

		Foretaksnivå			Retningslinje
Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan					Side 1 av 7
Dokumentplassering: I.5.3.9-1	Godkjent dato: 12.12.2025	Revideres innen: 12.12.2027	Sist endret: 12.12.2025	Revisjon: 4.00	

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestillt arbeidsliv og livsfasepolitikk

ENDRINGER FRA FORRIGE VERSJON: Åsta har hovedansvar å følge dette opp, ny policy er utarbeidet og er på høring.

Innledning

Gjennom holdninger, adferd og kommunikasjon er alle medarbeidere i SSHF medansvarlige for å fremme likestilling og likeverd på vår arbeidsplass. Ledere har et spesielt ansvar for å utvikle arbeidsmiljø som ivaretar alle individer og å skape en kultur hvor tydelig avvik fra vårt verdigrunnlag ikke er akseptert.

Medarbeidere ved SSHF skal gjenspeile mangfoldet i det norske samfunnet og likestilling skal kjennetegne vår virksomhet.

Likeledes har arbeidsgiver en plikt til å jobbe aktivt for å hindre diskriminering og fremme likestilling.

I det følgende presenteres en handlingsplan med mål og tiltak for å fremme dette. Handlingsplanen skal være en integrert del av SSHFs strategiske planverk.

Aktuelle lenker

- [Verdigrunnlaget Sørlandet sykehus HF](#)
- [HMS - Adm. direktørs erklæring om arbeidsmiljø](#)
- [Ledelse - nivå, krav og forventninger](#)

Lovverk

Denne policyen gjelder for alle ansatte i SSHF. Policyen legger SSHFs strategi og personalpolitikk til grunn. Policyen bygger på norsk lovgivning og rettsprinsipper.

Størst betydning har:

- FNs Menneskerettighetslov fra 1999.
- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering fra 01.01.2018.
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern fra 2005.
- Straffeloven kap. 26.

Organisering av arbeidet

Likestilling, inkludering og mangfolds utvalget (LIM utvalget)

Et eget utvalg som består av representanter fra arbeidsgiversiden og tillitsvalgte, samt representanter fra klinikkene som arbeider med implementering og forankring. Utvalget ledes av Organisasjonsdirektør.

Arbeidsgruppe Likelønn

Arbeidsgruppen arbeider med tallmateriale og gjennomfører analyser sammen med enhet for virksomhetsdata og består av representanter fra HR og økonomiavdelingen.

Hovedarbeidsmiljøutvalget

Hovedarbeidsmiljøutvalget ved Sørlandet sykehus skal årlig behandle saker på overordnet nivå som omhandler Likestilling og mangfold, herunder årlig rapportering på status i Likestillings og mangfolds arbeidet i virksomheten. Arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden er representert i utvalget.

Hovedarbeidsmiljøutvalget har følgende formål og mandat:

§ 1 Oppnevning, formål

Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) er et besluttsende og rådgivende organ som skal virke for

Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Åsta Einstabland	Verifisert av: □	Godkjent av: Organisasjonsdirektør r Nina Føreland	Dok.nr: D46041
--	--	----------------------------	--	--------------------------

 SØRLANDET SYKEHU		Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan			Side: 2 Av: 7
Dokument-id: I.5.3.9-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Åsta Einstabland	Godkjent dato: 12.12.2025	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 4.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

gjennomføringen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i helseforetaket, herunder fremme reell likestilling ved SSHF uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion, livssyn, alder og seksuell orientering. HAMU skal hvert kvartal gjennomgå en indikatorpakke som viser status i likestillings- og mangfolds arbeidet i virksomheten og foreslå tiltak for å fremme likestilling og ta initiativ til utredninger om slike tiltak. Status gjennomgås i AMU-ene på de ulike lokasjonene.

Rapportering og oppfølging

Arbeidsgiver har en plikt til å redegjøre for likestillingssituasjonen og likestillingsarbeidet i virksomheten:

- Kjønnsbalanse
- Resultater fra lønnskartleggingen
- Ufrivillig deltid/ andel deltidsarbeid
- Andelen midlertidige ansatte
- Andelen foreldrepermisjon

Status skal rapporteres i årsberetningen til SSHF og styret i Sørlandet sykehus.

Organisasjonsavdelingen har ansvar for å koordinere og gjennomføre handlingsplanen. Mål og tiltak blir fulgt opp av prosjektansvarlig i Likestilt arbeidsliv og av LIM utvalget. Aktuelle tema løftes videre opp i HAMU og i foretaksledelsen.

Mål i kommende periode

Sørge for at arbeidet med likestilling og mangfold blir godt organisert gjennom opprettelsen av LIM utvalget samt ha fortsatt fokus på forankring av arbeidet.

