

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Likestilling og diskriminering

Finnmarkssykehuset HF 2023

Dato: 26.02.2024

Innledning

Likestillings- og diskrimineringsloven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering. Loven inneholder en generell aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere uavhengig av størrelse, og en lovbestemt arbeidsmetodikk – den konkrete aktivitetsplikten - for større arbeidsgivere (mer enn 50 ansatte).

Det ble i 2020 gjort flere endringer i **aktivitetsplikten** som har betydning for alle foretakene i Helse Nord. Herunder en utvidelse knyttet til hvilke diskriminerings-grunnlag som arbeidsgivere skal jobbe med. Arbeidsgivere skal blant annet arbeide mot kjønnsbasert vold og sammensatt diskriminering – dvs. diskriminering på flere grunnlag samtidig. Dette kommer i tillegg til de tidligere diskrimineringsgrunnlagene det er forbud mot, f.eks. kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og seksuell orientering. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Kartlegging av lønnsforhold og ufrivillig deltid

Det ble også vedtatt at arbeidsgivere som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten annethvert år skal kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn, og bruken av ufrivillig deltidsarbeid. Dette skal gjøres første gang i 2021, hvis det ikke er gjort tidligere.

Lønnskartleggingen innebærer å kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på virksomhetsnivå og innenfor ulike stillingsnivåer/grupper.

Med bruk av ufrivillig deltidsarbeid mener loven "deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer". Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med virksomhetens ansatte.

Redegjøringsplikten

Virksomheter som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten har også en redegjøringsplikt. **Redegjøringsplikten** består av to deler:

- Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten
- Hva virksomheten gjør for å oppfylle aktivitetsplikten

Offentlig publikasjon

Rapporten er et selvstendig dokument, som skal være tilgjengelig på internett. Det vil bli henvist til denne rapporten i styrets årsberetning.

Innhold

1. Tilstand for likestilling.....	4
2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	6
2.1 Samarbeid.....	7
2.2 Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2023/2024.....	7
3. Vedlegg.....	7

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Finnmarkssykehuset HF. Lønnskartlegging skal bli gjort annethvert år, førstegang for regnskapsåret 2021. I del to redegjør Finnmarkssykehuset HF for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

1. Tilstand for likestilling

Kjønnsbalanse

Styret i Finnmarkssykehuset HF består av 7 menn og 4 kvinner. Ledergruppen består av 9 menn og 4 kvinner. Av alle ansatte er 70% kvinner og 30 % menn, som er samme fordeling som i 2022. Det er 57% kvinnelige ledere og 43% mannlige.

Tilstand for kjønnslikestilling				
	2023			
	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
Kjønnsbalanse*	1113	489	69 %	31 %
Midlertidige** ansatte	801	390	67 %	33%
Deltidsarbeid, faktisk	201	84	71 %	29 %
Uttak av foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)	22,5	13,1	63 %	37%
Ufrivillig deltid (annethvert år)	3	0	100 %	0

*Antall personer med fast stillingsforhold

** Antall personer med midlertidige ansettelse med fastlønn (ansatt i stillingsprosent)

Midlertidig ansatte

Midlertidige ansatte består hovedsakelig av prosjektstillinger, vikarer i forbindelse med langtidssykemeldinger, lengre permisjoner (bl.a. svangerskaps- og utdanningspermisjoner), samt ferievikarer.

Det finnes noen feilkilder der ansatte med fast stillingsforhold også er midlertidig ansatt. Dette kan for eksempel være frikjøpte verneombud eller ansatte med forskerpermisjon som mottar forskningsmidler fra foretaket.

Deltid/ufrivillig deltid

Hovedregelen i Finnmarkssykehuset er fast ansettelse i heltidsstillinger.

En stor del av utfordringene vi har mht. deltid, midlertidighet og innleide vikarer har i stor grad å gjøre med utfordringer rundt vakanser og langtidssykemeldinger. Utfordringene med deltidsstillinger og midlertidighet blir i hovedsak jobbet med i forbindelse med rekruttering. Fortrinnsrett som ansatte påberoper seg i forbindelse med utlysning vurderes sammen med kvalifikasjonsprinsippet.

Finnmarkssykehuset har som mål å redusere uønsket deltid. Ønsket og uønsket deltid skal registreres i Personalportalen, slik at foretaket har oversikt over medarbeidere som ønsker å arbeide mer og de som er fornøyd med den stillingsbrøk de har. Det er fremdeles få deltidsansatte som har registrert om de har ønsket eller uønsket deltid. Personalavdelingen har sendt ut informasjon med påminnelse om å registrere ufrivillig deltid i Personalportalen.

Foreldrepermisjon

Finnmarkssykehuset legger til rette for gjennomføring av foreldrepermisjon. Nærmeste leder har et særlig ansvar for oppfølging av den ansatte før, under og etter uttak av permisjon for å sikre best mulig tilrettelegging og ivaretagelse.

Likelønn

Finnmarkssykehuset har fokus på likelønn. Likelønn mellom kvinner og menn betyr ikke at alle som utfører arbeid av lik verdi, skal ha samme kronebeløp utbetalt. Lovens krav er at lønnen fastsettes etter kjønnsnøytrale kriterier og normer.

Lønn fastsettes med utgangspunkt i lokale og nasjonale avtaler med fagforeningene. Kriterier som ligger til grunn, er faktorer som kompetanse, ansenitet og arbeidsoppgaver. Individuelle lønnskrav behandles i forhandlingsutvalget. Kravene vurderes opp mot kriterier for lønnsfastsettelse og blir sett i sammenheng med sammenlignbare stillinger i foretaket.

