

# Handlingsplan

Likestillings- og inkluderingsutvalget (Liu)



# Innholdsfortegnelse

## **Innledning**

Organisering og rapportering  
Mangfold

## **Handlingsplan**

Handlingsplan 2023-2025

Innledning

1. Mangfold og inkludering
  - 1.1 Kulturelt, språklig og etnisk mangfold
  - 1.2 Seksuell orientering, kjønns mangfold og kjønnsuttrykk
  - 1.3 Livsfase
  - 1.4 Psykisk helse og funksjonsevne
2. Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering
3. Kjønnsbalanse

Vedlegg 1: Definisjoner

## Innledning

På et overordnet nivå finnes det mye kunnskap om manglende likestilling og mangfold i norsk arbeidsliv. Det vi vet mindre om er hvordan dette arter seg på den enkelte arbeidsplass. Regjeringen har derfor gjennom Likestillings og diskrimineringsloven pålagt den enkelte virksomhet, gjennom en forsterket aktivitet- og redegjøringsplikt, å kartlegge virksomhetens status når det gjelder likestilling, mangfold og mulig diskriminering, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven (LDL) §26.

Gjennom kartlegging erfarer Sykehuset Østfold (SØ) at det finnes planer og tilrettelegging for likestilling og mangfold på en del områder, men at det også finnes utfordringer og et utviklingspotensial.

## Organisering og rapportering

Sykehusledelsen vedtok i sykehusledermøte 29. mars 2022 å etablere et Likestilling- og inkluderingsutvalg (Liu). Lius oppdrag er å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold, samt å hindre diskriminering. Liu rapporterer til sykehusledelsen som har beslutningsmyndighet.

HR-direktøren er leder av Liu og utvalget består av medlemmer fra ulike deler av organisasjonen, representanter fra tillitsvalgte og vernetjenesten. HR-avdelingen er sekretariat for utvalget og skal aktivt bidra med faglig kompetanse, utredning, statistikk og rapportering.

Liu skal utforme statistikk og redegjørelse i henhold til lovens krav, jfr Likestillings- og diskrimineringsloven §26 a og b. Liu er et arbeidsutvalg i den forstand at medlemmene har en pådriverrolle og et eget ansvar for definerte tiltaksområder.

## Mangfold

Mangfold handler om menneskene i organisasjonen, om ulikheter på grunn av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsnivå, kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og seksuell orientering. I tillegg er det ulik faglig bakgrunn, arbeidserfaring, livserfaring og familiebakgrunn. SØ har som mål å speile befolkning med hensyn ovennevnte.

Forskning viser at det er sammenheng mellom mangfold og økt lønnsomhet. Fornøyde brukere og medarbeidere kan gi økt lønnsomhet i form av forbedret arbeidsmiljø, omdømme og bærekraftighet. God mangfoldsledelse anser ulikhet som en ressurs, og er bevisst på at ulikhet kan være en styrke for virksomheten.

## Handlingsplan

Basert på strategiplanen har Liu utarbeidet en handlingsplan for perioden 2023-2025. I tillegg til strategiplan er det foretatt kartlegging og analyse av status i virksomheten som har resultert i en handlingsplan for SØ.

# Handlingsplan 2023-2025

## Innledning

SØ tilbyr spesialisthelsetjenester for innbyggere i Østfold og Vestby kommune. SØ er en av Østfolds største arbeidsplasser med mer enn 5000 medarbeidere. SØ sin visjon er at sykehuset skal gi likeverdige helsetjenester til alle som trenger det, når de trenger det.

I tråd med den forsterkede aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 redegjør SØ for hvordan det arbeides aktivt for likestilling og ikke-diskriminering. Dette går ut på å avdekke eventuelle likestillingsutfordringer som finnes i virksomheten, faktisk tilstand på kjønnslikestilling og hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten.

For SØ handler likestilling og mangfold om å ivareta medarbeiderne og deres kompetanse på en god måte, samt å tiltrekke seg og beholde de mest kompetente medarbeiderne. Det arbeides kontinuerlig med dette.

Hovedmålet med handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, mangfold, inkludering samt å hindre diskriminering. Handlingsplanen dekker perioden 2023-2025 og vil bli justert og fornyet innen utgangen av perioden. Tiltakene og målsetningene er formulert og utarbeidet bredt, for å sikre at det i perioden vil være mulig å legge til ytterligere tiltak og aktiviteter basert på analyser og undersøkelser.

