



Møtedato: 19.06.2024

Vår ref.:

2024/4700-1

Saksbehandler:

Gøril Bertheussen

Dato:

22.05.2024

## Styresak 65-2024      Likestillingsredegjørelse 2023

### Forslag til vedtak

Styret i Universitetssykehuset Nord-Norge HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

Styret i Universitetssykehuset Nord-Norge HF tar *Likestillingsredegjørelse 2023* til orientering

--- slutt på innstillingen ---

### Bakgrunn

Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN) har som arbeidsgiver en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. UNN skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om vi ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet dokumenteres og redegjøres for. Dette følger av likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26a (aktivitets- og redegjørelsesplikten). I tillegg har Forskningsrådet og Europakommisjonen innført krav om handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) for alle forskningsinstitusjoner og offentlige virksomheter som mottar støtte fra Forskningsrådet.

### Formål

Orientere styret om tilstanden for likestilling i UNN og arbeidet med å hindre diskriminering og fremme likestilling i virksomheten.

### Saksutredning

I forbindelse med årsberetningen hvert år har UNN redegjort for tilstand for likestilling i virksomheten og arbeidet med å hindre diskriminering. I tillegg har virksomheten en egen handlingsplan for likestilling og mangfold.

I oktober 2023 varslet Likestillings- og diskrimineringsombudet kontroll av UNNs likestillingsredegjørelse i årsberetningen for 2022. Kontrollen var en av en rekke stikkprøvekontroller fra et utvalg av både private og offentlige virksomheter. I vurderingen fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, mottatt desember 2023, pekes det på noen

mangler i UNNs likestillingsredegjørelse for 2022 som gjør at den vurderes av Ombudet å ikke oppfylle minimumskravene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. Ombudet poengterer i sin tilbakemelding at likestillingsredegjørelsen likevel har en del bra innhold og tydelig viser at dette arbeides med. Ombudet vil gi UNN mulighet til å forbedre seg og har derfor ikke klaget likestillingsredegjørelsen for 2022 til Diskrimineringsnemnda.

Det ble besluttet å iverksette et større arbeid knyttet til risikovurdering for å sikre et best mulig grunnlag for videre arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering, og samtidig sikre kravene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. Med hensyn til tid medførte dette at likestillingsredegjørelsen for 2023 ble tatt ut av årsberetningen og fremmes nå som egen sak. Arbeidet som ble iverksatt er beskrevet nærmere i likestillingsredegjørelsen.

## Medvirkning

Foretakshovedtillitsvalgt og foretakshovedverneombud har deltatt i overordnet arbeidsgruppe, i tillegg til at tillitsvalgt og/eller verneombud har vært representert i alle undergrupper.

Saken er lagt frem i egne medvirknings- og drøftingsmøter i uke 23.

## Vurdering

Generelt viser risikovurderingene at UNN har gode barrierer for å hindre diskriminering. Samtidig er det en erkjennelse at vi er en stor organisasjon med mange ansatte og ledere, mange lokalisasjoner, stor bygningsmasse og en krevende drift. Dette gjør at selv om risikoen generelt på systemnivå vurderes som lav, har alle gruppene i arbeidet med risikovurderingene vært åpen for at diskriminering likevel kan skje ute på de ulike arbeidsplassene og arbeid for å fremme likestilling vil variere.

Handlingsplanen tar sikte på å forbedre eksisterende barrierer, samt implementere arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i det systematiske HMS-arbeidet på enhetene.

Tromsø, 12.06.2024

David Johansen (s.)  
administrerende direktør

Vedlegg:

- Likestillingsredegjørelse 2023



## Likestillingsredegjørelse

### Universitetssykehuset Nord-Norge 2023



*Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.*

## Innhold

Likestillingsredegjørelse .....	1
Universitetssykehuset Nord-Norge 2023 .....	1
Innledning.....	3
Del 1: Tilstand for likestilling .....	4
Kjønnsbalanse .....	4
Midlertidig ansatte .....	4
Deltid .....	5
Foreldrepermisjon .....	5
Lønnsforskjeller .....	5
Vurdering.....	9
Del 2: arbeid med likestilling og diskriminering .....	10
Arbeid med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling .....	10
Risiko for diskriminering og hindre for likestilling i UNN.....	11
Risiko lønns- og arbeidsvilkår .....	13
Risiko rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter .....	13
Risiko tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv .....	13
Risiko trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold .....	14
Videre arbeid .....	14
Vedlegg 1: Handlingsplan .....	15
Vedlegg 2: Beskrivelse av arbeidet.....	16
Årsplan for arbeidet .....	16
Detaljert beskrivelse av rapportering .....	16

## Innledning

Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN) har som arbeidsgiver, en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. UNN skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om vi ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet dokumenteres og redegjøres for. Dette følger av likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a (aktivitets- og redegjøringsplikten). I tillegg har Forskningsrådet og Europakommisjonen innført krav om handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) for alle forskningsinstitusjoner og offentlige virksomheter som mottar støtte fra Forskningsrådet.

