

Likestillingsredegjørelse (ARP)

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



[Les mer om oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsespliktene her.](#)

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Stillingsgrupper	Kjønnsbalanse		Lønn	
	Antall kvinner	Antall menn	Grunnlønn Hvor mye kvinner sin lønn utgjør av menn sin lønn, oppgitt i prosent	Bonus, tillegg og goder Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner
Total – Stillingsgruppene samlet	652	1005	96 %	26 080 NOK
Direktører	6	9	100 %	0

Avdelingsledere	10	19	92 %	0
Seksjonsledere	25	36	92 %	7 230 NOK
Enhetsledere	19	36	99 %	31 820 NOK
Prosjektledere	45	34	97 %	Kun kvinnelige prosjektledere som er tildelt bonus/tillegg/goder
Spesialrådgivere	58	76	97 %	8 070 NOK
Seniorrådgivere	74	95	90 %	8 270 NOK
Rådgivere	53	60	96 %	9 794 NOK
Spesialkonsulenter	30	92	101 %	9 687 NOK
Seniorkonsulenter	41	160	96 %	32 613 NOK
Konsulenter	270	319	96 %	24 252 NOK
Andre	21	69	98 %	48 374 NOK

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid*	
Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
28	37	17,77	9,56	37	24

* Innebærer stillingsprosent fra 89,9% – 0,1%

Beskrivelse av stillingsgrupper og lønnskartlegging

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsgruppene. Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingsgrupper i virksomheten som helhet. I forberedelsene har arbeidsgiver i tredje- og fjerdekvartal innkalt til to (2) ulike møter med de tillitsvalgte for å innhentet innspill på hvilke stillingsgruppene man skulle ta utgangspunkt i. De tillitsvalgte ønsket denne involveringen, og for arbeidsgiver var det verdifullt da det ga gode innspill på hvilke hensyn man måtte være oppmerksom på. Involveringen var særlig viktig da det er første gang Sykehuspartner HF gjennomfører denne kartleggingen.

I forhold til lønnskartleggingen er det viktig å konkretisere de tallene man velger å se på, og hvorfor. Variasjoner på 5 % vil man alltid ha på grunn av ulik fartstid, kompetanse, alder og ansenitet. Derfor velger vi å se på de stillingsgrupper med en variasjon på over 5 %. Vi har ingen bonusordninger, men har noe tilleggslønn knyttet til vakttillegg og turnus. Disse tillegg er små i NOK.

Ifølge SSB utgjorde kvinners lønn 89 % av menn sin lønn i 2019 (nasjonalt). For Sykehuspartner HF utgjør kvinners lønn 96 % av menn sin lønn. Vi velger å kommentere de stillingsgrupper hvor vi har størst lønnsforskjeller; Avdelingsledere (92 %), Seksjonsledere (92 %) og Seniorrådgivere (90 %).

Beskrivelse av ulikheter

Når det gjelder forskjellen som fremkommer ved Avdelingsledere og Seksjonsledere har dette med lederspenn og kontrollspenn å gjøre. Det er en tendens til at avdelinger og seksjoner med høyt lederspenn og kontrollspenn i større grad har mannlige ledere. Dette er med på å dra statetikken mot et økt skille mellom kvinner og menn.

Når det gjelder stillingsgruppen Seniorrådgivere er det gjennomgående at menn i større grad innehar kompetansetunge Seniorrådgiverstillinger. Dette er blant annet fremtredende ved avdelingene «Kvalitet», «Sikkerhet» og «Virksomhetsstyring». Hvis man ser på data fra søkerbasen for våre utlysninger til kompetansetunge seniorrådgiverstillinger de siste 2 årene, er menn både i et stort flertall av søkere, samt et stort flertall med de med rette kvalifikasjoner til disse stillingene. Hvorfor kvinner i mindre grad søker/ønsker seg til de kompetansekrevene stillingene innenfor vår virksomhet er et sammensatt spørsmål vi ikke går inn på. Dog vil dette funnet bli gjenstand for fremtidige mål og tiltak.

