



Handlingsplan for likestilling og mangfold

Innhold

Innledning.....	2
Kontinuerlig kartlegging, rapportering og analyser.....	3
Tiltak.....	4
Detaljert beskrivelse av rapportering.....	6
Kjønnsbalanse i virksomheten/per stillingsgruppe	7



Innledning

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) inneholder spesifikke krav til aktivt, målrettet og planmessig arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kombinasjoner av dette, herunder plikt til å hindre seksuell trakassering. Dette arbeidet kan deles i fire trinn:

1. kartlegge risiko for diskriminering i virksomheten
2. vurdere årsaker
3. iverksette egnede og relevante tiltak, og
4. evaluere resultater

Forskningsrådet og Europakommisjonen har innført krav om handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plans, GEP), for alle forskningsinstitusjoner og offentlige virksomheter som mottar støtte fra Forskningsrådet. GEP skal oppfylle fire krav:

1. handlingsplanen skal være vedtatt av ledelsen og offentlig tilgjengelig på hjemmesiden
2. handlingsplanen skal vise til øremerkede ressurser for arbeidet med likestilling
3. handlingsplanen skal inkludere kjønnsdelte data for alle stillingskategorier, og vise hvordan årlig rapportering og oppfølging skal gjennomføres
4. handlingsplanen skal vise hvordan arbeidet blir støttet opp av opplæring og kompetanseutvikling

Videre anbefales det følgende innsatsområder:

- organisasjonskultur og balanse mellom jobb og privatliv
- kjønnsbalanse i ledelse og beslutningstaking
- kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling
- integrering av et kjønnsperspektiv i forskning og undervisningsinnhold
- tiltak mot kjønnsbasert vold og seksuell trakassering

Handlingsplanen er todelt: en plan som beskriver kartlegging og rapportering som følger av lovkrav og en handlingsplan som beskriver tiltak basert på kartleggingen og påfølgende analyse.

Handlingsplanen eies av Personal- og organisasjonssenteret, hvor rådgivere i avdeling Lederstøtte og organisasjonsutvikling har et særlig ansvar for å følge opp etterlevelse av planen og sikre gjennomføring av egnet tiltak i arbeidet med likestilling.



Kontinuerlig kartlegging, rapportering og analyser

Når	Hva	Hvordan	Ansvarlig
Årlig	Tall for kjønnsbalanse i virksomheten (prosentandel kvinner/menn)	Omtales i årsberetning	Økonomisjef/ personalsjef
	Andel midlertidig ansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn		
	Andel deltidsansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn		
	Bruk av foreldrepermisjon: gjennomsnittlig andel uker for hhv. kvinner og menn		
	En beskrivelse av hva som er gjort i rapporteringsåret for å oppfylle aktivitetsplikten		Personalsjef
Annen hvert år	Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kvinnerns andel av menns lønn i kroner eller prosent)	Omtales i årsberetningen	Økonomisjef/ personalsjef
	Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kvinnerns andel av menns lønn i kroner eller prosent)		
	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper		
	Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)		
Etter kartlegging/ Rapportering (årlig)	Tillitsvalgte skal involveres og gis mulighet til å påvirke planlegging og evaluering av kartleggingen. Legges inn i årshjulet.	Informasjons- og drøftingsmøte	Personalsjef
	Fokusområder identifiseres på bakgrunn av kartleggingen og tiltak utarbeides basert på risiko		Personalsjef



Tiltak

Fokusområde	Tiltak	Ansvar	Status
Forhindre og avdekke diskriminering, trakassering, vold, trusler om vold	ForBedringsundersøkelsen kartlegger mulig diskriminering, vold og trusler om vold. Ved lav score oppfordres ledere om å iverksette nødvendige tiltak.	Systemansvar: Ole-Martin Andersen Oppfølging: ledere	Årlig undersøkelse
	Vernerunder skal sikre fokus på å forhindre og avdekke mulig diskriminering, trakassering, vold og trusler om vold.	Systemansvar: Karina Fredheim Oppfølgingsansvar: ledere	Nytt skjema for gjennomføring av vernerunder under utarbeidelse pr. mars 22.
	Ny prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold og opprettelse av ressursgruppe for håndtering av varsler.	Elisabeth Sagelv Utmo	Etablert des. 21
	HMS-opplæring: risikovurdering, skademeldinger og avvikshåndtering knyttet til vold og trusler. Varsling, konflikt, trakassering.	Systemansvar: Karina Fredheim. Oppfølgingsansvar: ledere	Opplæring revidert mars 22.
Kjønnsbalanse og mangfold i rekruttering og karriereutvikling	Deltakelse i Inkluderingsdugnaden – målgruppe: personer med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV.	Systemansvar: Gunn-Ingvil Derås Oppfølgingsansvar: ledere	Egen handlingsplan
	E-læringskurs om inkluderende rekruttering for ledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte.	Regional rekrutteringsgruppe	Kurs tilgjengelig i Campus
	Utlysning av ledig stilling: alle utlysninger inneholder teksten «UNN ønsker å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og som utnytter potensialet i den samlede kompetansen i befolkningen. Vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke jobb hos oss. UNN jobber for å realisere regjeringen sin inkluderingsdugnad om at 5% av faste nytilsetninger skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en»		Innført
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnspolicyen skal fremme likestilling – det vil si sikre at det ikke oppstår lønnsforskjeller på bakgrunn av kjønn.	Forhandlingsleder	Innført
	Faste forum for partene som er egnet til å adressere eventuelle utfordringer knyttet til lønns- og arbeidsvilkår: AMU, KVAM-struktur, samarbeidsmøter.	AMU: leder av AMU KVAM: klinikk- og senterledere Samarbeidsmøter: personalsjef	Etablert



