

# LIKESTILLING, LIKEVERD OG MANGFOLD

## 1. HENSIKT

Retningslinjen inneholder en sammenstilling av regler og retningslinjer som omhandler likestilling, likeverd, inkludering og forbud mot diskriminering ved Sykehuset Telemark (STHF). Retningslinjen er spesielt utarbeidet som dokumentasjon i forbindelse med forskningssøknader til Norges forskningsråd og EU (såkalte Gender Equality Plans - GEPs). Forskningsrådet og Europakommisjonen innfører krav om handlingsplaner for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere når det blir skrevet kontrakt. Kravet gjelder for utlysninger med søknadsfrist i 2022 og senere. Det stilles krav til synliggjøring av spesifikke emner/forskningsindikatorer som derfor er omtalt spesielt i denne retningslinjen.

## 2. MÅLGRUPPE

Målgruppen er ledere med personal- og rekrutteringsansvar. I tillegg gjelder denne retningslinjen spesielt for ansatte som sender forskningssøknader til Norges forskningsråd.

## 3. ANSVAR OG MYNDIGHET

Den enkelte søker til forskningsmidler er ansvarlig for å vise til retningslinjen og dette gjelder knyttet til kravene fra finansieringskildene for forskning.

### 3.1 OFFENTLIG DOKUMENT TIL SØKNAD

Ansatte som utarbeider søknader på forskningsområdet, herunder særlig Norges forskningsråd og EU/ERC som stiller spesifikke krav til dette, vil i søknaden kunne legge ved denne retningslinjen, slik at eksterne samarbeidspartnere og finansieringskilden i ett samlet dokument kan se hva som gjøres for å oppnå likestilling og forhindre diskriminering ved STHF. Dokumentet vil bli gjort tilgjengelig på sykehuset hjemmeside.

## 4. STHF RESSURSER TIL LIKESTILLING

HR-avdelingen er hovedansvarlig for oppdateringer og vedlikehold av strategier og likestillingstiltak overfor ansatte. HR-avdelingen samarbeider med kommunikasjonsavdelingen.

## 5. STATISTIKK OG OPPFØLGING

STHF har statistikk og systemer som gjør det mulig å følge utviklingen i likestilling og likeverd. STHF er som andre helseforetak en kvinnedominerende arbeidsplass. Det rapporteres på kjønnsbalanse på overordnet nivå og kjønnsfordeling på søkere til ulike stillingskategorier, utenlandsk opprinnelse, «hull i CV» og funksjon/yrkeshemming i årlig HMS-rapportering på overordnet nivå. I tillegg har HR-avdelingen oversikt over inngåtte avtaler om tiltak og virkemidler fra NAV.

## 6. OPPLÆRING

STHF har flere digitale og fysiske opplæringsprogrammer rettet mot nyansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud. Opplæringen omhandler inkluderende rekruttering, inkluderingsdugnaden og «Tett På»-oppfølging av ansatte. Opplæringsprogrammene er en del av sykehusets obligatoriske kompetanseplan og klasseromkurs. I tillegg gjennomføres det fagdag for nye ledere og man får tilbud om å delta på STHF sitt lederutviklingsprogram. Aktuelle temaer er relasjonell- og verdibasert ledelse for å fremme likeverd og inkludering. Opplæringene gjenspeiler STHF sine verdier; kvalitet, respekt og trygghet. Opplæringen har også fokus på å respektere og å gi alle pasienter, uansett bakgrunn, likeverdig behandling.

## 7. STHF PERSONALHÅNDBOK

I personalhåndboken eksisterer det egen temaside som heter inkludering og mangfold. Denne er tilgjengelig for alle ansatte ved STHF, og beskriver hvordan sykehuset arbeider med inkludering og mangfold som et ledd i å rekruttere og beholde ansatte.

Sykehuspartner :: Sykehuset Telemark HF Personalhåndbok :: Inkludering og mangfold (compendia.no)

## 8. LIKESTILLING OG LIKEVERD VED REKRUTTERING OG ANSETTELSE

### 8.1 INKLUDERINGSDUGNADEN

Inkluderingsdugnaden er et felles samfunnsoppdrag for å få flere i jobb, og gjelder ved rekruttering til ordinære stillinger (faste og vikariater). Helseforetakene skal bidra til å nå regjeringens mål om at 5% av nyansettelser skal være personer som har nedsatt funksjonsevne eller «hull i CV» og er et eget rapporteringspunkt i STHF sin HMS-handlingsplan. STHF skal rapportere på måloppnåelse fra juli 2021.