Del 1 av denne redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i virksomheten.

Del 2 beskriver UNNs arbeid for likestilling og mot diskriminering, hvilke risikoer som er avdekt gjennom arbeidet og kartleggingen gjort i del 1 samt hvilke tiltak som iverksettes på bakgrunn av dette.

Likestillingsredegjørelsen er et selvstendig dokument som skal være tilgjengelig på UNNs internettside. Det vil henvises til redegjørelsen i styrets årsberetning.

## Del 1: Tilstand for likestilling

## Kjønnsbalanse

Styret i UNN består av seks menn og seks kvinner.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn
01. Adm og ledere	70,1 %	29,9 %
02. Pasientrettede stillinger	68,2 %	31,8 %
03. Lege	56,2 %	43,8 %
04. Psykologer	78,3 %	21,7 %
05. Sykepleiere	86,2 %	13,8 %
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier	81,8 %	18,2 %
07. Diagnostisk personell	73,0 %	27,0 %
08. Apotekstillinger	77,8 %	22,2 %
09. Drifts-/teknisk personell	61,0 %	39,0 %
10. Ambulansepersonell	49,5 %	50,5 %
11. Forskning/utdanning	72,3 %	27,7 %

Klinikk	Kvinner	Menn
UNN totalt	70,7%	29,3%
Akuttmedisinsk klinikk (10)	57,1 %	42,9 %
Barne- og ungdomsklinikken (17)	80,9 %	19,1 %
Diagnostisk klinikk (30)	69,2 %	30,8 %
Direktøren (50)	68,6 %	31,4 %
Drifts- og eiendomssenter (45)	55,2 %	44,8 %
Fag- og kvalitetssenteret (46)	54,8 %	45,2 %
Fellesinntekter/-kostnader (62)	55,3 %	44,7 %
Forsknings- og utdanningssenteret (48)	54,4 %	45,6 %
Hjerte- og lungeklinikken (13)	80,6 %	19,4 %
Kirurgi-, kreft- og kvinnehelseklinikken (12)	84,8 %	15,2 %
Kommunikasjons- og kultursenteret (53)	68,8 %	31,3 %
Medisinsk klinikk (15)	81,8 %	18,2 %
Nasjonalt senter for e-helseforskning (43)	57,0 %	43,0 %
NOR klinikken (19)	80,7 %	19,3 %
Operasjons- og intensivklinikken (18)	78,8 %	21,2 %
Personal- og organisasjonssenteret (51)	69,5 %	30,5 %
Psykisk helse- og rusklinikken (22)	65,2 %	34,8 %
Senter for E-Helse, Samhandling og Innovasjon (49)	75,8 %	24,2 %
Økonomi- og analysesenteret (55)	61,5 %	38,5 %

## Midlertidig ansatte

Oversikt over midlertidig ansettelse i UNN og kjønnsfordeling. UNN følger arbeidsmiljølovens hovedregel om fast ansettelse. Likevel er det i noen tilfeller og perioder behov for bruk av midlertidig ansettelse. Midlertidig ansettelse brukes i de tilfeller hvor arbeidet som skal gjøres er midlertidig,

f.eks. i prosjekter som gjennomføres ved siden av ordinær drift i en tidsavgrenset periode, ved tidsavgrenset fravær hos en fast ansatt (vikariat), eller andre tilfeller hvor det anses hensiktsmessig med midlertidig ansettelse og som er i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Fordelingen mellom kjønnene tilsvarer kjønnsfordelingen for organisasjonen for øvrig.

	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
<b>2022</b>	918	409	69,2%	30,8%
<b>2023</b>	939	369	71,8%	28,2%

### Deltid

Oversikt over deltidsstillinger i foretaket og kjønnsfordeling. UNN har en høyere andel heltidsstillinger enn sammenlignbare sykehusforetak i landet, men fortsetter å jobbe for å øke andelen heltidsstillinger. Fordelingen mellom kjønnene tilsvarer kjønnsfordelingen for organisasjonen for øvrig, men noe høyere andel kvinner.

