

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.

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 stabssjefer.	Etablert.
	Gjennomføre og følge opp ForBedringsundersøkelsen.	Har fokus på sentrale tema som engasjement, arbeidsforhold og psykososialt arbeidsmiljø.	Klinikksjefer og stabssjefer	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/stabssjefene	Gjennomføres etter årshjul for lederutvikling. Tiltaket er ikke gjennomført de siste årene grunnet pandemi, men planlegges startet opp igjen på sikt.

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.
Kjønnbalanse 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. Utprøving av digitalt system «onboarding».	Utarbeidelse og vedlikeholde rutiner: HR-sjef Oppfølging i praksis: Alle ledere.	Etablert. Utprøving av digitalt system for «onboarding»: i løpet av 2024.
	Fokus på inkludering og mangfold sees i sammenheng med nærværarbeid, rekruttering og oppgavedeling.	Økt fokus på inkludering.	Systemansvar: HR-sjef. Oppfølgingsansvar: Alle ledere.	Etablert.
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/stabssjefene ansvar for oppfølging.	Årlig.

Fokusområde	Tiltak	Formål	Ansvar	Frist
	ROS-HMS	Gjennomføre årlig ROS-analyse der vold, trusler og trakassering er tema. Utarbeide handlingsplan.	Alle ledere.	Årlig.
	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 språklav § 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	Øke kunnskap om samiske forhold, kultursensitivitet i møte med samiske pasienter og brukere. Øker pasientsikkerheten og brukerfornøydhet	Alle ledere.	Etablert.

Fokusområde	Tiltak	Formål	Ansvar	Frist
	Kurs/undervisning: fysisk og/eller lyd/bilde			