

Likestilling og mangfold i Finnmarkssykehuset

Finnmarkssykehuset jobber systematisk med likestilling og mangfold. Arbeidet er en integrert del av foretakets kontinuerlige forbedrings- og utviklingsarbeid. 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.»
- Likestillings- og diskrimineringsloven som skal fremme likestilling og hindre diskriminering
- Arbeidsmiljøloven kap. 13: Vern mot diskriminering

Handlingsplan, ressurser støtte og opplæring

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.

Det er utarbeidet kompetanseplaner for alle medarbeidere og ledere.

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.

I 2022 starter foretaket et arbeid med å analysere lønnsforskjeller. Analysene vil se på lønn totalt og ulike stillingsnivå/grupper for kvinner og menn. Rapportering vil være klar senest fra 2023.

Rapportering og oppfølging

Finnmarkssykehuset har utarbeidet oversikt over kjønnsdelte data for alle stillingskategorier. Denne oversikten skal oppdateres årlig. Dette gjøres som en utvidelse av årlig sak om deltid og midlertidige stillinger.

Summer av Ansattandel	2020		2021	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
01. Adm. Og ledere	176	76	174	82
02. Pasientrettede stillinger	146	22	155	24
03. Lege	63	61	70	62
04. Psykologer	43	7	36	5
05. Sykepleiere	407	61	438	59
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier	40	3	45	4
07. Diagnostisk personell	28	22	29	25
09. Drifts/teknisk personell	44	40	44	44
10. Ambulansepersonell	35	108	38	104
11. Forskning/utdanning	1		1	0

Styret i Finnmarkssykehuset	5	6	6	5
Totalsum	981	401	1031	409

Overordnede stillingsgrupper	2020		2021		
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
Administrerende direktør Finnmarkssykehuset					
01. Adm. Og ledere		2	1	2	1
Fag, forskning og samhandling					
01. Adm. Og ledere		7	4	7	5
05. Sykepleiere		3		4	
Foretakssekretariatet					
01. Adm. Og ledere		3	1	3	1
Klinikk Alta					
01. Adm. Og ledere		15	4	14	6
02. Pasientrettede stillinger		25	2	31	4
03. Lege		6	3	9	2
04. Psykologer		8	3	7	3
05. Sykepleiere		45	3	58	4
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier		3		6	1
07. Diagnostisk personell		2	4	2	4
09. Drifts/teknisk personell		1		2	
Klinikk Hammerfest					
01. Adm. Og ledere		39	8	41	7
02. Pasientrettede stillinger		37	3	37	5
03. Lege		22	31	24	32
04. Psykologer		9	1	6	
05. Sykepleiere		181	21	187	22
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier		20		20	
07. Diagnostisk personell		13	12	12	14
09. Drifts/teknisk personell		4	2	6	1
Klinikk Kirkenes					
01. Adm. Og ledere		44	6	40	9
02. Pasientrettede stillinger		49	5	52	5
03. Lege		27	24	28	25
04. Psykologer		12	3	11	1
05. Sykepleiere		132	23	144	22
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier		16	3	18	3
07. Diagnostisk personell		13	6	15	7
09. Drifts/teknisk personell		3	2	3	2
Klinikk Prehospitale tjenester					
01. Adm. Og ledere		8	12	8	12
02. Pasientrettede stillinger			1		1
05. Sykepleiere		24	10	26	9
10. Ambulansepersonell		35	108	38	104

Kommunikasjon				
01. Adm. Og ledere		1	1	1
Personal og organisasjon				
01. Adm. Og ledere	18	7	17	7
Sámi Klinikk				
01. Adm. Og ledere	18	4	17	5
02. Pasientrettede stillinger	35	11	36	8
03. Lege	7	4	8	3
04. Psykologer	13		12	1
05. Sykepleiere	22	4	19	2
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier	1		1	
09. Drifts/teknisk personell	0		0	
11. Forskning/utdanning	1		1	
Service, drift og eiendom				
01. Adm. Og ledere	11	25	12	24
02. Pasientrettede stillinger	1			
09. Drifts/teknisk personell	36	36	33	41
11. Forskning/utdanning				0
Økonomi og innkjøp				
01. Adm. Og ledere	13	4	13	5
Totalsum	981	401	1031	409