	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
<b>2022</b>	1210	331	78,5%	21,5%
<b>2023</b>	1167	357	76,6%	23,4%

Oversikt over antall kvinner og menn som har registrert «ufrivillig deltid» som tilleggsinformasjon i Personalportalen. Det er en relativt høy andel kvinner med ufrivillig deltid, men antallet er så lavt at det ikke vurderes som nødvendig med særskilt oppfølging knyttet til kjønnsfordelingen. Det er i 2023 gjort interne avklaringer knyttet til deltidsansattes rettigheter, som gjør det praktisk enklere for ledere å utvide deltidsansattes stillinger.

	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
<b>2021</b>	62	7	89,9%	10,1%
<b>2023</b>	61	10	85,9%	14,1%

### Foreldrepermisjon

Under følger oversikt over uttak av foreldrepermisjon og kjønnsfordeling. UNN tilrettelegger for gjennomføring av foreldrepermisjon basert på den enkeltes ønsker og behov på den enkelte arbeidsplass. Det gis svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon og foreldrepermisjon jamfør arbeidsmiljølovens bestemmelser, i tillegg til at det tilrettelegges ut over dette så langt det lar seg gjøre.

	Gj.snitt antall uker kvinner	Gj.snitt antall uker menn	Andel kvinner	Andel menn
<b>2023</b>	23,6	19	55,4%	44,6%

### Lønnsforskjeller

All lønn er basert på stillingsforhold, det innebærer at ansatte med to stillingsforhold i UNN telles to ganger. Lønn og tillegg er omregnet til heltidsekvalenter og oppgis som gjennomsnittlig månedslønn/-tillegg per oktober 2023.

Kartlegging av lønn er gjort i tråd med gruppering i stillingsstrukturen i overenskomster i UNN, hvor stillingsgruppe 1-5 har en avtalefestet minstelønn basert på ansiennitet. Under gis en oversikt over utdanningskrav og noen av stillingstitlene som finnes i de ulike lønnsgruppene. Tallene 0-10+ i hver tabell tilsvarer ansiennitetstrinn.

Lønnsgruppe	Utdanningskrav	Stillingstitler (ikke uttømmende)
<b>Lønnsgruppe 1</b>	Stillinger hvor det ikke stilles krav om særskilt utdanning	Assistent, tekniker
<b>Lønnsgruppe 2</b>	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning	Fagarbeider, konsulent, sekretær
<b>Lønnsgruppe 3</b>	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter helsepersonelloven	Helsefagarbeider, ambulansearbeider, helsesekretær
<b>Lønnsgruppe 4</b>	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskole- eller universitetsutdanning	Sykepleier, miljøterapeut, bioingeniør, vernepleier
<b>Lønnsgruppe 5</b>	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskole- eller universitetsutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning av lavere eller høyere grad	Spesialsykepleier, tverrfaglig spesialist, intensivsykepleier, anestesisykepleier
<b>Lønnsgruppe 6</b>	Unntak fra innplassering basert på utdanningskrav der vedkommende sin realkompetanse er av stor betydning for den stillingen det skal tilsettes i.	Den største andelen stillingstitler i lønnsgruppe 6 ligger i stillingskategorien «adm. og ledere», kartleggingen er grupper deretter.

I kartleggingen er lønn delt i tre kategorier: fastlønn, faste tillegg og variable tillegg.

**Fastlønn:** ordinær grunnlønn.

**Faste tillegg:** tillegg som i hovedsak ikke varierer fra måned til måned, men kan være gitt for en periode (eksempelvis for en tidsbegrenset funksjon eller tillegg knyttet til planlagt ubekvem arbeidstid). Eksempel på faste tillegg: tillegg for mastergrad/doktorgrad, tillegg for planlagt ubekvem arbeidstid i arbeidsplan, risikotillegg, totallønnstillegg for leger, tillegg for utvidet arbeidstid for leger, m.m.

**Variable tillegg:** tillegg som i hovedsak varierer fra måned til måned. Eksempel på variable tillegg: overtid, tillegg for ubekvem arbeidstid som ikke er planlagt i arbeidsplan, utrykning, m.m.

I tabellene er gjennomsnittslønn for grupper med færre enn fem per kjønn tatt ut.