Tabellen under inneholder data er hentet ut fra lønnsoversikten som sendes til fagforeningene før årets lønnsforhandlinger. Tabellen viser gjennomsnittlig utbetalt lønn for hver gruppe. For ansatte som ikke har 100% stilling er utbetalt lønn omregnet til 100% stilling. Tillegg som ikke endres som følge av stillingsprosent er ikke omregnet.

Oversikten viser forskjeller mellom menn og kvinner i enkelte grupper. Noe av forskjellene begrunnes med at utbetalte tillegg for ubekvem arbeidstid. Kvinners andel av menns lønn øker fra 87,2 % til 89,9 % dersom ubekvemstillegg tas bort fra oversikten.

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Lønnsgruppe	Ans.år	Antall		Gjennomsnittlig lønn		Kvinner andel av menns lønn
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	%
Lønnsgruppe 1	0	5	2	398 484	391 735	101,7 %
Lønnsgruppe 1	4	6	1	393 746	395 736	99,5 %
Lønnsgruppe 1	8	2	1	396 492	403 983	98,1 %
Lønnsgruppe 1	10+	26	15	476 128	481 904	98,8 %
Lønnsgruppe 2	0	22	9	460 440	450 208	102,3 %
Lønnsgruppe 2	4	11	2	431 657	492 000	87,7 %
Lønnsgruppe 2	8	8	1	442 281	436 000	101,4 %
Lønnsgruppe 2	10+	96	48	521 815	539 135	96,8 %
Lønnsgruppe 3	0	5	5	499 245	547 849	91,1 %
Lønnsgruppe 3	4	27	12	488 759	511 057	95,6 %
Lønnsgruppe 3	8	5	0	510 096	-	0,0 %
Lønnsgruppe 3	10+	99	103	560 616	634 622	88,3 %
Lønnsgruppe 4	0	35	7	558 398	540 349	103,3 %
Lønnsgruppe 4	4	56	14	557 901	558 109	100,0 %
Lønnsgruppe 4	8	22	6	581 940	563 111	103,3 %
Lønnsgruppe 4	10+	204	45	647 779	656 259	98,7 %
Lønnsgruppe 5	0	10	3	654 413	805 467	81,2 %
Lønnsgruppe 5	4	14	2	652 397	564 400	115,6 %
Lønnsgruppe 5	8	11	1	655 204	898 400	72,9 %
Lønnsgruppe 5	10+	303	54	761 365	771 090	98,7 %
Lønnsgruppe 6		301	223	1 018 828	1 138 758	89,5 %
SUM		1268	554	722 211	828 397	87,2 %

2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Nærværarbeidet er ett prioritert område. Arbeid med oppgavedeling er et annet område som er relevant. Foretaket har også et prosjekt innenfor stabilisering og rekruttering. Dette arbeidet er relevant også for likestilling, inkludering og mangfold.

Finmarkssykehuset HF har i 2023 gjennomført følgende tiltak for å bedre tilgjengelighet og unngå diskriminering:

- Et ressursteam i personal og organisasjon møtes ukentlig for å gjennomgå og planlegge oppfølging av innkomne saker for å sikre en rask saksbehandling.
- Saker som omhandler diskriminering, mobbing/trakassering, kjønnsbasert vold og seksuell trakassering blir prioritert.
- Resultatene fra ForBedringsundersøkelsen følges opp årlig av alle nivåer i foretaket og det igangsettes undersøkelser og tiltak i de enheter der det er indikatorer på en utfordring på dette området.
- Varslingsrutinen er en del av obligatorisk kompetanseplan for alle ansatte.

Det er etablert rutiner for utlysning og ansettelse i stillinger. Rutinene skal sikre at ledige stillinger blir lyst ut i henhold til interne rutiner og gjeldende lovverk.

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Foretaket har en felles intervjuguide. Utlysninger og intervjuer skal baseres på og gjennomføres etter saklige kriterier. For å hindre diskriminering skjer rekruttering i samsvar med WHO's internasjonale kode for etisk rekruttering av helsepersonell. Foretaket har styrket kompetansen på rekruttering, og har en pågående pilot med et «rekrutteringsteam» som skal bistå ledere.

Foretaket har etablert rutiner for systematisk HMS-arbeid, inkludert nærværarbeid for å redusere sykefravær. Det er dedikerte ressurser som har fokus på bistand og oppfølging av nærvær i foretaket. Årlig medarbeiderundersøkelse (ForBedring) kartlegger arbeidsmiljø og brukes til å utarbeide lokale handlingsplaner.

Utviklingssamtaler mellom ledere og medarbeidere er satt i system i foretakets personalsystem.

2.1 Samarbeid

Arbeidsmiljøutvalg er etablert på tre nivåer: avdelingsnivå (Kvamgruppe), klinikknivå (Kvamråd) og foretaksnivå (FAMU). Arbeidsmiljøutvalgene følger opp aktuelle kvalitets- og arbeidsmiljø saker gjennom året. Tillitsvalgte, vernetjeneste og arbeidsgiver er representert i alle utvalgene.

2.2 Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2023/2024

Foretaket har utarbeidet en handlingsplan for arbeidet med likestilling og mangfold. Handlingsplanen er vedtatt av administrerende direktør.

Ansvar og ressurser for tiltakene er fordelt i planen. Tiltakene må sees i sammenheng med det systematiske HR-arbeidet i foretaket. Personal og organisasjon har et særlig ansvar for støtte og veiledning i oppfølging av handlingsplanen, og har dedikerte ressurser til dette arbeidet.

3. Vedlegg

[Handlingsplan for likestilling og mangfold.](#)