

Likestillingsredegjørelse

Helse Stavanger HF arbeider aktivt og målrettet for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering og kjønnsbasert vold samt andre relevante forhold.

Likestillings- og diskrimineringsarbeid er forankret i foretakets ulike strategier, verktøy, undervisning, retningslinjer/rutiner og er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Fokusområdet for mangfold og inkludering ved Helse Stavanger HF 2021-2023 er:

- Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på likestilling og mangfold samt høy kompetanse om alle former for diskriminering.
- Foretaket vil i sitt rekrutteringsarbeid ha fokus på og tiltak som skal bidra til øke mangfoldet.
- Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering
- Skape likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsbetingelser for både kvinner og menn og fremme en mer lik fordeling av begge kjønn i lederstillinger og ellers innen alle faggrupper og stillingsnivåer.
- Hindre at foretakets medarbeidere som får helseplager faller ut av arbeidsmiljøet og arbeide med seniorpolitikken som har til hensikt å øke pensjonsalder

Helse Stavanger HF har et mangfold – og inkluderingsutvalg sammensatt av 7 medlemmer som representerer ledelsen, tillitsvalgte, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten og personal- og organisasjonsutvikling.

Del 1 Kjønnlikestilling - lønn og ufrivillig deltid

Lønnspolitikk

Lønn er et viktig virkemiddel for å sikre at Helse Stavanger HF har tilstrekkelig og riktig kompetanse for å nå foretakets mål. Foretaket har i samarbeid med fagforeningene utarbeidet en egen lønnspolitikk. Lønnspolitikken i Helse Stavanger HF skal bidra til å:

Beholde, motivere, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidere slik at vi kan tilby helsetjenester av høy kvalitet.

Lønnspolitikken skal videre bidra til å belønne og kompensere og gi medarbeiderne en lønn som står i forhold til:

- Stillingens ansvar, oppgaver og myndighet

- Medarbeiderens kvalifikasjoner og kompetanse i forhold til foretakets behov der det er avtalt mellom partene
- Medarbeiderens innsats og resultatoppnåelse i forhold til eventuelt avtalte vurderingskriterier og mål.

Foretakets lønnspolitikk skal være basert på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Samtidig skal det være muligheter for individuelle ulikheter, men slike ulikheter bør i størst mulig grad baseres på objektive og kjente kriterier.

Lønnsstatistikk

Foretaket har et uttalt mål om likelønn. Likelønn er et tema i de årlige lønnsforhandlingene.

For å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn er lønn per februar 2022 anvendt. Alle lønnslementer er omgjort til 100 % størrelser og brutt ned på hovedkategorier av stillingsgrupper. Se vedlegg 1 for lønnsstatistikk.

Som tabellen viser i vedlegg 1 er det små forskjeller på minstelønn/årslønn for de stillingsgruppene som har avtalt minstelønnstabeller i overenskomsten. Vi ser at disse forskjellene i all hovedsak skyldes lengre ansiennitet. Vi ser imidlertid at det er større forskjeller når det gjelder fast tilleggslønn. (seniortillegg, funksjonstillegg, kompetansetillegg, rekrutteringstillegg o.l.). Dette er noe partene må se nærmere i forbindelse med gjennomføring av lokale forhandlinger.

I utvalg for lønnsstatistikk har vi en fordeling som teller 79 % kvinner og 21 % menn.

Andre områder for kjønnslikestilling

Helse Stavanger HF er en kvinnedominert arbeidsplass, hvor ca. 80 prosent av medarbeiderne er kvinner. I enkelte yrkesgrupper er kvinneandelen særlig stor, det gjelder blant annet for sykepleiere, hjelpepleiere og renholdspersonale. Ledergruppen i foretaket består pr. dags dato av ti kvinner og syv menn, og styret av seks kvinner og fem menn. De andre ledernivåene preges av at den største andel av lederne er kvinner, mens det er en overvekt av menn som er avdelingsoverleger. Arbeidet med å utjevne forskjell vil dels være en del av rekrutteringsarbeidet og dels ligge i å gjøre arbeidsplassen attraktiv for begge kjønn.

Når det gjelder foreldrepermisjon ser en at andelen kvinner som velger 80 % dekningsgrad ved utgangen av 2021 var 16 %, mot 10 % i 2020. De fleste kvinnene tok ut hele felleskvoten. Andelen menn som valgte 80 % dekningsgrad var 23 % mot 20 % året før. De fleste tar ut hele fedrekvoten og ingen felleskvote. Den tydelige trenden med nedgang i 80 % dekningsgrad fra 2019 til 2020 ble noe reversert i 2021.