	Fastlønn				
	Antall		Gjennomsnittlig månedslønn		
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	<i>Kvinner i % av menn</i>
<b>Lønnsgruppe 1</b>	<b>348</b>	<b>160</b>	<b>35 665</b>	<b>34 695</b>	<b>103 %</b>
0	125	72	33 510	32 970	102 %
4	39	27	32 780	32 488	101 %
8	11	7	32 644	32 905	99 %
10+	173	54	38 063	38 332	99 %
<b>Lønnsgruppe 2</b>	<b>386</b>	<b>208</b>	<b>40 606</b>	<b>41 419</b>	<b>98 %</b>
0	49	27	34 903	35 194	99 %
4	20	20	35 000	38 548	91 %
8	8	9	38 813	40 786	95 %
10+	309	152	41 919	42 941	98 %
<b>Lønnsgruppe 3</b>	<b>519</b>	<b>181</b>	<b>40 369</b>	<b>40 913</b>	<b>99 %</b>
0	42	7	34 917	34 917	100 %
4	41	7	35 663	35 476	101 %
8	33	7	36 722	36 417	101 %
10+	403	160	41 714	41 610	100 %
<b>Lønnsgruppe 4</b>	<b>1 497</b>	<b>370</b>	<b>44 282</b>	<b>45 995</b>	<b>96 %</b>
0	308	66	39 349	42 739	92 %
4	301	74	40 581	41 933	97 %
8	146	25	42 812	43 448	99 %
10+	742	205	48 120	48 819	99 %
<b>Lønnsgruppe 5</b>	<b>2 205</b>	<b>961</b>	<b>60 386</b>	<b>67 553</b>	<b>89 %</b>
0	404	289	66 708	73 456	91 %
4	291	139	63 756	67 078	95 %
8	72	29	54 562	57 527	95 %
10+	1 438	504	58 219	64 876	90 %
<b>Lønnsgruppe 6</b>	<b>410</b>	<b>164</b>	<b>62 583</b>	<b>69 370</b>	<b>90 %</b>
Adm og ledere	378	152	63 153	69 944	90 %
Øvrige	32	12	55 843	62 106	90 %
<b>Totalt</b>	<b>5 365</b>	<b>2 044</b>	<b>51 097</b>	<b>56 206</b>	<b>91 %</b>

	Faste tillegg				
	Antall		Gjennomsnittlig faste tillegg		
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	<i>Kvinner i % av menn</i>
<b>Lønnsgruppe 1</b>	<b>244</b>	<b>133</b>	<b>7 900</b>	<b>9 487</b>	<b>83 %</b>
0	96	63	10 299	10 433	99 %
4	28	24	9 329	11 344	82 %
8	6	4			88 %
10+	114	42	5 555	7 111	78 %
<b>Lønnsgruppe 2</b>	<b>161</b>	<b>130</b>	<b>4 917</b>	<b>6 604</b>	<b>74 %</b>
0	28	20	13 128	11 930	110 %
4	8	11	4 031	7 026	57 %
8	4	3			251 %
10+	121	96	3 019	5 570	54 %
<b>Lønnsgruppe 3</b>	<b>348</b>	<b>177</b>	<b>7 095</b>	<b>10 201</b>	<b>70 %</b>
0	36	5	5 900	11 558	51 %
4	30	7	7 551	6 407	118 %
8	25	6	8 326	7 789	107 %
10+	257	159	7 090	10 416	68 %
<b>Lønnsgruppe 4</b>	<b>1 121</b>	<b>292</b>	<b>7 128</b>	<b>7 690</b>	<b>93 %</b>
0	261	50	7 103	8 868	80 %
4	247	54	6 910	7 631	91 %
8	108	20	6 489	6 441	101 %
10+	505	168	7 383	7 507	98 %
<b>Lønnsgruppe 5</b>	<b>1 688</b>	<b>788</b>	<b>14 781</b>	<b>28 226</b>	<b>52 %</b>
0	326	245	23 132	37 196	62 %
4	235	116	21 277	26 482	80 %
8	52	18	7 488	6 144	122 %
10+	1 075	409	11 182	24 319	46 %
<b>Lønnsgruppe 6</b>	<b>193</b>	<b>91</b>	<b>3 240</b>	<b>3 746</b>	<b>86 %</b>
Adm og ledere	180	86	1 737	1 982	88 %
Øvrige	13	5	4 437	3 446	129 %
<b>Totalt</b>	<b>3 755</b>	<b>1 611</b>	<b>10 253</b>	<b>17 754</b>	<b>58 %</b>

