

Handlingsplan for likestilling innen forskning og innovasjon ved Helgelandssykehuset HF år 2023

Innledning

Dette er tillegg til årlig rapport mot Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og ARP har blitt utarbeidet av Helgelandssykehuset etter en felles mal i Helse Nord. Dette tillegget vil også bli publisert som en retningslinje i Docmap.

Hensikt og omfang

Retningslinjen inneholder en sammenstilling av regler og retningslinjer som omhandler likestilling og forbud mot diskriminering ved Helgelandssykehuset. Retningslinjen er spesielt utarbeidet som dokumentasjon i forbindelse med forskningssøknader til Norges forskningsråd og EU (såkalte Gender Equality Plans - GEPs). Forskningsrådet og Europakommisjonen innfører krav om handlingsplaner for likestilling (GEP) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere når det blir skrevet kontrakt. Kravet gjelder for utlysninger med søknadsfrist i 2022 og senere.

Det stilles krav til synliggjøring av spesifikke emner/forskningsindikatorer som derfor er omtalt spesielt i denne retningslinjen.

Flere lover har regler som omhandler likestilling og diskriminering, blant annet:

- **Grunnloven § 98:** «Alle er like for lova. Ikkje noko menneske må utsetjast for usakleg eller mishøveleg forskjellsbehandling.»
- **Jf. Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid (§§ 24 - 28) i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering** som skal fremme likestilling og hindre diskriminering
- **Arbeidsmiljøloven kap. 13:** Vern mot diskriminering

Ansvar

Den enkelte søker er ansvarlig for å legge ved en lenke til denne retningslinjen samt til ARP rapport (som publiseres på internettet)

Fremgangsmåte

Dette gjelder i forhold til kravene fra finansieringskildene for forskning:

Offentlig dokument med lenke

Ansatte som utarbeider søknader på forskningsområdet, herunder særlig Norges forskningsråd og EU/ERC som stiller spesifikke krav til dette, vil i søknaden kunne legge ved en lenke til denne retningslinjen slik at eksterne samarbeidspartnere og finansieringskilden i ett samlet dokument kan se hva som gjøres for å oppnå likestilling og forhindre diskriminering ved Helgelandssykehuset.

Handlingsplanen skal vedtas av ledelsen og skal ikke bare være en del av en årsmelding eller liknende.

Helgelandssykehuset ressurser til likestilling

Helgelandssykehuset har et sterkt fokus på likestilling og likeverd. Dette er nedfelt i vår personalpolitikk og finnes i [vår personalhåndbok](#). HR-avdelingen er hovedansvarlig for oppdateringer og vedlikehold av strategier og likestillingstiltak overfor ansatte. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal kartlegge og analysere resultater og skrive en ARP rapport fra foretaket.

Statistikk og oppfølging av tiltak

Helgelandssykehuset har statistikk og systemer som gjør det mulig å følge utviklingen i likestilling og likeverd. Helgelandssykehuset er omfattet av Aktivitets- og redegjøringsplikten som følger av Likestillings- og diskrimineringsloven (Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid (§§ 24 - 28)). Gjennom denne arbeidsmetodikken rapporteres det årlig på for status i foretaket hva gjelder kjønnslikestilling, på hvordan personalfordelingen utvikler seg i forhold til mangfold, og hvilke aktiviteter foretaket har hatt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Statistikken publiseres i [Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitets- og redegjøringsplikten \(ARP\) for året 2023.](#)

Opplæring

Helgelandssykehusets har opplæringsprogrammer rettet mot nyansatte, ledere og ansatte generelt. Re. Internopplæring «Ny som leder», «Helgelanding»; introduksjonsdag for nyansatte, E-læringskurs: «Etske retningslinjer for Helse Nord» samt flere obligatoriske e-læringskurs.

Likestilling og likeverd ved rekruttering og ansettelse

Opplæring i *Inkluderende rekruttering*

Helgelandssykehuset har tilgang til et tverregionalt e-læringskurs om *Inkluderende rekruttering* for ledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte. Kurset kan tas i [Campus](#) som er felles digital læringsplattform i Helse Nord. E-læringskurset skal bidra til økt kompetanse ved at målgruppen får kjennskap til inkluderende rekrutteringsprosess, hvor de kan innhente mer kunnskap og muligheter for samarbeid med NAV.