Aktuelle lenker

[Hovedarbeidsmiljøutvalget \(HAMU\) SSHF](#)

[Årshjul AMU](#)

[Årshjul HAMU](#)

Inkluderende arbeidsmiljø

SSHF skaper et inkluderende arbeidsmiljø gjennom å forebygge og forhindre utenforskap, trakassering og seksuell trakassering.

Uønsket seksuell oppmerksomhet, diskriminering og trakassering

SSHF tolererer ikke at medarbeidere blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, diskriminering eller trakassering.

SSHF gjennomgår årlig medarbeiderundersøkelse hvor omfang av trakassering, diskriminering og uønsket seksuell oppmerksomhet blir kartlagt. SSHF har retningslinjer for hvordan en som medarbeider skal gå frem for å varsle om uønsket seksuell oppmerksomhet, diskriminering eller trakassering. Vi oppfordrer den som er utsatt for trakassering om å melde fra til nærmeste leder. Medarbeidere kan også få hjelp til å melde saken av bedriftshelsetjenesten, verneombud, tillitsvalgt eller en annen tillitsperson dersom det oppleves vanskelig å ta dette opp med nærmeste leder.

Mål 2025:

Alle medarbeidere på SSHF som blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, diskriminering eller trakassering sier fra umiddelbart i henhold til gjeldende retningslinjer.

 SØRLANDET SYKEHU		Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan			Side: 3 Av: 7
Dokument-id: I.5.3.9-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Åsta Einstabland	Godkjent dato: 12.12.2025	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 4.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

Tiltak:

Informasjon

- Sørlandet sykehus implementerer nye, felles retningslinjer mot trakassering på arbeidsplassen, som viser SSHFs uttalte holdninger til trakassering og seksuell trakassering.
- Sørlandet sykehus implementerer nye retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold, som skal bidra til åpenhet rundt- og gi veiledning om varsling.
- Det utarbeides og implementeres mal for risikovurdering – Seksuell trakassering
- Organisasjonsavdelingen bidrar til at informasjonen om varslingsrutinene skal være lett tilgjengelig og kjent for medarbeidere i SSHF.
- Det informeres jevnlig om rutiner for å melde fra om uønskede hendelser.
- Ledere oppfordres til å jevnlig informere og snakke om retningslinjene og varslingsrutiner i sine enheter/avdelinger.
- Det utarbeides kompetansekrav for ledere innenfor dette tema.
- Oppfølging av ForBedring: utarbeidelse av handlingsplaner i Kvalitetsportalen og i ledelsens oppfølgingsmøter.

Opplæring

- Varslingsrutiner er tema på Lille lederskolen.
- Varslingsrutiner er tema i program for nye ledere i SSHF.
- Trakassering, seksuell trakassering og varslingsrutiner er tema i obligatorisk HMS-kurs for ledere.

Forebyggende

- Sørlandet sykehus har tilført spørsmål i den årlige medarbeiderundersøkelsen for å kartlegge forekomst av trakassering og seksuell trakassering.
- Det arbeides kontinuerlig med å skape holdninger for en god tilbakemeldingskultur.
- Likestilt arbeidsliv, herunder inkluderende arbeidsmiljø, er temasak i HAMU årlig i henhold til HAMU årshjulet.
- Sørlandet sykehus tilbyr arbeidsmiljøutvalgene kurs i forebyggende arbeid mot trakassering og seksuell trakassering.
- Det arbeides kontinuerlig med holdningsskapende arbeid for forebygging av diskriminerende ytringer.

Aktuelle lenker

- [Retningslinjer mot trakassering på arbeidsplassen](#)
- [Varsling av kritikkverdige forhold - SSHF](#)
- [Håndtering av personkonflikter og trakassering SSHF](#)
- [Håndtering av uønsket adferd hos medarbeidere - SSHF](#)
- [Likestillings- og Diskrimineringsloven](#)

 SØRLANDET SYKEHU	Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan				Side: 4 Av: 7
Dokument-id: I.5.3.9-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Åsta Einstabland	Godkjent dato: 12.12.2025	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 4.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

Likelønn

Lønn er et av flere virkemiddel for å sikre riktig kompetanse for å nå virksomhetens mål. Lønnspolitikken i Sørlandet sykehus skal bidra til å rekruttere, motivere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere slik at befolkningen på Agder kan tilbys helsetjenester av høy kvalitet. Medarbeidernes lønnsutvikling skal være mest mulig forutsigbar og basert på objektive kriterier.

Mål 2025

Det skal ikke være utilsiktede lønnsforskjeller mellom ansatte som utfører arbeid av lik verdi i virksomheten.

Tiltak

Informasjon

- Informasjon om lønnspolitikken skal være lett tilgjengelig for medarbeidere i SSHF.

Opplæring

- Lønnspolitikken i SSHF er tema på Lille lederskolen for ledere og tillitsvalgte.