Tilstand for kjønnslikestilling i 2021

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon**	
Oppgis i antall		Oppgis i prosentandel		Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn

568	1384	80 %	20 %	1886	278	40	9	35	17
-----	------	------	------	------	-----	----	---	----	----

**OBS! Tabellen viser en oversikt over fast- og midlertidig ansatte med en juridisk stillingsprosent fra 1-100 %, dvs. at timelønnede, hospitanter, innleide, studenter o.l. er ekskludert i tallene.*

***OBS! Tabellen omfatter de som mottok foreldrepenger i 2021. Ettersom foreldrepenger kan gis inntil barnet fyller tre år, gir tabellen ikke et fullstendig bilde av foreldres totale uttak.*

Ufrivillig deltid

I samsvar med styringsdokumentet for 2021, har Helse Stavanger HF hatt fokus på å redusere andelen deltid, ved å etablere og ivareta en heltidskultur. Foretaket ønsker at hele faste stillinger skal være hovedregel. Som del av Helse Vest RHF sin politikk lyses det ikke ut stillinger på under 50 %, med unntak av helgestillinger som lyses ut på minimum 20 %. Alle medarbeidere, faste og midlertidige, som har en samlet stillingsprosent under 100 % blir bedt om å registrere om de ønsker høyere stillingsprosent eller ikke i systemet Heltidsmodulen. Medarbeidere som ønsker høyere stilling i avdelingen har dialog med sin leder, der en ser på mulighet for økt stillingsstørrelse. Gjennomsnittlig total juridisk stillingsprosent er i dag på 92,1 % i foretaket.

Deltid er et av temaene som ligger i malen for den årlige medarbeidersamtalen. Temaet skal med andre ord kunne reises både av medarbeider selv og leder, minst én gang i året. Dette forutsetter selvsagt at medarbeidersamtaler holdes årlig slik som retningslinjene tilsier.

Per desember 2021 har 40 kvinner og 9 menn oppgitt at de ønsker høyere stilling (Kilde: Heltidsmodul).

Vi vet fra tidligere undersøkelser at antall medarbeidere som registrerer ønske om høyere stillingsprosent i heltidsmodulen, kan være lavere enn det reelt sett er. Noen registrer ikke ønsket fordi de ikke kjenner til at de skal gjøre det, andre fordi de ikke tror at de kan få økt stilling i egen enhet. En del som blir tilbudt å øke stillingen sin med deler av stillingen i en annen enhet, takker "nei", da de fleste er ut til å ønske å jobbe kun i en/egen enhet.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kartlegging: Det gjennomføres årlig kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur i Helse Stavanger HF - ForBedringsundersøkelsen. I undersøkelsen kartlegges blant annet om medarbeidere har kjennskap til om man blir utsatt for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering. Det var i 2021 en deltakelsesprosent på 74%. I 2021 svarer ca. 4 % av medarbeiderne at de er helt eller delvis uenig i at de ikke kjenner til at noen er blitt utsatt for seksuell trakassering der de arbeider. Denne tilbakemeldingen tas på høyeste alvor og følges opp på den enkelte enhet. Kartleggingsresultater for foretaket blir årlig orientert om i foretakets arbeidsmiljøutvalg, foretaksledelsen og styret.

Uønskede hendelser: Helse Stavanger HF har et elektronisk meldesystem, Synergi, hvor alle ansatte kan melde fra om uønskede hendelser. I 2021 er det meldt 68 saker knyttet til trakassering fra pasient/pårørende/bruker. Leder er ansvarlig for å følge opp meldte uønskede hendelser.

Handlingsplaner: Resultater fra ForBedringsundersøkelsen og meldte uønskede hendelser er kilder som benyttes når enhetene skal risiko vurdere og utarbeide lokale handlingsplaner med risikoreduserende tiltak. Det blir utarbeidet handlingsplaner på alle organisatoriske nivå. Handlingsplaner utarbeides i samarbeid mellom ledelse, verneombud, tillitsvalgte og medarbeidere.

Varsling: Helse Stavanger HF ønsker en åpenhetskultur som gjøre det mulig for medarbeidere å varsle uten å være redd for negative konsekvenser.

I 2021 har Helse Stavanger HF evaluert og revidert de interne rutinene for varsling og konflikthåndtering. Loven gir ansatte rett og en plikt til å melde ifra om de observerer andre bli utsatt for trakassering og diskriminering. Arbeidsgruppen sitt overordnede mål var å skape retningslinjer som er i tråd med, og underbygger Helse Stavanger HF sin overordnede målsetting om at det oppleves, og er trygt og forutsigbart å si fra om kritikkverdige forhold. Arbeidet har blant annet avdekket at det er behov for økt kompetanse på temaene konflikthåndtering, varsling av kritikkverdige forhold, og forebygging og håndtering av trakassering. På den bakgrunn er det utarbeidet 4 nye retningslinjer;

- Retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold
- Retningslinje for forebygging og håndtering av konflikter er splittet i:
 - Retningslinje for forebygging og håndtering av trakassering og utilbørlig opptreden, med tilhørende vedlegg
 - Retningslinje for forebygging og håndtering av konflikter, med tilhørende vedlegg
 - Retningslinje for håndtering av personalsaker, med tilhørende vedlegg.

