

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Helse Nord RHF 2022

Dato: mars 2023

Innledning

Likestillings- og diskrimineringsloven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering. Loven inneholder en generell aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere uavhengig av størrelse, og en lovbestemt arbeidsmetodikk – den konkrete aktivitetsplikten - for større arbeidsgivere (mer enn 50 ansatte).

Det ble i 2020 gjort flere endringer i **aktivitetsplikten** som har betydning for alle foretakene i Helse Nord. Herunder en utvidelse knyttet til hvilke diskriminerings-grunnlag som arbeidsgivere skal jobbe med. Arbeidsgivere skal blant annet arbeide mot kjønnsbasert vold og sammensatt diskriminering – dvs. diskriminering på flere grunnlag samtidig. Dette kommer i tillegg til de tidligere diskrimineringsgrunnlagene det er forbud mot, f.eks. kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og seksuell orientering. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Kartlegging av lønnsforhold og ufrivillig deltid

Det ble også vedtatt at arbeidsgivere som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten annethvert år skal kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn, og bruken av ufrivillig deltidsarbeid. Dette skal gjøres første gang i 2021, hvis det ikke er gjort tidligere. Neste kartlegging blir gjennomført 2023.

Lønnskartleggingen innebærer å kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på virksomhetsnivå og innenfor ulike stillingsnivåer/grupper.

Med bruk av ufrivillig deltidsarbeid mener loven "deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer". Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med virksomhetens ansatte.

Redegjøringsplikten

Virksomheter som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten har også en redegjøringsplikt. **Redegjøringsplikten** består av to deler:

- Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten
- Hva virksomheten gjør for å oppfylle aktivitetsplikten

Offentlig publikasjon

Rapporten er et selvstendig dokument, som skal være tilgjengelig på internett. Det vil bli henvist til denne rapporten i styrets årsberetning.

Innhold

1. Tilstand for likestilling.....	4
2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	5
2.1 Samarbeid	5
2.2 Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2021/2022.....	5
3. Vedlegg.....	6

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Helse Nord RHF. Lønnskartlegging skal bli gjort annethvert år, og neste gang 2023.

I del to redegjør Helse Nord RHF for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

1. Tilstand for likestilling

Kjønnsbalanse

Styret i Helse Nord HF har i 2022 bestått av 4 menn og 6 kvinner. Ledergruppen har i 2021 bestått av 4 menn og 5 kvinner. Av alle ansatte er 47 % menn og tilsvarer den samme fordelingen kvinner og menn som 2021.

Midlertidig ansatte

Det er et mål i foretaket at bruken av midlertidig ansettelse skal være begrenset og ikke overstige 15 % av arbeidstakerne. Bruken av midlertidig tilsetning er i hovedsak knyttet til større prosjekter, omsorgspermisjoner og sykefravær i foretaket. For hele året var gjennomsnittlig andel midlertidig ansatte 17,1 %. Ved utgangen av 2022 var 26 av 137 ansatte midlertidig ansatt, og utgjør 19 %. Det er spesielt nevnt midlertidig opprettet innsikts-/fagteam og prosjektet «Godt planlagt». Andelen midlertidig ansatt var litt høyere blant kvinner (20 %) enn menn (17 %).

Deltid/ufrivillig deltid

Bruken av deltidsstillinger er i hovedsak knyttet til større prosjekter og rettighetsbaserte reduserte stillinger. Andelen deltid blant fastansatte var i 2022 ca. 7 %, og var lik for kvinner og menn. For 2022 var det ingen registrerte med uønsket deltid.

Foreldrepermisjon

I Helse Nord RHF blir det tilrettelagt slik at både mor og far kan gjennomføre foreldrepermisjon i henhold til rettighetene til arbeidstakere. I løpet av 2022 har 3 menn og ingen kvinner hatt foreldrepermisjon i foretaket.

Likelønn

I Helse Nord RHF blir lønn hovedsakelig fastsatt gjennom individuell avlønning, også kjent som direkte plassert avlønning. 2021 var det første året hvor det er blitt gjennomført likelønnskartlegging i foretaket i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Neste kartlegging er 2023.

2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet med likestilling og mangfold er integrert i Helse Nord RHF sin drift og forretningsstrategi. Foretaket følger opp arbeidet med Inkluderingsdugnaden for å forsterke deltakelsen i arbeidslivet for arbeidssøkere som har hull i CV eller redusert funksjonsevne.

Foretaket følger årlig opp medarbeiderundersøkelsen «ForBedring», herunder er blant temaene mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

Likestilling handler om kjønns mangfold, men også om å sikre alle ansatte like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Likestilling og mangfold er inkludert i etniske retningslinjer og Helse Nord RHF ønsker å vise respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Foretaket aksepterer ingen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet virksomheten.

2.1 Samarbeid

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Helse Nord RHF sin overordnede strategi, herunder er et av hovedsatsingsområdene å skape attraktive arbeidsplasser. Arbeidet blir i hovedsak drevet av en arbeidsgruppe som består av arbeidsgiverrepresentanter, tillitsvalgt og verneombud.