Forebyggende

- Lønn og lønnsutvikling kartlegges samlet og fordelt på stillingskategorier for å sikre at kvinner og menn skal ha samme lønsmessige vurderinger.
- Uttak av identifiserte utfordringer eller skjevheter gjennomgås årlig i arbeidsgiverpolitikkgruppen og ledergruppen i forkant av lønnsoppgjør
- Prinsipp og veiledning for SSHFs lønnspolitikk revideres i samråd med tillitsvalgte.

Aktuelle lenker

[Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning](#)

[Lokal samarbeidsavtale med arbeidstakerorganisasjonene](#)

Heltidspolicy

SSHF tilstreber en heltidskultur der det å jobbe fulltid skal være hovedregelen for alle medarbeidere. SSHF har gjennom flere år arbeidet for å øke antall heltidsstillinger i foretaket.

Mål 2025

SSHF skal motivere og tilrettelegge for at ansatte velger høyere stillingsprosent.

Tiltak

Informasjon

- Informasjon om heltidspolitikken i SSHF skal være lett tilgjengelig for medarbeidere i SSHF.
- Bemanningsenheten inkluderer nye avdelinger og yrkesgrupper.

Opplæring

- Heltidspolitikk er tema på Lille lederskolen.
- Informasjon til medarbeidere om betydningen av å jobbe heltid ved KLP
- Heltidspolitikk er tema i program for nye ledere.

Forebyggende

		Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan			Side: 5 Av: 7
Dokument-id: I.5.3.9-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Åsta Einstabland	Godkjent dato: 12.12.2025	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 4.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

- Det gjennomføres kvartalsvis kartlegging av stillingsstørrelser i virksomheten både på virksomhetsnivå og eventuelt i hensiktsmessige avdelinger, fordelt på kjønn.
- LIM utvalget gjennomgår status, herunder se nærmere på hvilke valg som ligger bak ønske om å jobbe deltid og beslutte eventuelle nye tiltak.
- Det gjennomføres en samtale om muligheter for midlertidig tilrettelegging før man innvilger søknad om reduserte stillinger. Det gjøres en ny vurdering årlig.
- Nye rutiner for å registrere uønsket deltid i Personalportalen skal bidra til å fange opp tilfeller hvor ansatte ønsker en høyere stillingsprosent.

Aktuelle lenker

[Heltidspolitik i SSHF](#)

[Registrering av uønsket deltid i Personalportalen](#)

Livsfase

SSHF ønsker å legge til rette for at medarbeidernes behov knyttet til de ulike livsfasene blir imøtekommet så langt det er mulig. Vår livsfasepolitikk skal støtte opp om at den enkelte skal kunne kombinere privatliv og et aktivt yrkesliv i størst mulig grad.

Mål 2025

Livsfasepolitikken i SSHF har som mål å rekruttere, beholde og utvikle kompetanse hos medarbeidere i spesialisthelsetjenesten og sikre bærekraftig utvikling. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder.

Tiltak

Informasjon

- Informasjon om Livsfasepolitikken skal være lett tilgjengelig for medarbeidere.
- Spesielt fokus på hvordan beholde seniorer og deres kompetanse, oppfølging forskningsprosjekt Fafo ferdigstilt november 2022.

Opplæring

- Livsfasepolitikken er tema på Lille lederskolen.
- Livsfasepolitikken er tema i program for nye ledere i SSHF.

Forebyggende

- I SSHF gjennomføres årlige medarbeidersamtaler med livsfaseperspektiv.
- SSHF arbeider med kunnskap og holdningsarbeid innenfor området.
- SSHF legger til rette for likestilt foreldreskap og lager fleksible løsninger også ved andre omsorgsforpliktelser.
- SSHF kartlegger alderssammensetningen i virksomheten, uttak av foreldrepermisjon/omsorgspermisjon fordelt på kjønn, fraværsdager med syke barn fordelt på kjønn for kvartalsvis gjennomgang i HAMU.

Aktuelle lenker

[Livsfasepolitikk SSHF](#)

[Permisjoner SSHF](#)

["Gravid på jobb" - gravide medarbeidere ved SSHF](#)

[Kartleggingsundersøkelse - Senter for seniorpolitikk](#)

		Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan			Side: 6 Av: 7
Dokument-id: I.5.3.9-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Åsta Einstabland	Godkjent dato: 12.12.2025	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 4.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

Rekruttering

SSHF legger til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og gjennom karriereløpet. Det er blitt større mangfold blant medarbeidere i SSHF og det er en ønsket utvikling. Over 500 medarbeidere i SSHF har utenlandsk statsborgerskap. SSHF stiller krav om at medarbeiderne har et tilfredsstillende nivå i forhold til kravene i stillingen.

Mål 2025

SSHF har et mål om å øke mangfoldet av ansatte og bedre integreringen, herunder følge opp samarbeidet med NAV om inkluderende rekruttering.

