

# Sammenstilling og oversikt over tiltak for likestilling

## Hensikt og omfang

Retningslinjen inneholder en sammenstilling av regler og retningslinjer som omhandler likestilling og forbud mot diskriminering ved Nordlandssykehuset. 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.

Flere lover har regler som omhandler likestilling og diskriminering, blant annet:

- **Grunnloven § 98:** «Alle er like for lova. Ikkje noko menneske må utsetjast for usakleg eller mishøveleg forskjellsbehandling.»
- **Likestillings- og diskrimineringsloven** som skal fremme likestilling og hindre diskriminering
- **Arbeidsmiljøloven kap. 13:** Vern mot diskriminering

## Ansvar

Den enkelte søker er ansvarlig for å legge ved en lenke til denne retningslinjen.

## Fremgangsmåte

### Dette gjelder i forhold til kravene fra finansieringskildene for forskning:

#### Offentlig dokument med lenke

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 en lenke til 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 Nordlandssykehuset.

#### Nordlandssykehusets ressurser til likestilling

Nordlandssykehuset har et sterkt fokus på likestilling og likeverd. Dette er nedfelt i retningslinjer og strategier. HR-avdelingen er hovedansvarlig for oppdateringer og vedlikehold av strategier og likestillingstiltak overfor ansatte. HR-avdelingen har dedikerte ressurser som har ansvar for likestillingsarbeidet (jurist og seniorrådgiver).

## Statistikk og oppfølging av tiltak

Nordlandssykehuset har statistikk og systemer som gjør det mulig å følge utviklingen i likestilling og likeverd. Nordlandssykehuset er omfattet av Aktivitets- og redegjøringsplikten som følger av Likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Gjennom denne arbeidsmetodikken rapporteres det årlig på fordelingen mellom kvinner og menn i ulike stillingskategorier og på hvordan personalfordelingen utvikler seg i forhold til mangfold. Statistikken publiseres i Nordlandssykehusets årsberetning.

## Opplæring

Nordlandssykehuset har opplæringsprogrammer rettet mot nyansatte, ledere og ansatte generelt.

## Likestilling og likeverd ved rekruttering og ansettelse

### Opplæring i *Inkluderende rekruttering*

Nordlandssykehuset har tilgang til et tverrregionalt e-læringskurs om *Inkluderende rekruttering* for ledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte. E-læringskurset skal bidra til økt kompetanse ved at målgruppen får kjennskap til inkluderende rekrutteringsprosess, hvor de kan innhente mer kunnskap og muligheter for samarbeid med NAV.

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har i samarbeid med Fafo utviklet korte opplæringsvideoer om ulike temaer knyttet til rekruttering og et e-læringskurs om Mangfoldsrekruttering. Se lenke: [Bli bedre på rekruttering | Arbeidsgiverportalen \(difi.no\)](#)

### Utlysning av ledig stilling ved Nordlandssykehuset

Nordlandssykehuset har satt følgende mangfoldserklæring som standard i alle utlysningstekster:

*«Nordlandssykehuset ser verdien av mangfold i et godt arbeidsmiljø, og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater med nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en, innvandrerbakgrunn og ellers ulik livserfaring til å søke stilling hos oss.»*

### Behandling av søknader

Nordlandssykehuset har bestemmelser om at leder ikke må gjøre noen form for diskriminering ved gjennomgang av innkomne søknader. Leder skal gjøre saklige vurdering og ikke ta utenforliggende hensyn.

I rekrutteringsprosesser skal det ikke innhentes opplysninger om eller på annen måte vektlegges følgende forhold hos kandidatene:

- Graviditet, adopsjon, familieplanlegging
- Religiøse og kulturelle spørsmål
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- Politiske spørsmål og medlemskap i arbeidstakerorganisasjonen
- Helseopplysninger (som ikke er relevante for stillingen)
- Forhold som ikke er relevant for ansettelse

Ved søknad på utlyste stillinger, har Nordlandssykehuset en ordning hvor minst en søker med hull i CV, funksjonsnedsettelse eller innvandrerbakgrunn skal innkalles til intervju, forutsatt at vedkommende selv har krysset av for dette når det søkes, og at vedkommende er kvalifisert for stillingen.

## Likestilling og likeverd - ansatte ved Nordlandssykehuset

Nordlandssykehuset 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.

Som andre helseinstitusjoner er Nordlandssykehuset en kvinnedominert arbeidsplass. Av totalt antall ansatte er 72,5 % kvinner. Av totale brutto årsverk i 2021 var 72,4 prosent utført av kvinner og 27,6 prosent utført av menn. På mellomledernivå er det en overvekt av kvinnelige ledere. I toppledelsen, nivå en og to i organisasjonen, er 13 av totalt 18 ledere kvinner (72 % kvinner). I helseforetakets styre var det i 2021 8 kvinner og 3 menn (73 % kvinner).

## Likestilling i forskning

Forskningsvirksomheten i Nordlandssykehuset har økt i omfang de siste årene. I 2021 var det ca. 30 ph.d.-stipendiater og 60 – 70 ansatte i med ph.d. blant våre ansatte. I tillegg har man flere personer ansatt i støttestillinger relatert til forskningsvirksomheten.

	2018	2019	2020
<b>Forfatterandeler</b> (vitenskapelig publisering)	184	161	127
Fordeling kvinner – menn	65 – 119	70 – 91	43 – 84
<b>Ph.d.-studenter</b>	33	39	33
Fordeling kvinner – menn	23 – 10	27 – 12	24 – 9
<b>Disputaser</b>	1	4	3
Fordeling kvinner – menn	0 – 1	4 – 0	2 – 1

Forskning i Norge har over lengre tid vært preget av flere menn enn kvinner i professorstillinger selv om gapet har blitt noe mindre de siste årene (referanse: <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/kjonnbalanse-i-forskning/>). 2015 var det første året man hadde flere kvinner enn menn som avla ph.d.-graden i Norge (referanse: <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/doktorgrader/>). Trenden de siste årene har vært en nokså jevn kjønnsfordeling. Oversikten ovenfor viser at kvinnene er i klart flertall blant foretakets ph.d.-studenter, noe som naturlig nok også gjenspeiles blant disputasene.

Det har vært stort fokus på å rekruttere flere ph.d.-studenter blant sykepleiere, bioingeniører, fysioterapeuter, sosionomer og andre profesjoner. Dette har vært et viktig tiltak for å styrke kjønnsbalansen innen forskning. Nordlandssykehuset arbeider generelt for at alle som ønsker å avlegge en doktorgrad og drive forskning skal ha like muligheter til dette. Dette omfatter også muligheten for å tilegne seg erfaring med veiledning av ph.d.-studenter og ledelse av prosjekter.

Lenker til:

[Nordlandssykehusets forskningsstrategi](#)

[Nordlandssykehusets årsberetning 2020](#)