Følgende områder er prioritert i handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold ved SØ 2023-2025:

## 1. Mangfold og inkludering

SØ er en inkluderende arbeidslivsbedrift og signerte ny IA-avtale i 2021. Bransjeprogrammet for helseforetakene «Der skoen trykker», er et av flere bransjeprogram som retter seg spesifikt inn mot de bransjene i arbeidslivet som har det høyeste sykefraværet m.m. Programmet er satt i verk ved seks enheter.

Under mangfold og inkludering er det valgt ut fire fokusområder.

### 1.1 Kulturelt, språklig og etnisk mangfold

Språkbarrierer kan oppstå både med dårlige norskkunnskaper hos ansatte med minoritetsbakgrunn som årsak, men utfordringer tilknyttet språk kan også oppstå hos mennesker med samme opprinnelsesland.

Det forutsettes at vi ivaretar nye oppgaver knyttet til språk, kulturforståelse, og forståelse av spillereglene i det norske arbeidslivet. Tiltakene i planen tar sikte på å støtte dette arbeidet.

#### Mål

SØ skal være en åpen og mangfoldig arbeidsplass der ansatte med ulik opprinnelse, bakgrunn eller funksjonsevne har en opplevelse av at de hører til, er en ressurs i fellesskapet og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.

#### Tiltak:

1. Det skal utarbeides en mangfoldserklæring.  
**Ansvar:** HR, 2023
2. Viktig informasjon skal finnes på norsk og engelsk, herunder dokumenter som arbeidsreglement, etiske retningslinjer osv.  
**Ansvar:** HR og kommunikasjonsavdeling, 2024
3. Arbeide for at ulike etnisiteter og religioner er akseptert på arbeidsplassen. Det skal utarbeides tydeligere retningslinjer for tilrettelegging for kulturelle og religiøse minoriteter.  
**Ansvar:** HR, 2023
4. Bildebruk og profilering skal representere mangfoldet i SØ. For eksempel gjennom annonsering og bildebruk i profilering av virksomheten.  
**Ansvar:** Kommunikasjonsavdeling, 2023-2024
5. SØ skal ved hjelp av en artikkelserie belyse hvilket mangfold og ressurser som finnes i virksomheten.  
**Ansvar:** Kommunikasjonsavdeling, 2023
6. SØ skal oppmuntre til deltakelse på seminarer ved «Mangfold i mai» som arrangeres av NAV. Det utarbeides en intranettsak om hvilke seminarer som medarbeidere bør få med seg.  
**Ansvar:** HR, 2024-2025

## 1.2 Seksuell orientering, kjønnsmangfold og kjønnsuttrykk

Ved SØ skal alle kunne leve sine liv basert på likeverd og gjensidig respekt, uavhengig av kjønn og seksualitet. SØ skal prioritere å øke kompetanse og kunnskap innenfor dette området hos alle medarbeidere.

### Mål

Medarbeidere skal ha bedre kunnskap om seksuell orientering, kjønnsmangfold og kjønnsuttrykk. Målet skal fremme respekt og skape større trygghet for de som bryter med kjønns- og/eller seksualitetsnorm

### Tiltak:

1. SØ skal markere kjønnsmangfold med for eksempel vimpel og bannere i den samme perioden som tilhørende kommune markerer.  
**Ansvar:** Kommunikasjon og FM, 2023
2. Kartlegge arbeidssituasjonen til LHBTIQ-personer internt ved SØ. (f.eks. garderobeforhold, toalett, klær).  
**Ansvar:** FM, 2023
3. Formidle informasjon om seksuell orientering, kjønnsmangfold og kjønnsuttrykk for å øke kunnskap og gode holdninger.  
**Ansvar:** Avdeling for psykisk helsevern og rus, 2024



Gender equality logo

## 1.3 Livsfase

SØ ønsker å legge til rette for at medarbeidernes behov knyttet til de ulike livsfasene blir imøtekommet så langt det er mulig. SØs livsfasepolitikk skal støtte opp om å kunne kombinere yrkesliv og privatliv.

### Mål

Livsfasepolitikken har som mål å rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere og sikre bærekraftig utvikling.