Rekruttering

Helse Stavanger HF legger vekt på mangfold på arbeidsplassen, og skal rekruttere kvalifiserte medarbeidere uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Foretaket følger et prinsipp om likelønn, og tariffavtalene har en kjønnsnøytral lønnsregulering. Regjeringen lanserte 20. juni 2018 en inkluderingsdugnad, hvor hovedmålsettingen er økt yrkesdeltakelse. I 2021 var inkluderende rekruttering et satsningsområde for helseforetakene i Helse Vest RHF. Hovedmålet er å øke yrkesdeltaking, og en av målsettingene er at minst fem prosent av nye tilsatte skal være personer med lengre opphold fra arbeidslivet eller nedsatt funksjonsevne. Som del av arbeidet ble det publisert e-læringsprogram for inkluderende rekruttering, som inngår i lederopplæringen ved foretaket. Videre er det et mål for foretaksgruppen i Helse Vest RHF at medarbeiderne skal speile befolkningen, noe som betyr at 6-10 prosent av ansatte skal ha innvandrerbakgrunn. Tall fra 2020 viser at 23% prosent av medarbeiderne i Helse Stavanger HF er ikke norske statsborgere. Dette er den høyeste prosentandelen blant helseforetakene i Helse Vest RHF.

I alle stillingsannonser er foretakets “Mangfoldserklæring” inkludert. Alle annonser kontrolleres før publisering. **Mangfoldserklæringen:**

«Foretaksgruppen i Helse Vest ønsker å gjenspeile mangfoldet i befolkningen i vår rekruttering. Vi oppfordrer alle som er kvalifiserte til å søke ledige stillinger uansett kjønn, alder, funksjonshemming og flerkulturell bakgrunn. Det samme gjelder dersom man har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet. Foretaksgruppen Helse Vest ønsker å legge til rette for et inkluderende rekruttering.»

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle arbeidstakere skal ha et helsefremmende og godt arbeidsmiljø, hvor det legges til rette for medvirkning og utvikling. Noen arbeidstakere kan ha et særlig behov for tilrettelegging. Som arbeidsgiver har vi særlig oppmerksomhet overfor gravide medarbeidere, medarbeidere med nattarbeid, funksjonshemmede medarbeidere og seniormedarbeidere. Behov for individrettede forebyggende tiltak avdekkes og vurderes i dialog mellom leder og medarbeider.

Tilrettelegging av arbeidsplassene ivaretas først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det gjennomføres årlige kartlegginger av arbeidsmiljøet med påfølgende risikoreducerende tiltak. Det er utarbeidet «prosedyre for årlig kartlegging av helse, miljø og sikkerhet».

Tilrettelegging – muligheter og begrensninger: Arbeidsgiver har plikt til å forebygge helseproblemer, tilrettelegge, samt følge opp medarbeidere som er syke. Tilretteleggingstiltak skal tidsavgrænses, evalueres og dokumenteres. Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mulig å få til i arbeidstakerens egen stilling, vurderes omplassering i dialog med arbeidstaker og ev. dennes tillitsvalgte.

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgaver: Helse Stavanger HF ønsker å tilrettelegge for gravide arbeidstakere under svangerskapet, slik at gravide kan være på arbeid og ha det bra. Ved å ivareta og tilrettelegge arbeidet vil gravide få et trygt og godt arbeidsmiljø, slik at de kan stå i arbeid lengst mulig.

Foretaket har en egen EQS-rutine for gravide arbeidstakere. Rutinen beskriver oppfølging, tilrettelegging og forhold som man må være spesielt oppmerksom på i Helse Stavanger. Gravide arbeidstakere og deres ledere skal gjennomføre 3 samtaler i løpet av svangerskapet. I samtalen skal den gravide og leder samarbeide om å finne gode løsninger slik at den gravide kan fortsette i arbeidet så lenge som mulig. Bedriftssykepleier kan delta i disse samtalen. Videre arrangeres det jevnlig egne kurs for gravide medarbeidere.

Særlig tilrettelegging for enkeltpersoner: Selv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikke være tilrettelagt for alle typer funksjonsnedsettelse alle steder. Ved behov må den enkelte avdeling skaffe nødvendige hjelpemidler, eksempelvis tilpasset stol eller bord. I andre tilfeller etableres prosjekt for særlig tilrettelegging.

