

Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Jf. § 24 i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

År 2021



HELGELANDSSYKEHUSET
HELGELAANTEN SKIEMTJEGÅETIE



Innledning

Dette er første året at ARP rapporten utarbeides etter en felles mal i Helse Nord.

Helse Nord RHF har i 2021 nedsatt og ledet en arbeidsgruppe bestående av representanter fra alle helseforetakene og to konserntillitsvalgte. Den regionale arbeidsgruppen utviklet felles mal/veileder som alle foretak i Helse Nord kan bruke i arbeidet. Behovet for en felles mal har årsak i flere endringer i Likestillings- og diskrimineringsloven gjort i 2020. Temaet ble satt på agendaen i tre HR-sjef møter i 2021.

Det videre arbeidet i det enkelte helseforetak er basert på at det nedsettes partssammensatte arbeidsgrupper som skal gjennomføre kartlegging, analysere resultater og skrive rapport fra foretaket.

Rapporten skal drøftes med tillitsvalgte og tas opp i møte med sykehusledelsen før den gjøres offentlig tilgjengelig.

Den partssammensatte arbeidsgruppen som har utarbeidet ARP rapporten for Helgelandssykehuset HF har bestått av:

HR-avdeling	Nilsskog Remi Andreas
HR-avdeling	Karlsen Raymond
Organisasjonsdirektør	Andersen Sissel Karin
Klinikk for Psykisk helse og rus	Feragen Stein
Foretaks verneombud	Johansen Therese Kristin
Foretaks tillitsvalgt Syk.pl.f	Jensen Morten
Koordinator for ARP rapporten HR-avdeling	Aas Leif Morten

Dette er første året en partssammensatt arbeidsgruppe utarbeider rapporten og at det benyttes en mal. Det bemerkes fra arbeidsgruppen at det ble korte frister, da arbeidet med rapporten kom sent i gang.

1. Kjønnslikestilling

Tilstand for kjønnslikestilling	2021			
	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
Ansatte andel (årsverk)				
Kjønnsbalanse	1221,7	429,2	74 %	26 %
Midlertidige ansatte	172,1	50,8	10,4 %	3,1 %
Deltidsarbeid, faktisk	587	115	35,6 %	7,0 %
Uttak av foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)	25,2	15,9	61,3 %	38,7 %
Ufrivillig deltid (annethvert år)	42	1	2,5 %	0,1 %

NB: Pkt.59 i Oppdragsdokumentet 2022: Videreføre og forsterke arbeidet med å utvikle en heltidskultur.

2. Identifisering av mulige risikoområder

Til bruk overfor alle områder som plikten omfatter

Handlingsplan for hvordan arbeider vi med å fremme likestilling og hindre diskriminering?

- dette skal løpende bli undersøkt om det foreligger risiko innenfor følgende områder

Områder for vurdering av hindre og risiko	Tilstand: undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Årsaker til risikoene	Tiltak for å redusere risikoene	Evaluerer om tiltakene faktisk har redusert risikoen
Rekruttering	<i>Manglende oversikt over metodebruk ved seleksjon, da det er lederne selv som i all hovedsak gjør seleksjon basert på stillingsutlysningen.</i>	<i>Kunnskapsbasert seleksjon og tilhørende metodikk har i for liten grad vært tema ved opplæringsprogram for ledere, og det har derfor i for stor grad vært opp til ledere selv å søke relevant kompetanse på området</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Det er utarbeidet veileder for å redusere feilkilder og diskriminering i forbindelse med rekrutteringsprosesser.</i> • <i>Det er utarbeidet mal for strukturerte kompetansebaserte intervju. Metoden har god prediktiv validitet samtidig som den bidrar til å redusere bevisst og ubevisst diskriminering.</i> • <i>HR har påbegynt sertifisering i evne- og personlighetstesting for å øke bruken av anerkjent metodikk som bidrar til redusert diskriminering.</i> • <i>Helgelandssykehuset HF har utarbeidet en mangfolds erklæring som er en del av alle stillingsutlysninger og</i> 	<i>Tilbakemeldinger fra kandidater som har vært til intervju hvor strukturert kompetansebasert intervju har vært benyttet som metode, har gitt tilbakemelding om at prosessen har vært god, uavhengig av om de har blitt innstilt eller ikke.</i>