### Tiltak:

1. Lovfestet foreldrepermisjon gir likeverdige rettigheter for begge foreldre. SØ skal legge til rette for at foreldrepermisjon kan kombineres med en arbeidskarriere. Arbeidsgiver skal undersøke trender ved SØ.  
**Ansvar:** HR, 2023
2. Temaer som faller naturlig innunder livsfasepolitikk skal tydeliggjøres, herunder: Ammefri, ungdom i arbeid, seniortiltak og så videre.  
**Ansvar:** HR, 2023-2025
3. Medarbeidere i foreldrepermisjon inviteres til samling for å holdes oppdatert på forholdene i SØ.  
**Ansvar:** HR, 2023-2025

## 1.4 Psykisk helse og funksjonsevne

Mennesker med fysisk eller psykisk nedsatt funksjonsevne kan ha større vanskeligheter med å komme ut i arbeidslivet enn andre. Gjennom mangfoldsrekruttering ønsker SØ å være en arbeidsplass som inkluderer og tar samfunnsansvar på alvor.

Rekruttering av medarbeidere er styrt av kvalifikasjonsprinsippet (å ansette den best kvalifiserte kandidaten). Imidlertid finnes det regler som skal sikre positiv særbehandling som gir rett til å fravike kvalifikasjonsprinsippet.

SØ jobber med mangfold og inkludering gjennom en transparent og åpen rekrutteringspolicy, og har nulltoleranse for diskriminering. I ansettelsesprosessen er det gjort tilpasninger for å hemme diskriminering.

SØ praktiserer individuell tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Det arbeides aktivt for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens tilbud kan benyttes av flest mulig. Det nye sykehuset og administrasjonsbygget på Kalnes er universelt utformet, og det er lagt vekt på god tilgjengelighet alle steder i bygget.

### Mål

SØ skal være en arbeidsplass med en inkluderende kultur

### Tiltak:

1. SØ skal være en tilbyder av arbeidspraksis for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. SØ har som mål å ha ti personer i arbeidspraksis hvert kalenderår, fem av disse skal være i forbindelse med springbrett.  
**Ansvar:** HR, 2023-2025
2. Ledere skal få faglig påfyll om tilrettelegging for medarbeidere.  
**Ansvar:** HR, 2023
3. Verdensdagen for psykisk helse skal markeres årlig (10. oktober).  
**Ansvar:** Avdeling for psykisk helsevern og rus, 2023

## 2. Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

Det er antatt store mørketall når det kommer til varsling av seksuell trakassering i arbeidslivet. Underrapporteringen kan skyldes at temaet er sensitivt og personlig belastende for involverte parter.

I en undersøkelse, gjennomført av [Stami i 2019](#), oppgir 20 prosent av sykepleierne at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. I åtte av ti tilfeller er det ikke-ansatte som er kilden til hendelsen.

SØ ønsker å jobbe med ytringskulturen ved å være en trygg og åpen arbeidsplass. Varsling har stor verdi for helseforetaket da det vil kunne forebygge kritikkverdige forhold.

### Mål

Ansatte skal varsle dersom de selv blir utsatt for seksuell trakassering og/eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Ansatte skal også varsle dersom de blir gjort kjent med at andre blir utsatt for dette.

### Tiltak:

1. Varslingsrutiner for kritikkverdige forhold er synliggjort på intranett. Det skal være lett å varsle om kritikkverdige forhold du selv eller annen medarbeider opplever, både ved trakassering fra annen medarbeider eller andre.  
**Ansvar:** HR og juridisk avdeling, 2023
2. Det skal oppleves trygt å si ifra om kritikkverdige forhold. Ledere må informere medarbeidere om gjeldende varslingskanaler, at det må varsles med en gang, samt jobbe for å etablere en god meldekultur i egen enhet.  
**Ansvar:** HR og juridisk avdeling, 2023
3. Det skal utarbeides materiell til opplæring og undervisning i temaet «maktforhold i ulike relasjoner».  
**Ansvar:** HR og juridisk avdeling, 2024
4. Forhold i relasjoner som kan påvirke maktforhold, habilitet og arbeidsutførelse skal legges inn som punkt i arbeidsreglementet.  
**Ansvar:** HR og juridisk avdeling, 2024



### 3. Kjønnsbalanse

Det er kjønnsforskjeller i SØ. Overordnet ser vi at 77 % av de faste ansatte er kvinner. De største differansene i administrasjon og ledelse finner vi på seksjonsledernivå samt direktør- og klinikksejfsnivå. På seksjonsledernivå ser vi at kvinneandelen er på 69 % mot 30 % på direktør- og klinikksejfsnivå.