	Variabel lønn				
	Antall		Gjennomsnittlig variabel lønn		
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	<i>Kvinner i % av menn</i>
<b>Lønnsgruppe 1</b>	<b>176</b>	<b>91</b>	<b>17 912</b>	<b>43 953</b>	<b>41 %</b>
0	73	49	25 955	52 949	49 %
4	20	17	22 492	41 660	54 %
8	7	3			36 %
10+	76	22	9 453	26 837	35 %
<b>Lønnsgruppe 2</b>	<b>91</b>	<b>83</b>	<b>9 280</b>	<b>10 089</b>	<b>92 %</b>
0	24	12	22 358	21 901	102 %
4	6	6	3 567	5 084	70 %
8	3	6			112 %
10+	58	59	4 741	8 875	53 %
<b>Lønnsgruppe 3</b>	<b>197</b>	<b>139</b>	<b>9 470</b>	<b>14 851</b>	<b>64 %</b>
0	24	3			52 %
4	20	7	12 054	15 491	78 %
8	21	5	12 818	12 226	105 %
10+	132	124	9 010	14 961	60 %
<b>Lønnsgruppe 4</b>	<b>738</b>	<b>181</b>	<b>12 570</b>	<b>16 585</b>	<b>76 %</b>
0	188	32	12 975	21 358	61 %
4	175	44	12 433	19 807	63 %
8	69	11	8 419	18 022	47 %
10+	306	94	13 335	13 283	100 %
<b>Lønnsgruppe 5</b>	<b>762</b>	<b>352</b>	<b>13 029</b>	<b>24 563</b>	<b>53 %</b>
0	137	123	17 151	29 448	58 %
4	82	46	14 075	19 071	74 %
8	21	9	13 625	9 008	151 %
10+	522	174	11 759	23 366	50 %
<b>Lønnsgruppe 6</b>	<b>99</b>	<b>34</b>	<b>10 672</b>	<b>15 549</b>	<b>69 %</b>
Adm og ledere	89	32	10 803	15 220	71 %
Øvrige	10	2			46 %
<b>Totalt</b>	<b>2 063</b>	<b>880</b>	<b>12 663</b>	<b>21 680</b>	<b>58 %</b>

### Vurdering

Store forskjeller på kvinner og menn på faste tillegg og variabel lønn skyldes i hovedsak mindre grupper og i noen tilfeller enkeltansatte som gir store utslag på gjennomsnittet. Den gjennomgående forskjellen i lønnsgruppe 1 på variabel lønn skyldes at kvinnene i denne lønnsgruppen er forholdsvis jevnt spredt i organisasjonen, mens mennene i stor grad er samlet på to avdelinger. Hvilke to avdelinger dette er, forklarer forholdsvis høye summer variabel lønn.

Lønnskartleggingen inngår som en del av grunnlaget for risikovurderingen som er gjort og redegjøres for i del 2.

## Del 2: arbeid med likestilling og diskriminering

UNNs likestillingsarbeid er direkte og indirekte forankret i alle personalpolitiske retningslinjer og prosedyrer. Vår personalpolitikk er bygd på prinsippet om at alle ansatte skal behandles rettferdig, det vil også si uavhengig kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene. Med verdiene kvalitet, trygghet, respekt og lagspill til grunn har vi «medarbeideren er vår viktigste ressurs» som ett av fem satsingsområder i vår strategi. Sammen med denne redegjørelsen, basert på risikovurderinger utarbeides det også en handlingsplan (vedlegg) som skal sikre kontinuerlig arbeid for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet med handlingsplan og oppfølging av denne følger av årsplan (vedlegg) for likestillingsarbeidet.

### Arbeid med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det ble i februar 2024 etablert en overordnet arbeidsgruppe som planla og bidro til videre prosess med risikovurdering. Arbeidsgruppen besto av to rådgivere fra Personal- og organisasjonssenteret (PO), en rådgiver fra avdeling Lønn og regnskap, to rådgivere fra Kvalitetsavdelingen, foretakshovedverneombud og foretakstillitsvalgt.

Arbeidet med risikovurdering ble gjort i flere undergrupper fordelt på ulike områder, med ulik representasjon ut i fra område:

Område	Deltakere
Rekruttering og forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgiver rekruttering (PO)</li> <li>• Rådgiver PO</li> <li>• Foretakstillitsvalgt NSF</li> <li>• Rådgiver personal</li> <li>• Foretakstillitsvalgt YLF</li> <li>• Enhetsleder Gastrokirurgisk avdeling</li> <li>• Enhetsleder Nevro-, hud- og revmatologisk avdeling</li> <li>• Seksjonsleder renhold</li> <li>• To prosessveiledere for risikovurdering</li> </ul>
Lønns- og arbeidsvilkår	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal- og organisasjonssjef (representerte forhandlingsutvalget)</li> <li>• To rådgivere lønn og regnskap</li> <li>• Foretakstillitsvalgt NSF</li> <li>• Avdelingsleder psykisk helse- og rusklinikken</li> <li>• Seksjonsleder Avdeling for fordøyelse- og nyresykdommer</li> <li>• Avdelingsleder Lønn og regnskap</li> <li>• To prosessveiledere for risikovurdering</li> </ul>
Tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgiver PO</li> <li>• Rådgiver ressursstyring (PO),</li> <li>• Rådgiver eiendom,</li> <li>• Prosjektleder utbygging,</li> <li>• Avdelingsleder Drift og eiendomssenteret,</li> <li>• Seksjonsleder Ortopedisk avdeling,</li> <li>• Foretakshovedverneombud,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• To prosessveiledere for risikovurdering</li> </ul>
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgiver PO</li> <li>• Rådgiver bedriftshelsetjenesten</li> <li>• Avdelingsleder Personal- og organisasjonssenteret</li> <li>• Enhetsleder Psykiatrisk avdeling</li> <li>• Enhetsleder renhold</li> <li>• Foretakshovedverneombud</li> <li>• Klinikkerneombud</li> </ul>