Selv om lønnsforskjellene i Sykehuspartner er betydelig mindre enn de tall som fremkommer nasjonalt (kilde SSB), viser kartleggingen en systematisk forskjell. Intern kartleggingen viser at forklaringen til dette ligger mye i differansen mellom yrker hvor det er flere kvinner og yrker hvor

det er flere menn. For Sykehuspartner HF speiler dette seg gjennom en betydelig økning i antall kvinner i våre lønnsavdelinger, regnskapstjenester, brukerstøtte og andre liknede merkantile stillinger. Samtidig som vi har et stort flertall menn i de kompetansetunge stillinger innen IKT (it-ingeniører). For å forsikre oss om at dette er tilfelle har vi splittet mellom virksomhetsområdene og videre mellom org. enheter i vår interne kartlegging. Resultatet viste at det ikke fantes vesentlige forskjeller mellom kjønnene.

SSB uttaler at lønnen til kvinner nærmer seg menn sin lønn sakte, men sikkert. For å finne ut av om dette også er gjeldende for Sykehuspartner HF valgte vi i en intern kartlegging der vi skulle ta utgangspunkt i de som ble ansatt etter den 01.01.2016. Det man her fant ut var at man så en generell minkende lønnsforskjell mellom kvinner og menn også hos Sykehuspartner.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Sykehuspartner har prosedyre for mobbing- og trakassering, og også prosedyre for varsling og håndtering av varsler. Prosedyrene revideres årlig.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken som fremkommer av våre interne rutiner og policyer presentert i personalhåndboken, HMS- systemet og kvalitetsportalen
- Sykehuspartner HF legger til rette for at våre leide lokaler er utformet i tråd med arbeidsplassforskriftene. Våre administrative lokaler vurderes i all hovedsak til å være tilfredsstillende tilrettelagt for funksjonshemmede.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Hvordan vi har undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Medarbeiderundersøkelsen (ForBedring) blir gjennomført årlig. Følgende spørsmål i Forbedring stilles rundt temaet diskriminering og likestilling og resultat skåres fra 0-100, hvor 0 regnes som minst ønskelig og 100 regnes som mest ønskelig:
 - *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene.*

Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 96, dette er en marginal oppgang fra fjoråret (score 95). Videre ligger vi over referanseområdet sin score på 93, som utgjør gjennomsnittet til Helse Sør-Øst (Heretter kalt HSØ).

- *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene.*

Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 90, dette er en oppgang fra fjoråret. Videre ligger vi betydelig over referanseområdet sin score på 80, som utgjør gjennomsnittet til HSØ.

- *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene.*

Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 96, dette er en oppgang fra fjoråret. Videre ligger vi betydelig over referanseområdet sin score på 93, som utgjør gjennomsnittet til HSØ.

- *Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering.*

Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 82, dette er en oppgang fra fjoråret. Videre ligger vi over referanseområdet sin score på 80, som utgjør gjennomsnittet til HSØ.

- Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen skal gjennomgås i alle enheter over 5 personer med oppfølgende tiltak som dokumenteres og følges opp i egen handlingsplan.
- I forbindelse med den særskilte situasjonen vi er i grunnet korona- pandemien har arbeidsgiver i samarbeid med vernetjenesten og de tillitsvalgte utført to spørreundersøkelse om hvordan Koronasituasjonen påvirker arbeidet vårt. I den forbindelse ble det forespurt om de ansatte opplevde at virksomheten tilrettelegger godt nok for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver. Denne undersøkelsen blir behandlet i ledermøter, med de tillitsvalgte og i AMU. Undersøkelsene viste at; *Majoriteten mestrer skillet jobb/privatliv, 9 % opplever det utfordrende å balansere jobb med omsorgsoppgaver.* Dette funnet bli gjenstand for fremtidige mål og tiltak for å fremme tilrettelegging og muligheten for å kombinere jobb med familieliv.
- Ledere oppfordres til ivaretagelse av medarbeidere med særskilte behov. Henvises her til retningslinje for oppfølging av sykefravær i vår personalhåndbok og i kvalitetsportalen.

Beskrivelse av tiltak som planlegges i 2021.