Områder for vurdering av hindre og risiko	Tilstand: undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Årsaker til risikoene	Tiltak for å redusere risikoene	Evaluere om tiltakene faktisk har redusert risikoen
			<p><i>forplikter å kalle inn kvalifiserte søkere uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, nasjonal eller etnisk bakgrunn eller har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Det er innført positiv særbehandling i forhold Samiskspråklig kompetanse</i> 	
<p>Lønns- og arbeidsvilkår</p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Det er ikke gjennomført egne undersøkelser og dokumentasjon på området.</i> <i>Vi bør være mer bevisst på kjønnsbalansen ved sammensetning av arbeidsgrupper, utvalg mm</i> <i>Lønnsfastsetting i de fleste stillinger skjer med grunnlag i ansiennitet og utdanning/kompetanse, og da uavhengig av kjønn – se tabell 3</i> <i>Ved lønnsfastsetting av unormerte stillinger blir dette med kjønn fokusert på, men ikke med grunnlag i en skriftlig lønnspolitikk.</i> 	<p><i>Ikke et tilstrekkelig formelt og skriftlig fokus på problemstillingene, mens likelønn og felles lønnskultur er et uttalt mål i lønnsdialoger.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Utarbeide dokumentasjoner på området.</i> <i>Utarbeide policy for sammensetning av arbeidsgrupper, utvalg</i> <p><i>Ved revisjon av lønnspolitikken, som nå pågår, vil denne problemstillingen bli løftet inn.</i></p>	

Områder for vurdering av hindre og risiko	Tilstand: undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Årsaker til risikoene	Tiltak for å redusere risikoene	Evaluere om tiltakene faktisk har redusert risikoen
Forfremmelse og utviklingsområder	<p><i>Deltar i den nasjonale inkluderingsdugnaden.</i></p> <p><i>Foretakets kompetanseplan har vedtatte satsingsområder og lyser ut interne utdanningsstillinger. Sikrer at alle i målgruppene <u>like</u> muligheter til å søke.</i></p>	<p><i>For lite skriftlig fokus på at forfremmelse og utvikling <u>kan</u> ha likestillingskonsekvenser.</i></p>	<p><i>Må utvikles.</i></p> <p><i>Kan være en del av lønnspolitikk og lederutviklingsprogram.</i></p>	<p><i>Ikke evaluert.</i></p>
Tilrettelegging	<p><i>Bosted/arbeidssted? Helgelandssykehuset utfordres fra flere hold på tema tilrettelegging av bosted/arbeidssted. Strukturelle endringsprosesser setter fokus på temaet, og tiden vi lever i både mht pandemi og utfordringer med å rekruttere innen enkelte fagområder. Dette utfordrer oss til å se på nye fleksible løsninger og finne nye muligheter for å tiltrekke oss kompetanse</i></p> <p><i>Samtidig er det viktig å erkjenne at mulighetsrommet for tilrettelegging i hovedsak er ulikt mellom de kliniske arbeidsområdene og øvrige. Det</i></p>	<p><i>Årsak til behov for økt tilrettelegging handler om enten at det er for få som innehar den kompetansen man søker og/eller at for få av de som innehar kompetansen ønsker å bo/jobbe i distriktet.</i></p> <p><i>Det er forskjell på en turnusjobb med direkte pasientkontakt og fast dagtid uten pasientkontakt.</i></p>	<p><i>Det er inngått flere avtaler som er fleksible i forhold til arbeidssted/bosted.</i></p> <p><i>Behovet for fleksibilitet og nytenkning er også belyst i faglig strategisk utviklingsplan.</i></p>	<p><i>Ikke evaluert</i></p>

