


| | | | | | |
|---|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|---------------|
|  | | Foretaksnivå | | | Retningslinje |
| Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan | | | | | Side 1 av 8 |
| Dokumentplassering: I.6.3.9-1 | Godkjent dato: 24.08.2023 | Revideres innen: 24.08.2025 | Sist endret: 24.08.2023 | Revisjon: 3.02 | |

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk
 ENDRINGER FRA FORRIGE VERSJON: []

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

Arbeidsgruppe Likestilt Arbeidsliv

En egen overordnet arbeidsgruppe som består av representanter fra arbeidsgiversiden og tillitsvalgte, samt representanter fra klinikkene arbeider med implementering og forankring.

Arbeidsgruppe Heltid, Livsfase og Inkluderende arbeidsliv

Arbeidsgruppen arbeider med heltidspolitikken, livsfasepolitikken og inkluderende arbeidsliv i SSHF og består av representanter fra arbeidsgiversiden og tillitsvalgte.

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.

| | | | | |
|--|---|----------------------------|--|--------------------------|
| Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen | Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile | Verifisert av: □ | Godkjent av: Organisasjonsdirektør r Nina Føreland | Dok.nr: D46041 |
|--|---|----------------------------|--|--------------------------|

| | | | | | |
|--|---|--|------------------------------|--|--------------------------------|
|  SØRLANDET SYKEHU | | Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan | | | Side: 2 Av: 8 |
| Dokument-id: I.6.3.9-1 | Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen | Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile | Godkjent dato: 24.08.2023 | Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland | Revisjon: 3.02 |

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

Hovedarbeidsmiljøutvalget har følgende formål og mandat:

§ 1 Oppnevning, formål

Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) er et besluttsende og rådgivende organ som skal virke for 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 gjennom årlig rapportering på 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 de ulike arbeidsgruppene. Aktuelle tema løftes videre opp i HAMU og i foretaksledelsen.

Mål i kommende periode

Sørge for at arbeidet med likestilling og mangfold er godt organisert. Dette innebærer å se på sammensetningen i overordnet arbeidsgruppe og sammenslåing av undergrupper.

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.

| | | | | | |
|--|---|--|------------------------------|--|--------------------------------|
|  SØRLANDET SYKEHU | | Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan | | | Side: 3 Av: 8 |
| Dokument-id: I.6.3.9-1 | Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen | Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile | Godkjent dato: 24.08.2023 | Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland | Revisjon: 3.02 |

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

Mål 2023:

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

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. (Pågår).
- 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 nye 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](#)

| | | | | | |
|---|---|--|------------------------------|--|--------------------------------|
|  | | Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan | | | Side: 4 Av: 8 |
| Dokument-id: I.6.3.9-1 | Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen | Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile | Godkjent dato: 24.08.2023 | Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland | Revisjon: 3.02 |

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 2023

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 2023

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.
- Heltidspolitikk er tema i program for nye ledere.

Forebyggende

- Det gjennomføres kartlegging av stillingsstørrelser i virksomheten både på virksomhetsnivå og eventuelt i hensiktsmessige avdelinger, fordelt på kjønn.

| | | | | | |
|---|---|--|------------------------------|--|--------------------------------|
|  | | Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan | | | Side: 5 Av: 8 |
| Dokument-id: I.6.3.9-1 | Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen | Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile | Godkjent dato: 24.08.2023 | Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland | Revisjon: 3.02 |

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

- Arbeidsgruppe Heltid, Livsfase, Inkluderende arbeidsliv SSHF møtes 4 ganger i året for å gjennomgå status, herunder se nærmere på hvilke valg som ligger bak ønske om å jobbe deltid og beslutte eventuelle nye tiltak. Arbeidsgruppen skal utvides med nye representanter.
- 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 2023

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. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

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 gjennomgang i HAMU.
- SSHF deltar i en kartleggingsundersøkelse som undersøker hvordan helseforetak kan beholde seniorer og deres kompetanse. Funnene vil bli brukt til å utvikle SSHFs seniorpolitikk.

