandet 32,2 prosent, en 4,2 prosent nedgang fra 2019. Hovedvekten av reduksjonene er innenfor stillingsgruppene helsefagarbeider/hjelpepleier og sykepleier. Andel deltid for sykepleiere er eksempelvis redusert fra 53,5 prosent i 2019 til 47,6 prosent i 2023.

Midlertidighet

Kvinner utgjorde 73 prosent av de midlertidige ansatte i Sykehuset Innlandet i 2023. Tabellen under viser antall midlertidig ansatte kvinner og menn i ulike stillingsgrupper i 2023.

År	Stillingsgruppe 1	Kvinne	Mann
2023	01 - Administrasjon/Ledelse	67	11
	02 - Pasientrettede stillinger	546	248
	03 - Leger	189	129
	04 - Psykologer	20	6
	05 - Sykepleier	573	79
	06 - Helsefagarbeider/hjelpepleier	114	28
	07 - Diagnostisk personell	25	6
	09 - Drifts-/teknisk personell	128	48
	10 - Ambulansepersonell	105	97
	11 - Forskning/utdanning	82	25
2023 Totalt		1809	659

Referanser/relevante prosedyrer og dokumenter

Arbeidsmiljøutvalg: [AMU - Arbeidsmiljøutvalget, ansvar og oppgaver \(sykehuspartner.no\)](#)

Rekruttering (Inkluderingsdugnad) [Generelt om rekruttering i Sykehuset Innlandet \(sykehuspartner.no\)](#)

Video i Læringsportalen: "Inkluderende rekruttering"

Heltidskultur: [Heltidskultur i Sykehuset Innlandet \(sykehuspartner.no\)](#)

ForBedring: [ForBedring - Gjennomføring \(sykehuspartner.no\)](#)

[026-2023-vedlegg-01-arsrapport-2022.pdf \(sykehuset-innlandet.no\)](#)

[017-2024-vedlegg-1-arsrapport-2023.pdf \(sykehuset-innlandet.no\)](#)

[017-2024-vedlegg-2-arlig-rappport-om-apenhetsloven.pdf \(sykehuset-innlandet.no\)](#)

[utviklingsplan-2022-2039.pdf \(sykehuset-innlandet.no\)](#)