Alle ansatte ved SSHF, uavhengig av opprinnelse eller bakgrunn, skal ha samme arbeidsforhold og like utviklingsmuligheter på arbeidsplassen. Det skal være kultur for en systematisk og god inkludering ved SSHF.

Tiltak

Informasjon

- SSHFs ansettelsesrutiner er tilgjengelig for alle ledere og rekrutteringsansvarlige.
- Videreutvikle maler for strukturert intervju som er tilgjengelig for alle ledere og rekrutteringsansvarlige.

Opplæring

- Kompetanseheving i bruk av strukturert intervju for rekrutteringsansvarlige.
- Kompetanseheving i inkluderende rekruttering gjennom e-læringskurs «inkluderende rekruttering».
- Likestilt rekruttering er tema på Lille lederskolen.
- Likestilt rekruttering er tema i program for nye ledere.

Forebyggende

- SSHF samarbeider med NAV for å ivareta foretakets ansvar for å bidra med inkludering og for å rekruttere gode kandidater til stillinger i SSHF.
- SSHF skal legge til rette for mangfold i rekrutteringsarbeidet bl.a. gjennom utlysningstekstene.
- Internkontroll av om kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn innkalles til intervju sammen med de som anses for mest aktuelle til stillingen.
- Internkontroll av om kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne eller «hull i CV» innkalles til intervju sammen med de som anses for mest aktuelle til stillingen.
- Implementere og kvartalsvis følge opp spørreundersøkelse som sendes alle nyansatte.
- Informasjon om SSHF på nett er tilgjengelig på engelsk.

Aktuelle lenker

[Ansettelsesrutine SSHF](#)

[Rekruttering og integrasjon av innvandrere ved SSHF - policydokument](#)

[Personalhåndboken – rekruttering](#)

Tilrettelegging

SSHF arbeider for et mer inkluderende arbeidsliv for å bedre arbeidsmiljøet, jobbnærværet, forebygge og redusere fravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Mål 2025

Legge til rette for at så mange som mulig av våre ansatte kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig.

Tiltak

		Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan			Side: 7 Av: 7
Dokument-id: I.5.3.9-1	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Åsta Einstabland	Godkjent dato: 12.12.2025	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 4.00

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

Informasjon

- Retningslinjer og prosedyrer for tilrettelegging er tilgjengelig for alle ansatte i SSHF.

Opplæring

- Tilrettelegging er tema på Lille lederskolen.
- Tilrettelegging er tema i program for nye ledere.

Forebyggende

- Virksomheten innrettes for arbeidstakere alle kjønn slik at det er tilgang til f.eks. garderobes, toalett og arbeidsutstyr.
- Avdelingene risikovurderer mulighetsrom for tilrettelegging.

Aktuelle lenker

- [Inkluderende Arbeidsliv \(IA\) - Organisering og utvalg](#)
- [Mål og handlingsplan IA avtalen](#)
- [Prosedyre for sykefraværsoppfølging SSHF](#)
- ["Gravid på jobb" - gravide medarbeidere ved SSHF](#)
- [Tidsbegrenset tilrettelegging for ansatte som ikke kan gå nattevakt](#)

Kryssreferanser

I.5.1.1-1	Ledelse - nivå, krav og forventninger
I.5.1.1-9	Verdigrunnlaget Sørlandet sykehus HF
I.5.3.-1	Ansettelsesrutine SSHF
I.5.3.-3	Registrering av uønsket deltid i Personalportalen
I.5.3.-1	Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning
I.5.3.-1	Lokal samarbeidsavtale med arbeidstakerorganisasjonene
I.5.3.9-1	Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan
I.5.3.9-2	Heltidspolitikk i SSHF
I.5.3.9-6	Livsfasepolitikk SSHF
I.5.3.10-1	Varsling av kritikkverdige forhold - SSHF
I.5.3.11.-6	Permisjoner SSHF
I.5.3.11.-18	Håndtering av uønsket adferd hos medarbeidere - SSHF
I.5.3.11.-19	Retningslinjer mot trakassering på arbeidsplassen
I.5.4.2-1	Prosedyre for sykefraværsoppfølging SSHF
I.5.4.2-3	Tidsbegrenset tilrettelegging for ansatte som ikke kan gå nattevakt
I.5.4.2-4	Inkluderende Arbeidsliv (IA) - Organisering og utvalg
I.5.4.2-11	"Gravid på jobb" - gravide medarbeidere ved SSHF
I.5.4.3-2	Håndtering av personkonflikter og trakassering SSHF
I.5.4.13-1	Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) SSHF
I.5.4.13-9	Årshjul AMU
I.5.4.13-11	HMS - Adm. direktørs erklæring om arbeidsmiljø
I.5.4.13-22	IA-avtale 2025 - 2028

Eksterne referanser