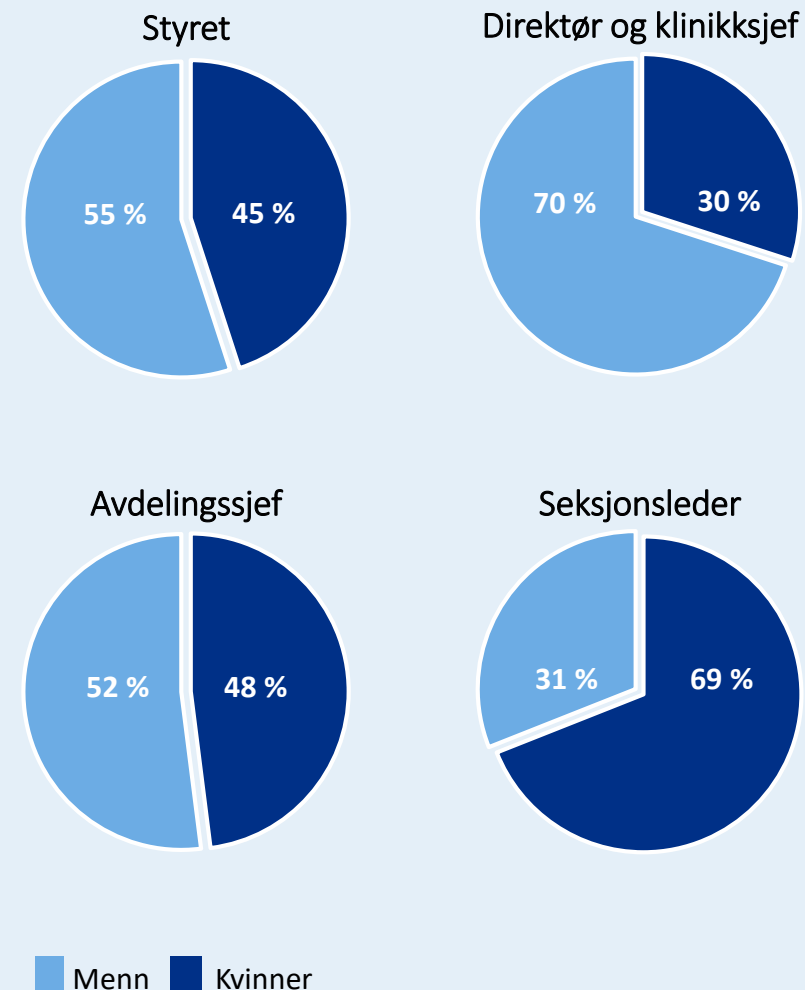
I helse og omsorgssektoren jobber over 70 % deltid ([SSB 2019](#)). Forskning på området dokumenterer at mye deltid fører til svekket kvalitet og en mindre effektiv tjeneste. Deltid er mest utbredt i kvinnelederte yrker, og det er vanlig med deltid for personer med innvandrerbakgrunn og nedsatt funksjonsevne. I SØ arbeides det kontinuerlig for å styrke en heltidskultur til beste både for pasienter og medarbeidere.

Per desember 2022 var det 2.081 deltidsstillinger i SØ, og av disse er 1.793 kvinner. Dette er en nedgang på to prosentpoeng fra 2021. Antall deltidsstillinger inkluderer de som arbeider deltid på grunn av ulike personlige forhold. Av de som innehar deltidsstilling er det 193 antall medarbeidere som er registrert med ufrivillig deltid i personalportalen. 89 % av de som er registrert med ufrivillig deltid er kvinner.

De totale lønnsforskjellene viser at kvinner gjennomsnittlig blir lønnet 85 % av menns gjennomsnittlige lønn per desember 2022. Den største differansen finner vi under administrasjon/ledelse, der kvinners lønn utgjør 68 % av menns lønn. Lønnsforskjellene gjenspeiler blant annet et større antall menn i høyere ledende stillinger, men kan også forklare med forskjeller innen alder, utdanning, ansiennitet eller andre relevante kriterier. I SØ er stillingsgruppene store, og mange ansatte i de ulike yrkesgruppene er omfattet av tariffavtaler som sikrer lik lønn for likt arbeid.