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har i samarbeid med Fafo utviklet korte opplæringsvideoer om ulike temaer knyttet til rekruttering og et e-læringskurs om Mangfoldsrekruttering. Se lenke: [Bli bedre på rekruttering | Arbeidsgiverportalen \(difi.no\)](#)

Utlysning av ledig stilling ved Helgelandssykehuset

Helgelandssykehuset har satt følgende mangfoldserklæring som standard i alle utlysningstekster:

Helgelandssykehuset HF ønsker at våre medarbeidere skal gjenspeile befolkningens mangfold og vi oppfordrer alle som er kvalifiserte til å søke hos oss, uansett kjønn, alder, funksjonshemming, nasjonal eller etnisk bakgrunn. Det samme gjelder dersom du har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet. Vi forplikter oss til å kalle inn kvalifiserte søkere i henhold til dette, til alle utlyste stillinger.

Behandling av søknader

Helgelandssykehuset har bestemmelser om at leder ikke må gjøre noen form for diskriminering ved gjennomgang av innkomne søknader. Leder skal gjøre saklige vurdering og ikke ta utenforliggende hensyn. I Helgelandssykehuset sin rekrutteringsveileder, [Trinn 7 Velge ut aktuelle kandidater](#), er det et eget utfyllende punkt om diskriminering.

I rekrutteringsprosesser skal det ikke innhentes opplysninger om eller på annen måte vektlegges følgende forhold hos kandidatene:

- Graviditet, adopsjon, familieplanlegging
- Religiøse og kulturelle spørsmål
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- Politiske spørsmål og medlemskap i arbeidstakerorganisasjonen
- Helseopplysninger (som ikke er relevante for stillingen)
- Forhold som ikke er relevant for ansettelse

Ved søknad på utlyste stillinger, har Helgelandssykehuset en ordning hvor minst en søker med hull i CV, funksjonsnedsettelse eller innvandrerbakgrunn skal innkalles til intervju, forutsatt at vedkommende selv har krysset av for dette når det søkes, og at vedkommende er kvalifisert for stillingen.

- Det er utarbeidet veileder for å redusere feilkilder og diskriminering i forbindelse med rekrutteringsprosesser.

- Det er utarbeidet mal for strukturerte kompetansebaserte intervju. Metoden har god prediktiv validitet samtidig som den bidrar til å redusere bevisst og ubevisst diskriminering.
- Helgelandssykehuset (HR-avdelingen) har påbegynt sertifisering i evne- og personlighetstesting for å øke bruken av anerkjent metodikk som bidra til redusert diskriminering.
- Helgelandssykehuset HF har utarbeidet en mangfoldserklæring som er en del av alle stillingsutlysninger og forplikter å kalle inn kvalifiserte søkere uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, nasjonal eller etnisk bakgrunn eller har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet.
- Det er innført positiv særbehandling i forhold Samiskspråklig kompetanse

Likestilling og likeverd - ansatte ved Helgelandssykehuset

Helgelandssykehuset har som overordnet målsetning å gi ansatte en meningsfylt arbeidssituasjon med like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, religion, livssyn, etnisitet, seksuell legning, funksjonsevne og alder. Helseforetaket legger til rette for at ansatte gis likeverdig tilgang til fagutvikling, lederutdanning og karrieremuligheter.

Som andre helseinstitusjoner er Helgelandssykehuset en kvinnedominert arbeidsplass. Av totale brutto årsverk i 2022 var 74 prosent utført av kvinner og 26 prosent utført av menn. Blant de fast ansatte er 74 % kvinner, men andelen kvinner øker fra 77,4 % for midlertidige ansatte til 83,4 % kvinner i deltidsstillinger. For ufrivillig deltid for fast ansatte er det hele 98 % kvinner.

På mellomledernivå er det en overvekt av kvinnelige ledere. Sykehusledelsen (nivå 1 og 2) har 6 kvinner og 4 menn (60 % kvinner). I helseforetakets styre i 2022 var det i 6 kvinner og 5 menn (55 % kvinner).