Handlingsplan for likestilling og mangfold

Fokusområde	Tiltak	Formål	Ansvar	Frist
Organisasjonskultur og balanse mellom jobb og privatliv				
	Etablere og følge opp møtestrukturer.	Bidrar til dialog og samarbeid mellom ledelse, arbeidstakerrepresentanter og medarbeidere. Eksempelvis FAMU, Kvam, samarbeidsmøter og personalmøter.	Foretaksnivå: AD og HR-sjef Klinikk/stab: Klinikksjefer og stabsledere	Etablert.
	Gjennomføre og følge opp ForBedringsundersøkelsen.	Har fokus på sentrale tema som engasjement, arbeidsforhold og psykososialt arbeidsmiljø.	Klinikksjefer og stabsledere	Årlig oppfølging etter årshjul.
	Kartlegging ufrivillig deltid.	FIN har fokus på heltidskultur, og jobber for å unngå ufrivillig deltid.	HR-sjef	Årlig sak med foretakstillitsvalgte.
Kjønnsbalanse og mangfold i ledelse og beslutningstaking				
	Ledermobilisering	Ledermobilisering bidrar til å finne framtidens ledere. Dersom et kjønn er underrepresentert i lederstillinger, bør kvalifiserte kandidater oppfordres særlig til å delta i ledermobilisering.	Gjennomføring: HR-sjef Utvelgelse kandidater: Klinikksjef/stabsledere	Gjennomføres etter årshjul for lederutvikling.

Fokusområde	Tiltak	Formål	Ansvar	Frist
	Årlig oppfølging via rapportering på likestilling og andel ledere fordelt på kjønn i årsberetning til styret.	Årlig rapportering sikrer oppfølging og fokus og vil avdekke endringer og behov for ekstra tiltak.	Økonomisjef/HR-sjef	Årlig.
Kjønnsbalanse og mangfold i rekruttering og karriereutvikling				
	Opplæring i Inkluderende rekruttering	Finmarkssykehuset har tilgang til et tverregionalt e-læringskurs om <u>Inkluderende rekruttering</u> for ledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte. 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.	Systemansvar: HR-sjef.	Etablert
	E-læringskurs om mangfoldsrekruttering	Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har i samarbeid med Fafø utviklet korte opplæringsvideoer om ulike temaer knyttet til rekruttering og et e-læringskurs om Mangfoldsrekruttering. Se lenke: Bli bedre på rekruttering 	Systemansvar: HR-sjef.	Etablert

Fokusområde	Tiltak	Formål	Ansvar	Frist
		Arbeidsgiverportalen (difi.no)		
	«Onboarding»	Sikre god mottakelse og oppstart for nyansatte. Hindre frafall.	Utarbeidelse og vedlikeholde rutiner: HR-sjef Oppfølging i praksis: Alle ledere.	Etablert.
	Deltakelse i inkluderingsdugnaden.	Økt fokus på inkludering. Målgruppen er personer med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CVen.	Systemansvar: HR-sjef. Oppfølgingsansvar: Alle ledere.	Egen tidsplan i handlingsplan for inkluderingsdugnaden.
Kjønns- og mangfoldsperspektiver i forsknings- og undervisningsinnhold				
	Tilstrebe en lik kjønnsfordeling blant medlemmene i Finnmarkssykehusets forskningsstyre og SANKS-FoU styre.	Økt rettferdighet og maktfordeling ved tildeling av midler til forskning.	Forskningsleder	Hvert andre år.
	Tilstrebe lik kjønnsfordeling i forskningsprosjekter, styringsgrupper og undervisning.	Oppnå jevn rekruttering av både kvinner og menn inn i forskning og undervisning.	Prosjektleder/forskningsleder/undervisningsleder	Hvert år
Tiltak mot vold og trakassering				
	ForBedringsundersøkelsen	Kartlegging av vold, trusler og trakassering er tema.	Klinikkjefene/stabsledere ansvar for oppfølging.	Årlig.
	ROS-HMS	Gjennomføre årlig ROS-analyse der vold, trusler og	Alle ledere.	Årlig.

Fokusområde	Tiltak	Formål	Ansvar	Frist
		trakassering er tema. Utarbeide handlingsplan.		
	Rutiner ved vold og trakassering.	Rutiner sikrer rammer for god forebygging og oppfølging.	Utarbeidelse og vedlikehold: HR-sjef. Oppfølging: Ledere og medarbeidere.	Etablert.
Kulturelt mangfold – Samisk språk og kultur				
	Samisk språkopplæring jf. Samelovens språkløv § 3-7 og §3-8	Øke andelen samisktalende i foretaket for å bidra til økt pasientsikkerhet ovenfor samiske pasienter og brukere. Ved nye ansettelser skal kunnskap om samisk kultur, samfunn og språk foretrekkes ved lik kompetanse	Alle ledere.	Årlig.
	Ansatte med samisk språkkompetanse gis en lønnskompensasjon	Rekrutteringstiltak for å øke andelen samisktalende i foretaket	Alle ledere.	Etablert.
	Opplæring i «kulturforståelse i møte med samiske pasienter og brukere»: E-læring: www.esanks.no Kurs/undervisning: fysisk og/eller lyd/bilde	Øke kunnskap om samiske forhold, kultursensitivitet i møte med samiske pasienter og brukere. Øker pasientsikkerheten og brukerfornøydheth	Alle ledere.	Etablert.

