

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Likestilling og diskriminering

Finnmarkssykehuset HF 2024

Dato: 20.02.2025

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.

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.

Redegjørelsesplikten

Virksomheter som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten har også en redegjørelsesplikt. **Redegjørelsesplikten** 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.....	7
2.1	Samarbeid	7
2.2	Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2024/2025.....	7
3.	Vedlegg.....	8

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Finnmarkssykehuset HF. Lønnskartlegging skal bli gjort annethvert år.

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

Se årsberetningen.

Tilstand for kjønnslikestilling				
	2024			
	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
Kjønnsbalanse*	1 118	485	70 %	30 %
Midlertidige** ansatte	791	367	68 %	32 %
Deltidsarbeid, faktisk	218	92	70 %	30 %
Uttak av foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)	22,5	13,1		
Ufrivillig deltid (annethvert år)	1	0	100 %	0

Midlertidig ansatte

Midlertidige ansatte består hovedsakelig av prosjektstillinger, vikarer i forbindelse med langtidssykmeldinger, 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

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

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. Kvinnens andel av menns lønn øker fra 84,7 % til 87,5% dersom ubekvemstillegg tas bort fra oversikten.

Kartlegging av likelønn						
Helseforetak:						
År:	2024					
		Antall		Gjennomsnittlig lønn		Kvinners andel av menns lønn
	Ans år	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	%
Lønnsgruppe 1	0	3	3	409 359	433 691	94,4 %
Lønnsgruppe 1	4	3	2	425 683	452 143	94,1 %
Lønnsgruppe 1	8	5	2	429 566	442 442	97,1 %
Lønnsgruppe 1	10+	24	13	496 743	524 089	94,8 %
Lønnsgruppe 2	0	2	3	502 071	546 516	91,9 %
Lønnsgruppe 2	4	4	2	459 145	534 024	86,0 %
Lønnsgruppe 2	8	10	1	462 305	527 000	87,7 %
Lønnsgruppe 2	10+	107	47	555 757	575 440	96,6 %
Lønnsgruppe 3	0	8	5	462 305	541 286	85,4 %
Lønnsgruppe 3	4	21	10	533 790	542 740	98,4 %
Lønnsgruppe 3	8	11	3	540 465	572 876	94,3 %
Lønnsgruppe 3	10+	91	97	603 748	669 168	90,2 %
Lønnsgruppe 4	0	32	10	582 718	626 129	93,1 %
Lønnsgruppe 4	4	41	8	573 793	566 811	101,2 %
Lønnsgruppe 4	8	20	5	614 180	618 746	99,3 %
Lønnsgruppe 4	10+	192	52	684 856	680 247	100,7 %
Lønnsgruppe 5	0	7	2	912 140	2 080 000	43,9 %
Lønnsgruppe 5	4	13	4	715 827	682 466	104,9 %
Lønnsgruppe 5	8	9	0	691 079	-	-
Lønnsgruppe 5	10+	335	67	802 835	845 164	95,0 %
Lønnsgruppe 6		237	212	1 111 154	1 265 194	87,8 %
Samlet		1173	548	766 383	905 009	84,7 %

Lønnsgruppene gjenspeiler stillingsgruppe 1-5 som gjennomgående er brukt i overenskomstene til LO og YS. Gruppene gjenspeiler stillinger med ulikt krav til kompetanse, hvor stillingsgruppe 5 er stillinger med krav til videreutdanning utover bachelornivå. Lønnsgruppe 1 omfatter stillinger som ikke har formalkrav til kompetanse. Lønnsgruppe 2 og 3 har typisk krav om fagbrev. Lønnsgruppe 4 omfatter stillinger med krav om bachelorutdanning og lønnsgruppe 5 stiller krav om videreutdanning utover bachelor.

Lønnsgruppe 6 er typisk stillinger som er «direkte plassert», men omfatter også stillinger som har en annen inndeling enn stillingsgrupper som nevnt ovenfor. Det vil si at de kan ha en lønnsstige med utgangspunkt i hvor langt de er kommet i utdanningsløpet. Typiske stillinger i denne gruppen; leger, psykologer, siviløkonomer, sivilingeniører og ledere.

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 hatt et prosjekt innenfor stabilisering og rekruttering. Prosjektet ble avsluttet ved utgangen av 2024, og anbefalte tiltak videreført i ordinær drift. Dette arbeidet er relevant også for likestilling, inkludering og mangfold.

Finnmarkssykehuset HF har i 2024 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 ansettelser i stillinger. Rutinene skal sikre at ledige stillinger blir lyst ut i henhold til interne rutiner og gjeldende lovverk. Foretaket har etablert et rekrutteringsteam som bistår med rekrutteringer.

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 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 2024/2025

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

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

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.](#)