Områder for vurdering av hindre og risiko	Tilstand: undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Årsaker til risikoene	Tiltak for å redusere risikoene	Evaluere om tiltakene faktisk har redusert risikoen
	<p><i>må derfor utvikles ulike tiltak i fht. ulike fag-/ledelsesområder</i></p> <p><i>Forbedre tilbudet til den sør-samiske befolkningen</i></p>		<p><i>Tiltaksplan vedtatt i ledermøte 9.des. 2021. Utlyst stilling 4.feb som koordinator for spesialisthelsetjenester til den sør-samiske befolkningen</i></p> <p><i>Stillingen lagt til fagavdeling v/medisinsk direktør</i></p>	
<p>Mulighet for familieliv og jobb</p>	<p><i>Flere muligheter for tilrettelegging for ulike livsfaser og familiære behov, men for dårlig kommunisert og ikke alle er satt i system</i></p> <p><i>Også på dette området er mulighetsrommet for tilrettelegging ulikt mellom de kliniske arbeidsområdene og øvrige.</i></p> <p><i>Det kan også være et mulighetsrom som ikke er nok utprøvd.</i></p>	<p><i>Risiko for redusert rekrutteringsevne og økt turnover hvis muligheter for tilrettelegging ikke gjøres kjent</i></p>	<p><i>Veileder for onboarding anbefaler og har et eget kapittel med navn «informere og tilrettelegge», og her oppfordres ledere til å invitere nyansatte til «familiedialog» med hensikt å bli kjent med den ansattes behov tidlig, slik at det kan gjøres tiltak for å tilrettelegge best mulig, både for den ansatte, men også for den ansattes familie og livsfasebehov</i></p>	<p><i>Ikke evaluert systematisk, men vi vet at veilederen benyttes i liten grad.</i></p>
<p>Trakassering og mobbing:</p> <p><i>Mobbing faller inn under psykisk vold.</i></p>	<p><i>Det spørres om dette i «ForBedring – medarbeiderundersøkelse 2021» pkt. 5.3.</i></p> <p><i>Ca. 80% av de spurte svarer de ikke kjenner til tilfeller av</i></p>	<p><i>Svarene fra undersøkelsen viser at ansatte kjenner til mobbing/trakassering i HSYK.</i></p> <p><i>Holdninger?</i></p> <p><i>Overlevelse av usunne sub-kulturer?</i></p>	<p><i>Under pkt. 5.5 i undersøkelsen, svarer 83% at de vet hvordan de skal gå frem dersom de legger merke til klanderverdig oppførsel. 4% svarer vet-ikke.</i></p> <p><i>Under pkt. 4.2 svarer 80% at</i></p>	

Områder for vurdering av hindre og risiko	Tilstand: undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Årsaker til risikoene	Tiltak for å redusere risikoene	Evaluere om tiltakene faktisk har redusert risikoen
	<p><i>mobbing eller trakassering de siste 12 mnd. Ca. 10% svarer vet-ikke.</i></p>	<p><i>Under pkt. 5.1 svarer 70% at det jobbes systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler. 30% svarer vet-ikke. (Dette gjelder nok fortrinnsvis den ansattes møte med pasienter.)</i></p>	<p><i>det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold. 3% vet-ikke.</i></p> <p><i>70% svarer, under pkt. 5.6 at konflikter blir håndtert på en god måte. 10% svarer vet-ikke.</i></p> <p><i>Tiltak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Skape et arbeidsmiljø der det er trygt for den ansatte å si ifra om trakassering og mobbing.</i> - <i>Løfte det holdningsskapende arbeidet i HSYK.</i> <p><i>MAP(møte med aggresjonsproblematikk)-kurs er et holdningsskapende verktøy med fokus på å møte alle typer vold. MAP implementeres nå i TSB/Psykiatrien.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utarbeide rutine i personalhåndboka som tar inn håndtering av vold og trusler</i> 	
<p>Seksuell trakassering</p>	<p><i>92% svarer at de ikke kjenner til tilfeller av seksuell trakassering de siste 12 mnd. 12% svarer vet-ikke (!)</i></p>	<p><i>Svarene fra undersøkelsen kan tyde på at de ansatte i liten grad opplever seksuell trakassering.</i></p>	<p><i>For å forebygge hendelser vil tiltak som de over kunne redusere evt. risiko.</i></p>	