Aktuelle lenker

[Livsfasepolitikk SSHF](#)

[Permisjoner SSHF](#)

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

| | | | | | |
|--|---|--|------------------------------|--|--------------------------------|
|  SØRLANDET SYKEHU | | Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan | | | Side: 6 Av: 8 |
| Dokument-id: I.6.3.9-1 | Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen | Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile | Godkjent dato: 24.08.2023 | Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland | Revisjon: 3.02 |

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

[Kartleggingsundersøkelse - Senter for seniorpolitikk](#)

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 2023

SSHF har et mål om å øke mangfoldet av ansatte og bedre integreringen, herunder følge opp inkluderingsdugnaden.

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.
- Mal for strukturerte intervju 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.
- Gjennomgang av nye rutiner i adm. direktørs møte med klinikkledelsen.

Forebyggende

- SSHF samarbeider med NAV for å ivareta foretakets ansvar for å bidra i inkluderingsdugnaden.
- 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 følge opp spørreundersøkelse som sendes alle nyansatte.
- Informasjon om SSHF på nett skal være 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.

| | | | | | |
|---|---|--|------------------------------|--|--------------------------------|
|  | | Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan | | | Side: 7 Av: 8 |
| Dokument-id: I.6.3.9-1 | Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen | Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile | Godkjent dato: 24.08.2023 | Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland | Revisjon: 3.02 |

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk

Mål 2023

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

Tiltak

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. garderøber, toalett og arbeidsutstyr.
- Avdelingene risikovurderer mulighetsrom for tilrettelegging.

Aktuelle lenker

[Inkluderende Arbeidsliv \(IA\) - Organisering og utvalg](#)

[IA-avtale 2019 - 2024](#)

[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.6.1.1-1](#)

[Ledelse - nivå, krav og forventninger](#)

[I.6.1.1-9](#)

[Verdigrunnlaget Sørlandet sykehus HF](#)

[I.6.3.-1](#)

[Ansettelsesrutine SSHF](#)

[I.6.3.-3](#)

[Registrering av uønsket deltid i Personalportalen](#)

[I.6.3.-1](#)

[Lønnspolitikk - prinsipper og veiledning](#)

[I.6.3.-1](#)

[Lokal samarbeidsavtale med arbeidstakerorganisasjonene](#)

[I.6.3.9-1](#)

[Likestilling og mangfold i SSHF - policy og handlingsplan](#)

[I.6.3.9-2](#)

[Heltidspolitikk i SSHF](#)

[I.6.3.9-6](#)

[Livsfasepolitikk SSHF](#)

[I.6.3.10-1](#)

[Varsling av kritikkverdige forhold - SSHF](#)

[I.6.3.11.-6](#)

[Permisjoner SSHF](#)

[I.6.3.11.-17](#)

[Håndtering av uønsket adferd hos medarbeidere - SSHF](#)

[I.6.3.11.-18](#)

[Retningslinjer mot trakassering på arbeidsplassen](#)

[I.6.4.3-1](#)

[Prosedyre for sykefraværsoppfølging SSHF](#)

[I.6.4.3-3](#)

[Tidsbegrenset tilrettelegging for ansatte som ikke kan gå nattevakt](#)

[I.6.4.3-4](#)

[Inkluderende Arbeidsliv \(IA\) - Organisering og utvalg](#)

[I.6.4.3-11](#)

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

[I.6.4.4-2](#)

[Håndtering av personkonflikter og trakassering SSHF](#)

[I.6.4.14-1](#)

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

[I.6.4.14-9](#)

[Årshjul AMU](#)

[I.6.4.14-11](#)

[HMS - Adm. direktørs erklæring om arbeidsmiljø](#)

[I.6.4.14-23](#)

[IA-avtale 2019 - 2024](#)

Eksterne referanser

Dokument-id:
I.6.3.9-1Utarbeidet av:
OrganisasjonsavdelingenFagansvarlig:
Anne Grethe VhileGodkjent dato:
24.08.2023Godkjent av:
Organisasjonsdirektør
Nina FørelandRevisjon:
3.02

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HR/Likestilt arbeidsliv og livsfasepolitikk