Det løpende arbeidet med likestilling og mangfold blir fulgt opp gjennom:

- Arbeidsgruppen har 5-6 møter i året for å jobbe strategisk og operativt med tiltak for å fremme likestilling i Helse Nord RHF. Plan for å jobbe med ulike områder for risiko ligger vedlagt. Ambisjonsnivået for inneværende år blir fastlagt i kommende møter.
- Ledelsen i Helse Nord RHF blir involvert ved saker som omhandler diskriminering og trakassering. Dette er gjenspeilet i interne rutiner for varslingsordningen i foretaket.
- AMU blir involvert i arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering.

2.2 Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2021/2022

I Helse Nord RHF er det et uttalt ønske om at ansatte skal si ifra dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i foretaket. I løpet av 2021 utarbeidet en partssammensatt gruppe felles retningslinjer for varsling i Helse Nord. Disse er iverksatt.

I 2022 har foretaket også satt søkelys på rekrutteringsprosessen og vil fortsette arbeidet i 2023. Se vedlagte tiltaksplan for rekrutteringsområde. I vedlagte oversiktsplan framgår det hvilke områder foretaket kommer til å jobbe.

3. Vedlegg

For 2021/2022 har Helse Nord RHF satt hovedfokus på Rekruttering:

Områder for vurdering av hindre og risiko	Tilstand: undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Årsaker til risikoene	Tiltak for å redusere risikoene	Evaluere om tiltakene faktisk har redusert risikoene
Rekruttering – 1	<i>Blir det stilt krav til stilling som diskriminerer kandidater fra å søke</i>	<i>Arbeidsgiver kan ha stereotypiske holdninger og fordommer mot ulike grupper, for eksempel nyutdannede og kandidater med nedsatt funksjonsevne/handikap</i>	<i>Oppfordre nyutdannede til å søke. Ta med tekst om at vi støtter inkluderingsdugnaden</i>	
Rekruttering – 2	<i>Likeverdig tilgang til arbeid er viktig for alle grupper i samfunnet. Er utlysningsteksten utformet slik at det diskriminerer kandidater fra å søke på stilling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Utlysningstekst er skreddersydd for eksempel til en som allerede er tilsatt i en midlertidig stilling i RHF-et. • Språk/ordlyd blir brukt på en måte som kan oppleves diskriminerende av søkere 	<i>Sørge for at utlysningstekster er utformet forståelig for alle typer søkere. Krav til stillingen skal være saklig begrunnet og være knyttet til stillingens hovedoppgaver. Spesielle/eksplisitte krav skal kun bli brukt når det er nødvendig.</i>	
Rekruttering – 3	<i>Skjer utvelgelse av kandidater på en ikke-diskriminerende måte</i>	<i>Manglende kunnskap om lovlige kriterier for utvelgelse</i>	<i>Sørge for at retningslinje for kriterier knyttet til utvelgelse er oppdaterte og gjort kjent til de som skal vurdere kandidatene</i> <i>Ta en sjekk med de som skal vurdere kandidatene at de</i>	

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

			vet hvilke kriterier som gjelder	
Rekruttering – 4	<i>Blir det stilt diskriminerende spørsmål under intervju</i>	<i>De som er med på intervjuet har ikke kunnskap om hva man har lov til å spørre om.</i>	<i>Sørge for at deltakere på intervju har god kunnskap om hva som er tillatt å spørre om og at gode intervjumaler er tilgjengelig og blir brukt.</i>	
Rekruttering – 5	<i>Skjer det diskriminering i vurdering av aktuelle kandidater og innstilling</i>	<i>Manglende kunnskap om lovlige kriterier for utvalgelse</i>	<i>Sørge for at retningslinje for kriterier knyttet til utvalgelse er oppdaterte og gjort kjent til de som skal vurdere kandidatene</i> <i>Ta en sjekk med de som skal vurdere kandidatene at de vet hvilke kriterier som gjelder</i>	
Rekruttering – 6	<i>Blir rettighetene til fortrinnsberettigete ansatte ivare tatt ved nyttilsetting</i>	<i>Involverte i ansettelsesprosessen er ikke kjent med kapittel 14 i Arbeidsmiljøloven. (Fortrinnsrett til ny ansettelse)</i> <i>Man feiltolker innholdet i kapittel 14.</i> <i>Man identifiserer ikke aktuelle kandidater som faller inn under kapittel 14</i>	<i>Opplæring må gis til Intern HR</i> <i>Intern HR må forstå innholdet i kapittel 14 i AML</i> <i>Intern HR må identifisere kandidater som er aktuelle for bestemmelsen</i> <i>Intern HR må sørge for at aktuelle kandidater som faller inn i kapittel 14 i AML blir ivare tatt etter lovens bestemmelse</i>	

Oversiktsplan

Områder for vurdering av hindre og risiko	Tilstand: undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Årsaker til risikoene	Tiltak for å redusere risikoene	Evaluere om tiltakene faktisk har redusert risikoen
Rekruttering				
Lønns- og arbeidsvilkår				
Forfremmelse og utviklingsområder				
Tilrettelegging				
Mulighet for familieliv og jobb				
Trakassering og mobbing				
Seksuell trakassering				
Kjønnsbasert vold [^]				

Tabell 2

[^] Med kjønnsbasert vold menes en alvorlig form for diskriminering som har utgangspunkt i offerets biologiske eller sosiale kjønn.

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_4#%C2%A724