Risikovurdering som metode gjør at vi kan jobbe med en problemstilling på en strukturert måte. Deltakerne i risikovurderingene bidrar med sine erfaringer og kompetanse fra ulike perspektiver, som bidrar til en bredere helhetsforståelse for problemstillingen. Risikovurdering tar utgangspunkt i den best tilgjengelige informasjon på det tidspunktet, noe som gjør at vi ikke kan stadfeste resultatet som en fasit. Oppfatning av risiko kan endre seg ved ny informasjon, etter gjennomførte tiltak eller når det har gått en tid siden vurderingen er gjort. Risikovurderingene som er gjort i 2024 vil derfor vurderes årlig.

I arbeidet med risikovurdering er det også sett på eksisterende barrierer som reduserer sannsynlighet og/eller konsekvens for en uønsket hendelse. Eksisterende barrierer er her rutiner, retningslinjer, hvor godt organisasjonen kjenner til disse, hvor lett det er å si fra om uønskede hendelser, m.m.

Det er benyttet mal for risikovurdering som følger termer og definisjoner fra «NS-EN ISO31000 Retningslinjer for risikostyring».

Tiltak er beskrevet for hvert område, men også samlet i egen handlingsplan som vedlegg.

Generelt viser risikovurderingene at UNN har gode barrierer for å hindre diskriminering. Samtidig er det en erkjennelse at vi er en stor organisasjon med mange ansatte og ledere, mange lokalisasjoner, stor bygningsmasse og en krevende drift. Dette gjør at selv om risikoen generelt på systemnivå vurderes som lav, har alle gruppene i arbeidet med risikovurderingene vært åpne for at diskriminering likevel kan skje ute på de ulike arbeidsplassene og arbeid for å fremme likestilling vil variere. Et av tiltakene i handlingsplan vil derfor være å ta inn risiko for diskriminering som eget punkt i verneunderskjema, som skal gjennomgås på alle verneområder i organisasjonen.

### Risiko for diskriminering og hindre for likestilling i UNN

Tabellen under viser en risikomatrix for alle områder og underpunkter i risikovurderingene samlet. Dette er en sammenstilling av fire risikoreporter.

Områdene som er risikovurdert er vurdert opp mot samtlige diskrimineringsgrunnlag: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene. I matrisen vises det til tall bak hver risiko/hendelse, som viser hvilket diskrimineringsgrunnlag det er risiko for.

Diskrimineringsgrunnlag: 1 kjønn, 2 permisjon ved fødsel eller adopsjon, 3 omsorgsoppgaver, 4 etnisitet, 5 religion, 6 livssyn, 7 funksjonsnedsettelse, 8 seksuell orientering, 9 kjønnsidentitet, 10 kjønnsuttrykk, 11 alder

SANSYNLIGHET	5 Svært stor Daglig	- Tilrettelegging bevegelse 2,8,12 - Tilrettelegging syn 8, 12	- Tilrettelegging hørsel 8, 12			
	4 Stor Ukentlig		- Trakassering fra pasient /pårørende 5, 6, 9, 11 - Seksuell trakassering fra pasient/pårørende 1, 5, 6, 9, 10, 11, 12 - Ansatt søker på annen stilling 1-12			
	3 Middels Månedlig	- Tilrettelegging WC og garderobe 1, 8, 10, 11 - Tilrettelegging skjermet rom religion 6, 7 - Tilrettelegging skjermet rom graviditet 2 - Fravær pga. familieliv 2, 3, 4	- Krav i stillingsannonser 1-12	- Seksuell trakassering internt 1, 5, 6, 9, 10, 11, 12 - Ledige stillinger ikke tilgjengelig for alle 1-12		
	2 Lav Årlig		- Mangfold utad 1-12	- Trakassering internt 1, 2, 4-12 - Intervju/ansettelse 1- 12 - Inkludering i arbeidsmiljøet 1, 5, 6, 7, 10, 11, 12 - Tilrettelegging arbeid/arbeidstid 2, 3, 4, 6, 7, 8, 12	- Utviklings- muligheter 1-12	
	1 Svært lav Sjeldnere enn årlig	- Lønnsutvikling 1-12 - Lønn for unormerte og ledere 1-12 - Tilrettelegging klær 1, 2, 6, 8, 11 - Tilrettelegging mat 6, 8 - Midlertidige stillinger 1-12 - Ufrivillig deltid 1-12		- Ulik lønn for arbeid av lik verdi 1-12 - Tilrettelegging systemer 10, 11	- Kjønnbasert vold* 1, 9, 10, 11	
MULIG KONSEKVENNS	1 Ubetydelig	2 Lav	3 Moderat	4 Alvorlig	5 Svært alvorlig	