### 8.2 SAMARBEID MED NAV

For å arbeide med arbeidsinkludering på en strukturert måte er det inngått samarbeidsavtaler med NAV Skien om arbeidstrening og «Tett på»-sykefraværsoppfølging. Arbeidstrening er aktuelt for personer som på grunn av manglende kompetanse, langtidsledighet eller helseutfordringer har behov for hjelp til å komme i arbeid. Dette er med på å styrke arbeidet med å nå målene i inkluderingsdugnaden. «Tett-på»-sykefraværsoppfølging skal i tråd med gjeldende lovverk og IA-avtalen hindre frafall fra arbeidslivet, redusere sykefraværet og fremme inkludering. HR-avdelingen og NAV har faste samarbeidsmøter hver 14. dag.

STHF benytter de tiltak og virkemidler som NAV forvalter: arbeidstrening, midlertidig og varig lønnstilskudd, inkluderingstilskudd, mentortilskudd, ekspertbistand og varig tilrettelagt arbeid. Disse tiltakene og virkemidlene er med på å fremme likeverd og inkludering i arbeidslivet og ved STHF.

### 8.3 UTLYSNING AV STILLINGER VED STHF

Ved utlysninger av alle ledige stillinger står det en mangfoldserklæring med følgende tekst:

*«Sykehuset Telemark ønsker at våre ansatte skal gjenspeile befolkningens mangfold, og vi oppfordrer derfor alle som er kvalifiserte til å søke hos oss. Dette gjelder uansett kjønn, alder, funksjonshemming, nasjonal eller etnisk bakgrunn, eller dersom du har hatt opphold i arbeidslivet («hull i CVen»).*»

I tillegg kan det krysses av for ekstra informasjon i utlysningsteksten vedr. nedsatt funksjonsevne:

*«Det er et overordnet mål for virksomheten å rekruttere flere personer med nedsatt funksjonsevne. Ligestillings- og diskrimineringslovens §11 gir adgang til positiv særbehandling for søkere med nedsatt funksjonsevne. Vi oppfordrer deg derfor til å krysse av her dersom du har en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet».*

## 8.4 FORHÅNDSVURDERING OG GJENNOMGANG AV INNKOMNE SØKNADER.

Alle ansettelser skal følge STHF sin prosedyre om «Rekruttering og ansettelse». I tråd med våre forpliktelser til å bidra til økt inkludering og mangfold i arbeidslivet, skal det som hovedregel innkalles minst én søker som har huket av for henholdsvis «hull i CV» eller «nedsatt funksjonsevne» og oppfyller vilkårene for dette til intervju. Vilråene for «hull i CV» er beskrevet nærmere i Personelhåndboka. Det er mulig å ansette søker som er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren til stillingen forutsatt at begrunnelsen er «hull i CV» eller «nedsatt funksjonsevne».

## 8.5 LIKESTILLING OG LIKEVERD FOR ANSATTE VED STHF

STHF har som overordnet målsetning å gi ansatte en meningsfylt arbeidssituasjon med like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, religion, livssyn, etnisitet, seksuell legning, funksjonsevne og alder. Helseforetaket legger til rette for at ansatte gis likeverdig tilgang til fagutvikling, lederutdanning og karrieremuligheter.

STHF markerer mangfold og likeverd ved å bruke regnbue-logo på sine sosiale medier (Facebook, LinkedIn, Intstagram) i juni måned, som er den internasjonale måneden for markering av mangfold. Fra 2023 vil alle sykehusets lokasjoner gjennomføre flaggmarkering med regnbueflagget i en bestemt periode i juni. Dette gjenspeiler STHF sin verdier respekt, trygghet og kvalitet.

## 8.6 VERN MOT DISKRIMINERING

STHF har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Ledere har ansvar for at det jobbes aktivt, målrettet og planmessig for å hindre diskriminering, mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Dette kartlegges i den årlige medarbeiderundersøkelsen (ForBedring) og det rapporteres på overordnet nivå.

## REFERANSE

strategi\_2020-2024\_nynorsk.pdf (forskningsradet.no)

Arbeidsmiljøloven

Arkivloven

Forvaltningsloven

Helsepersonelloven

Likestillingsloven

Offentleglova

Personopplysningsloven

Hovedavtalen

Overenskomstene i Spekter

Personalhåndboken STHF

## Relaterte dokumenter

Fullmakter ved Sykehuset Telemark HF

Rekruttering og ansettelse - FS Quality (sykehuspartner.no)