Helse Stavanger HF jobber aktivt for å redusere antall ansatte som skader seg som følge av forflytning eller uheldig arbeidsstilling. I 2020 ble det registrert 79 saker i avvikssystemet «Synergi» med hendelsestype «Ergonomisk arbeidsmiljø». I 2021 ble der registrert 49 % og

dette er en reduksjon på 49 %. De fleste sakene handler om forflytning og ubekvem arbeidsstilling. Pasientforflytning er en viktig del av arbeidsoppgavene til mange av medarbeiderne i sykehuset. Enheter hvor dette er relevant skal ha minimum 2 forflytningsveiledere. Det gjennomføres kurs for forflytningsveiledere 2 ganger i året, men en ser også behov for å etablere et forum for å opprettholde kompetanse hos dem som allerede er forflytningsveiledere.

Etnisitet, religion, livssyn

Seksjon prestetjeneste, etikk og livssyn arbeider aktivt for «å gjøre tros- og livssynsbetjeningen bredere». Seksjonens medarbeidere har formell kultur- og religionsvitenskapelig kompetanse og driver med forskning innenfor feltet. Sykehusprestene betjener pasienter, pårørende og ansatte med ulikt livssynsmessig ståsted. Ved behov tilkalles representanter fra ulike tros- og livssynssamfunn, dersom vedkommende ønsker dette i stedet for sykehusprestens tjenester.

Selv om tjenesten i praksis på mange måter ivaretar mangfoldet, har den tatt grep for å imøtekomme en populasjon som er mer livssynsmessig sammensatt, samt ivareta de prinsipielle og menneskerettighetsmessige anliggender som ledsager dette kulturelle skiftet. Seksjonen har ansatt en kultur- og livssynsrådgiver for å styrke kompetansen på en måte som ytterligere understøtter en inkluderende tjeneste. Rådgiveren samarbeider med sykehusprestene med å bistå helseforetaket i å tenke prinsipielt og praktisk om kultur- og livssynsspørsmål. En av oppgavene er å innhente og samle erfaringer fra ulike avdelingers kulturmøter, og gjøre disse erfaringene og praksisene tilgjengelig for flere på sykehuset. Kultur- og livssynsrådgiveren bidrar til kompetanseheving i forhold til kultur og livssyn, i form av undervisning og veiledning, samt forestår kvalitetssikring av representanter fra ulike tros- og livssynssamfunn som ved tilkalling kan bistå pasienter og pårørende på sykehuset.

(Utøvelse av) religion: Det er mulighet for å tilrettelegge for at arbeidstakere kan be i arbeidstiden og fleksibilitet i arbeidstid/turnus i forhold til feiring av religiøse høytider. Dette behandles individuelt med nærmeste leder.

Religiøse plagg: Arbeidstakere som av kulturelle eller religiøse grunner ønsker å bruke hijab, skal bruke foretakets spesialsyddde hijab som del av arbeidsantrekket. Dette gjelder imidlertid kun for stillinger hvor det er krav om at sykehusets arbeidstøy benyttes.

Alder: Helse Stavanger HF ønsker en personalpolitikk som ser alle medarbeidere i et ressurs- og utviklingsperspektiv, og slik også legger til rette for at eldre medarbeidere kan stå lengre i arbeidet. Dette skjer i dialog mellom leder og medarbeider.

Seksuell trakassering: Helse Stavanger HF har stort fokus på oppfølging av resultatene i ForBedringsundersøkelsen, herunder tilbakemeldinger ift seksuell trakassering.

Det er videre utarbeidet en egne dialogpresentasjon om seksuell trakassering på arbeidsplassen, denne kan man for eksempel bruke for å snakke om dette temaet på enhetenes personalmøter.

Foretaket har nylig utarbeidet ny retningslinje for forebygging og håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det utarbeides nå et nytt kursopplegg som skal inneholde elementer både i forhold til det forebyggende arbeidet og håndteringen av konkrete saker.

Ledermobilisering og lederutdanning

Ledermobilisering og lederutvikling er et viktig satsingsområde og rekrutteringsverktøy for foretaket. I et helseforetak er det mange ledere som har en utdanning som er relatert til andre funksjoner og oppgaver enn kjernen i selve lederrollen. Dette kan resultere i at en mangler en enhetlig faglig referanseramme i vurderingen av hva som er godt lederskap. Dette vil få konsekvenser for i hvilken grad medarbeidere blir ivaretatt i Helse Stavanger HF, og for deres trivsel. I 2021 var det 21 kvinner og 9 menn som deltok på ledermobiliseringsprogrammet og 32 kvinner og 12 menn på lokalt lederutviklingsprogram.