<b>For ansatte og arbeidsmiljø</b>	Ubetydelig fysisk/psykisk skade eller belastning.	Mindre og forbigående fysisk/psykisk skade eller belastning.  Kortvarig sykefravær.	Moderat fysisk/psykisk skade eller belastning.  Økt sykefravær.	Betydelig fysisk/psykisk skade eller belastning.  Sykefravær eller arbeidsmiljø påvirker evnen til å levere tjenester med tilfredsstillende kvalitet.	Alvorlig og varig fysisk/psykisk skade. Mulig tap av liv.  Sykefravær eller arbeidsmiljø fører til uforsvarlig kvalitet på tjenestene.
<b>For tillitt/omdømme</b>	Ingen eller minimal svekkelse av tillit/omdømme	Liten eller kortvarig svekkelse av tillit/omdømme	Betydelig eller middels varig svekkelse av tillit/omdømme.  Moderat fare for at personer velger å ikke jobbe i UNN.	Alvorlig eller langvarig svekkelse av tillit/omdømme  Betydelig fare for at personer velger å ikke jobbe i UNN.	Fullstendig eller uopprettelig svekkelse av tillit/omdømme  Personer velger vekk UNN eller slutter i yrket.

### Risiko lønns- og arbeidsvilkår

Vurderingen viser at det for området lønns- og arbeidsvilkår er lav risiko for at det skjer diskriminering av gruppene i diskrimineringsgrunnlaget. UNN har svært regulerte systemer og rutiner, som i liten grad tillater at diskriminering kan skje. Systemene er i all hovedsak sannsynlighetsbegrensende. Det er verdt å nevne at kvinners andel av menns lønn spiller utfordringsbildet som vises i samfunnet for øvrig, hvor kvinnedominerte yrker tradisjonelt sett har vært lønnet lavere enn mannsdominerte.

Konkrete forskjeller blant kvinner og menn er kommentert i del 1.

### Risiko rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det er gode barrierer også på dette området, men med ansettelsesmyndighet spredt på svært mange ledere gir det en viss risiko for diskriminering som gjør at flere hendelser havner i gul kategori.

#### Tiltak

- Oppdatere informasjon i Personelhåndboken under punktet «oppfølging av ansatte i permisjon», med informasjon om hvordan få tilgang til Personalportalen i permisjon, for å holde seg oppdatert på interne utlysninger
- I kurs/opplæring av ledere, søke å øke forståelsen av bruk av språkkrav i stillingsannonser

### Risiko tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

UNN er en stor arbeidsplass med en driftssituasjon som legger føringer for hva som er mulig å tilrettelegge. Dette gir noe økt risiko for at manglende tilrettelegging resulterer i diskriminering og hindrer likestilling. Med svært mange lokasjoner og ulik standard på bygg, ser vi at risikoen for diskriminering knyttet til fysiske forhold er høy, men konsekvensene blir mindre fordi vi er en stor organisasjon med flere muligheter for ansatte som har behov for fysisk tilrettelegging.

#### Tiltak

- Legge inn informasjon om mulighet for parkering i «tilrettelegging for gravide arbeidstakere» (OL0829)
- Oppdatere retningslinje for bemanningsplanlegging med presisering av diskrimineringsgrunnlagene

#### Risiko trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

UNN har gode barrierer for å redusere sannsynlighet og begrense konsekvens. Bransjen vi jobber i, størrelsen på organisasjonen og antall ansatte i UNN gjør at vi likevel har en viss restrisiko på dette området. Dette gjør at uønskede hendelser havner i det gule området. Når det gjelder kjønnsbasert vold spesielt, er risikoen estimert men deltakerne i risikovurderingen har ikke kjennskap til konkrete hendelser.

#### Videre arbeid

2024 er første året UNN har gjort en omfattende risikovurdering på alle områder for mulig diskriminering. Det har derfor ikke vært mulig å sammenligne og vurdere utvikling på disse områdene fra tidligere år.

Ved evaluering av denne planen og vurdering av risiko for Likestillingsredegjørelse 2024, vil det fokuseres mer på ett av områdene per år. Hvilket område det blir vurderes i samråd med tillitsvalgte og vernetjeneste når arbeidet startes.