Områder for vurdering av hindre og risiko	Tilstand: undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Årsaker til risikoene	Tiltak for å redusere risikoene	Evaluere om tiltakene faktisk har redusert risikoen
Kjønnsbasert vold *)	<i>Det foreligger ikke data på dette i undersøkelsen.</i>		<i>For å forebygge hendelser vil tiltak som de over kunne redusere evt. risiko.</i>	

Tabell 2

**) Med kjønnsbasert vold menes en alvorlig form for diskriminering som har utgangspunkt i offerets biologiske eller sosiale kjønn.*

3. Likelønn

Kartlegging av likelønn						
						Årslønn uten tillegg pr. des 2021
Helseforetak:	Helgelandssykehuset HF					
År:	2021					
		Antall		Gjennomsnittlig lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Ans år	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	%
Lønnsgruppe 1	0	8	1	kr 328 000	kr 328 000	1,00
Lønnsgruppe 1	4	4	2	kr 333 000	kr 333 000	1,00
Lønnsgruppe 1	8	2	1	kr 351 200	kr 354 000	0,99
Lønnsgruppe 1	10+	26	12	kr 411 790	kr 403 583	1,02
Lønnsgruppe 2	0	8	3	kr 366 917	kr 384 750	0,95
Lønnsgruppe 2	4	4	1	kr 385 750	kr 382 000	1,01
Lønnsgruppe 2	8	3	0	kr 391 333	kr -	
Lønnsgruppe 2	10+	76	13	kr 444 919	kr 457 473	0,97
Lønnsgruppe 3	0	29	10	kr 369 655	kr 368 750	1,00
Lønnsgruppe 3	4	29	13	kr 371 942	kr 378 917	0,98
Lønnsgruppe 3	8	19	2	kr 385 000	kr 406 500	0,95
Lønnsgruppe 3	10+	161	71	kr 442 323	kr 440 821	1,00
Lønnsgruppe 4	0	32	4	kr 430 006	kr 420 666	1,02
Lønnsgruppe 4	4	72	4	kr 442 723	kr 472 666	0,94
Lønnsgruppe 4	8	34	6	kr 467 130	kr 467 337	1,00
Lønnsgruppe 4	10+	328	56	kr 528 134	kr 535 185	0,99
Lønnsgruppe 5	0	1	1	kr 650 845	kr 569 255	1,14
Lønnsgruppe 5	4	5	3	kr 629 682	kr 572 611	1,10
Lønnsgruppe 5	8	8	2	kr 534 412	kr 526 000	1,02
Lønnsgruppe 5	10+	263	65	kr 577 578	kr 591 815	0,98
Lønnsgruppe 6						#DIV/0!
Samlet		1112	270	kr 442 117	kr 419 666	1,05

Gr.4= LO gr4 YSgr4 UNIO gr4

Gr.5= LO gr5 YSgr5 UNIO gr5

Årsberetning (offentlig publisering)

- a. Hvert år skal det bli redegjort for status i foretaket hva gjelder kjønnslikestilling, ref. punkt 1. Likelønn og ufrivillig deltid 2.hvert år.
- b. Hvert år skal det bli redegjort for hvilke aktiviteter foretaket har hatt for å fremme likestilling og hindre diskriminering, ref. punkt 2. Likelønn og ufrivillig deltid 2.hvert år.