Mer data finnes i [Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsesplikten \(ARP\) for året 2023.](#)

Likestilling i forskning

Forskningsvirksomheten i Helgelandssykehuset er omtrent på samme nivå som året før. I 2022 var det 5 Ph.D.-stipendiater (6 i 2021) og 20 ansatte med Ph.D. (19 i 2022) blant våre ansatte. En av stipendiatene har disputert i 2022. Kvinnene er også i klart flertall blant foretakets Ph. D.-studenter (4 kvinner og 1 mann), mens ansatte med doktorgrader er nokså jevnt fordelt (10 menn og 10 kvinner).

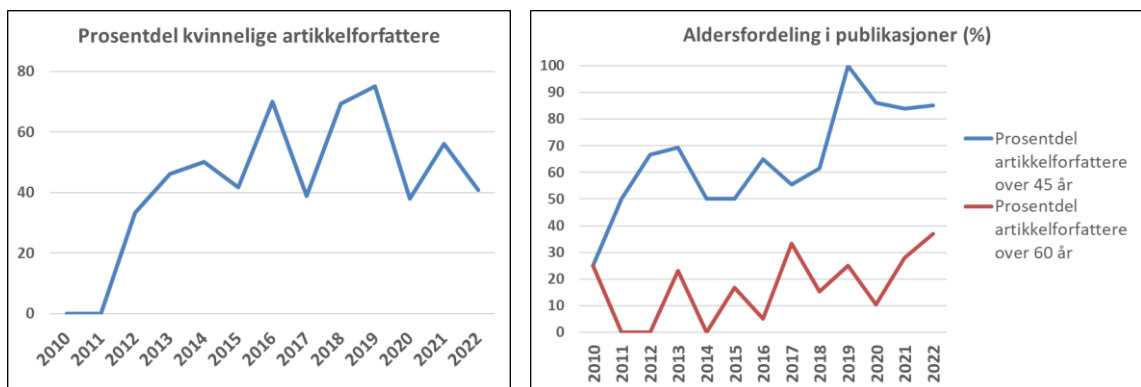
Helgelandssykehuset arbeider for at alle som ønsker å avlegge en doktorgrad og drive forskning skal ha like muligheter til dette. Dette omfatter også muligheten for å tilegne seg erfaring med veiledning av Ph. D.-studenter og ledelse av prosjekter.

Av åtte personer som får ekstern finansiering fra Helse Nord eller fra Horisont 2020 (EU), er det likt fordelt mellom kvinner og menn. I støttestillinger relatert til forskning, er

det ca. 63 % kvinneandel. Dette er en lavere andel av kvinner enn fast ansatte kvinner i foretaket (rundt 74 %), men det er likevel en overvekt av kvinner.

Forskning i Norge har over lengre tid vært preget av flere menn enn kvinner i professorstillinger selv om gapet har blitt noe mindre de siste årene (referanse: <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/kjønnsbalanse-i-forskning/>). 2015 var det første året man hadde flere kvinner enn menn som avla Ph.D. -graden i Norge (referanse: <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/doktorgrader/>). Trenden de siste årene har vært en nokså jevn kjønnsfordeling.

Prosentdel av kvinner som deltar på forskningspublikasjoner har økt gradvis fra 2010 til 2022 (Se Figur 1 – venstre panel). De siste årene har det vært en jevn kjønnsfordeling av forfattere tilknyttet Helgelandssykehuset (ca. 50:50). Det må nevnes at antall artikler varierer mellom 5-25 hvert år, og andelen av kvinner varierer derfor en del fra år til år. Likeledes ser vi en trend at andelen av eldre artikkelforfattere over 45 år som publiserer øker (Se Figur 1 – høyre panel). Dette skyldes nok også at antall forfattere er lite, og andelen påvirkes av aldersøkning blant forfattere som har en høy årlig produksjon med flere artikler.



Figur 1. Prosentdel av kvinnelige artikkelforfattere (venstre side) og aldersfordeling blant forfattere (høyre side). Det må bemerkes at en forfatter kan telles opp flere ganger dersom personen er med på flere publikasjoner. Grafene representerer derfor også gjennomsnittlig andel av kvinner /aldersfordeling per artikkel.

Videre planer for å øke likestillingen i foretaket

[Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsesplikten \(ARP\) for året 2023.](#)

[Strategi- og handlingsplan for forskning og innovasjon i HSYK 2022-2026 \(pdf\)](#)

[Helgelandssykehusets årsberetning 2022 \(Styresak 19/2023\)](#)