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- I Sykehuspartner sine stillingsannonser fremkommer følgende tekst;
 - *Sykehuspartner er opptatt av mangfold, vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av for eksempel alder, kjønn, funksjonshemming, «hull i CV», nasjonal eller etnisk bakgrunn.*

Sykehuspartner er opptatt av å få større mangfold og flere kvinnelige søkere, også i de kompetansetunge stillingene. Derfor kommer vi til å sette som mål å være tydeligere i vårt ønske om å tiltrekke oss flere kvinner til våre kompetansetunge seniorrådgiver stillinger (se tiltak og handlingsplan).

- Sykehuspartner HF ønsker øke vårt mangfold, også når det gjelder mennesker med funksjonshemming. Derfor påbegynte vi i fjerde kvartal implementeringen av følgende tiltak; Dersom det melder seg søkere som har «hull i CV» eller nedsatt funksjonsevne, og som er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren til stillingen, skal minst én av disse kalles inn til intervju. Denne positive særbehandlingen for søkere med nedsatt funksjonsevne er vedtatt i våre rutiner og personalhåndbok, og er hjemlet i Likestillings- og diskrimineringslovens §11. Dette er planlagt implementert i første kvartal 2021 (se tiltak og handlingsplan).

Resultater av arbeidet

Beskrivelse av tiltakene og handlingsplan

For å konkretisere de presenterte tiltak har vi laget en handlingsplan. I Handlingsplanen fremkommer;

- Rekruttering: Vi satt opp to (2) sentrale tiltak for å øke sjansen for ansettelse av mennesker med funksjonsnedsettelse, samt å øke andelen kvinner med kompetansetunge stillinger ved Sykehuspartner HF.
- Lønns- og arbeidsvilkår: Vi har fortsatt mye å jobbe med, men vi forventer at arbeidet rundt standardisering av stillingskoder vil gi en bedre objektiv vurdering ved neste lønnskartlegging om to (2) år.
- Tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv: Det arbeides med revidering av policy for fleksibelt arbeidsted. Dette er basert på erfaringer gjort under koronaperioden som viser nye muligheter for fleksibilitet og arbeid hjemmefra.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Vi ønsker å gi positiv særbehandling for søkere med nedsatt funksjonsevne, jf. Likestillings- og diskrimineringslovens §11	Alle kandidater som søker våre stillinger må besvare følgende spørsmål; «Har du nedsatt funksjonsevne?» eller «hull i cv». Dersom kandidater har krysset av en slik, og har tilsvarende lik kompetanse som etterspurt skal minst en kalles inn til intervju.	Positiv særbehandling for søkere med nedsatt funksjonsevne	HR/HMS med særlig ansvar for rekruttering.	Påbegynnes våren 2021	Evalueres fortløpende
	Det er gjennomgående at menn innehar flesteparten av de kompetansetunge Seniorrådgiverstillinger. Data fra vårt rekrutteringsverktøy siste 2 år viser at menn både er i et stort flertall av søkere, samt at de er i flertall sett opp mot de med riktige kvalifikasjoner til kompetansetunge seniorrådgiverstillinger.	Synliggjøre i aktuelle rutiner, policyer og prosedyrer vårt ønske om å tiltrekke flere kvinnelige søkere til kompetansetunge seniorrådgiverstillinger i 2021.	Tiltrekke oss flere kvinner til kompetansetunge stillinger, og med det minke de generelle lønnsforskjeller	HR/HMS med særlig ansvar for rekruttering i	Påbegynnes våren 2021	Evalueres fortløpende

Lønns- og arbeidsvilkår	For å sikre en best mulig objektiv vurdering av ulike stillingsgrupper til lønnskartleggingen mellom kjønn arbeides det med standardisering av virksomhetens stillingskoder	Arbeides kontinuerlig med for å sikre en objektiv vurdering.	Sykehuspartner har stillingskoder og dets innhold er objektivt beskrevet	HR-avdelingen, aktuelle ledere og de tillitsvalgte	2022	Evalueres før neste lønnskartlegging om to (2) år
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Det er behov for å vurdere virkemidler for å utjevne lønnsforskjeller i enkelte stillingsgrupper.	Man ser behovet for en oppdatering av eksisterende policy rundt fleksibelt arbeidsted.	Tilpasse arbeidsgivers og medarbeider behov for fleksibilitet.	HR/HMS	Våren 2021	Uvisst