Ved å implementere arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i vernerundene, vil det inngå som en del av det systematiske HMS-arbeidet. Det forventes at grunnlaget for å vurdere risiko for diskriminering vil bli bedre som følge av dette og at arbeidet lokalt på arbeidsplassene vil styrkes.



## Vedlegg 1: Handlingsplan

Område	Tiltak	Frist
<b>Overordnet</b>	Oppdatere vernerundeskjema med risiko for diskriminering som eget spørsmål	Oktober 24
<b>Rekruttering, fremmelse og utviklingsmuligheter</b>	Oppdatere informasjon i Personelhåndboken under punktet «oppfølging av ansatte i permisjon», med informasjon om hvordan få tilgang til Personalportalen i permisjon, for å holde seg oppdatert på interne utlysninger	August 24
	I kurs/opplæring av ledere, søke å øke forståelsen av bruk av språkkrav i stillingsannonser	Desember 24
<b>Tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	Legge inn informasjon om mulighet for parkering i «tilrettelegging for gravide arbeidstakere» (OL0829)	August 24
	Oppdatere retningslinje for bemanningsplanlegging med presisering av diskrimineringsgrunnlagene	August 24
<b>Ansvarlig: Personal- og organisasjonssjef</b>		

## Vedlegg 2: Beskrivelse av arbeidet

Årsplan for arbeidet	
Måned	Aktivitet
<b>Oktober</b>	I samråd med tillitsvalgte og vernetjeneste: Evaluere gjennomførte tiltak Prioritere ett område for neste års arbeid
<b>November</b>	Oppdatering av risikovurdering, med særlig fokus på valgte område Annen hvert år: gjennomføre lønnskartlegging
<b>Desember</b>	Utarbeide handlingsplan for neste år
<b>Januar</b>	Utarbeide likestillingsredegjørelse for foregående år
<b>Februar</b>	Frist for ferdigstilling av likestillingsredegjørelse til årsberetning
<b>Mars</b>	Likestillingsredegjørelse for foregående år publiseres offentlig
<b>April-oktober</b>	Gjennomføre tiltak i handlingsplan
<b>Ansvarlig: Personal- og organisasjonssjef</b>	

Detaljert beskrivelse av rapportering	
Hva	Hvordan
<b>Årlig</b>	<b>Per oktober</b>
<b>Tall for kjønnsbalanse i virksomheten (prosentandel kvinner/menn)</b>	Teller antall personer, ikke stillingsforhold.
<b>Andel midlertidig ansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn</b>	Midlertidig ansatte: AML § 14-9 (2) a-f.
<b>Andel deltidsansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn</b>	Faste arbeidsforhold. Benytt Innsikt
<b>Bruk av foreldrepermisjon: gjennomsnittlig andel uker for hhv. Kvinner og menn</b>	Benytt Innsikt.
<b>Annen hvert år (rapporterer på oddetallsår i partallsår)</b>	<b>Per oktober</b>
<b>Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kvinner andel av menns lønn i prosent)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benytt lønnsmassefil for oktober.</li> <li>• Omregnes til heltidsekivalent</li> <li>• Oversikten skal vise antall kvinner/menn, gjennomsnittlig månedslønn og andel i prosent. Kategoriseres i lønnsgruppe 1-5 (overenskomst LO, YS), per ansiennitet (0, 4, 8, 10+). Lønnsgruppe 6 oppgis som to grupper: «adm og ledere» og øvrig.</li> <li>• Kartlegg fastlønn, variabel lønn og evt. naturallytelse hver for seg.</li> <li>• Fastlønn: grunnlønn</li> <li>• Faste tillegg: faste ubekvemstillegg (helg/kveld/natt), mastertillegg, totallønnstillegg (lønnsarter FTT)</li> <li>• Variabel lønn: overtid, UTA-tid, variable ubekvemstillegg (helg/kveld/natt),</li> </ul>
<b>Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kvinner andel av menns lønn i prosent)</b>	

	<p>uforutsette vakter, andre variable tillegg, m.m. (lønnsarter var. lønn)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrehonorar og pensjon fra folketrygden holdes utenom.</li> </ul>
<b>Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper</b>	Totalt og per klinikk, faste og midlertidige. Teller antall stillingsforhold, ikke personer.
<b>Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)</b>	Benytt Innsikt. Kun faste arbeidsforhold, ikke vikariat/engasjement. Send ut e-post til alle faste deltidsansatte med oppfordring å ajourføre opplysninger i Personalportalen – selvbetjening under tilleggsinfo.
<b>Ansvarlig: Personal- og organisasjonssjef og økonomisjef</b>	