Det er etablert et lønnspolitisk utvalg (LPU) som skal mellom, og i forbindelse med, lønnsoppgjørene være rådgivende for administrerende direktør innen lønns- og arbeidsvilkår. LPU skal utarbeide ny prosedyre for lønnsdannelse i SØ.

Kjønnsbalanse på virksomhetsnivå 31.12.2022



## Mål

SØ skal ha en hensiktsmessig kjønnsbalanse i ledelsesgrupper/nivåer

## Tiltak:

1. Leder- og ansattgrupper i SØ bør bestå av begge kjønn. Dette bør være en ambisjon i alle rekrutteringsprosesser.  
**Ansvar:** Ledere, 2023-2025
2. Mål om kjønnsbalanse på alle ledelsesnivåer. Mål om at alle ledelsesnivåer skal bestå av minst 40 prosent kvinner og menn  
**Ansvar:** Sykehusledelsen, 2024
3. Kjønnsbalanse skal være tema på ledersamling  
**Ansvar:** Sykehusledelsen, 2023-2025
4. SØ skal være tilbyder av ledermobiliseringsprogrammet som er utviklet i samarbeid med Nasjonal lederutvikling (HSØ)  
**Ansvar:** HR, 2023-2025
5. Etterfølgerplanlegging: utvikle og veilede etterfølgerkandidater  
**Ansvar:** HR, 2024

## Vedlegg, definisjoner

Her presenterer vi grupper som er beskyttet av loven og noen av de utfordringene de møter.

### **Kjønn**

Begrepet kjønn omfatter kvinner, menn og transseksuelle. I hovedsak er mangel på likestilling i arbeidslivet et hinder for kvinner, men menn kan også rammes. Sykehuset er kanskje litt spesielt. Forskjell på sykepleiere og leger. Gjelder spesielt psykisk helsevern. Alle kjønn kan rammes.

### **Etnisitet**

Begrepet rommer i denne sammenhengen etnisk bakgrunn, hudfarge, språk m.m. Diskriminering på grunn av etnisiteter særlig til hinder for personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. Samer og nasjonale minoriteter\* opplever også diskriminering i det norske samfunnet. \*Samer har status som et urfolk i Norge. Nasjonale minoriteter er kvener, jøder, romani (tatere), rom (sigøynere) og skogfinner.

### **Religiøs tilhørighet og livssyn**

Religiøs tilhørighet refererer seg til personer som praktiserer eller følger påbudene til en bestemt religion. Livssyn refererer til en etisk og filosofisk tilnærming til livet som legger rammeverk for moralske verdier, menneskesyn og virkelighetsforståelse.

### **LHBTIQ**

LHBTIQ er en forkortelse for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling/interkjønnpersoner og queerpersoner/skeive. LHBTIQ-begrepet favner både betegnelser knyttet til seksuell orientering (LHBQ), kjønnsidentitet (t) og kjønnskarakteristika (i).

Begrepet *personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet* er den mest presise og minst ekskluderende betegnelsen for denne gruppen.

### **Nedsatt funksjonsevne**

Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte er nedsatt, har vært nedsatt eller antas å være nedsatt. Diskriminering på grunn av funksjonsevne har ofte sin bakgrunn i stereotype forestillinger og/-eller manglende tilrettelegging.

### **Seksuell orientering**

Begrepet seksuell orientering omfatter heterofile, homofile, lesbiske og bifile. Diskriminering på grunn av seksuell orientering er sjelden et problem for heterofile. Selv om lesbiske og homofile har et styrket juridisk vern i arbeidsmiljøloven møter de fortsatt negative holdninger og de usynliggjøres ofte som gruppe.

### **Alder**

Diskriminering på grunn av alder er et problem for både unge og eldre. Diskrimineringen arter seg på forskjellige måter for yngre og eldre arbeidstakere.

### **Direkte diskriminering**

Direkte diskriminering dreier seg om ulik behandling av like tilfeller uten at det er saklig grunn til det - når en person behandles dårligere enn andre på grunn av de vernede grunnlagene.

### **Indirekte diskriminering**

Litt forenklet sier vi at indirekte diskriminering dreier seg om lik behandling av ulike tilfeller slik at en arbeidssøker eller -taker stiller dårligere enn andre på grunn av de vernede grunnlagene.

*Kilde: Likestillings- og diskrimineringsombudet, LDO, Håndbok for arbeidslivet*