Kjønnsbalanse og mangfold i ledelse og beslutningstaking	Årlig oppfølging vha. rapportering på kjønnsbalanse i lederstillinger i årsberetningen.	Økonomisjef/ Personalsjef	Årlig
	Ledermobilisering: dersom et kjønn er underrepresentert i lederstillinger, bør kvalifiserte kandidater oppfordres særlig til å delta i ledermobilisering.	Personalsjef/klinikk- og senterledere	Kontinuerlig



Detaljert beskrivelse av rapportering

Hva	Hvordan
Årlig	Per 31.12.
Tall for kjønnsbalanse i virksomheten (prosentandel kvinner/menn)	Faste og midlertidige.
Andel midlertidig ansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn	Midlertidig ansatte: AML § 14-9 (2) a-f.
Andel deltidsansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn	Faste arbeidsforhold.
Bruk av foreldrepermisjon: gjennomsnittlig andel uker for hhv. Kvinner og menn	Benytt Bluegarden Innsikt.
Annen hvert år (første gang 2021)	Per 31.12.
Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kvinners andel av menns lønn i prosent)	<p>Per heltidsekvivalent. 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 sammenlignes på stillingskode.</p> <p>Kartlegg fastlønn, variabel lønn og evt. naturallytelser hver for seg.</p> <p>Fastlønn: månedslønn, faste individuelle og kollektive tillegg.</p> <p>Variabel lønn: overtid, UTA-tid, helg/kveld/natt, uforutsette vakter, andre variable tillegg, m.m.</p> <p>Kartlegger om omfanget variabel lønn er forskjellig blant kvinner og menn.</p> <p>Naturallytelser: goder fra arbeidsgiver i annet enn penger (fri telefon, parkering, avisabonnement, o.l.)</p> <p>Styrehonorar og pensjon fra folketrygden holdes utenom.</p>
Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kvinners andel av menns lønn i prosent)	
Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper	Totalt og per klinikk, faste og midlertidige.
Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)	Kun faste arbeidsforhold, ikke vikariat/engasjement. Send ut e-post til alle faste deltidsansatte med oppfordring å ajourføre opplysninger i Personalportalen – selvbetjening under tilleggsinfo.



Kjønnsbalanse i virksomheten/per stillingsgruppe 2021

Klinikk	Andel kvinner	Andel menn
AKUTT MEDISINSK KLINIKK (10)	57 %	43 %
BARNE- OG UNGDOMSKLINIKKEN (17)	80 %	20 %
DIAGNOSTISK KLINIKK (30)	68 %	32 %
DIREKTØREN (50)	67 %	33 %
DRIFTS- OG EIENDOMSSENTERET (45)	53 %	47 %
FAG- OG KVALITETSSENTERET (46)	59 %	41 %
HJERTE- LUNGEKLINIKKEN (13)	77 %	23 %
KIRURGI-, KREFT- OG KVINNEHELSEKLINIKKEN (12)	82 %	18 %
KOMMUNIKASJON OG KULTUR (53)	50 %	50 %
KVALITETS- OG UTVIKLINGSSENTERET (48)	69 %	31 %
MEDISINSK KLINIKK (15)	82 %	18 %
NASJONALT SENTER FOR E-HELSEFORSKNING (43)	54 %	46 %
NOR KLINIKKEN (19)	80 %	20 %
OPERASJONS- OG INTENSIVKLINIKKEN (18)	79 %	21 %
PERSONAL OG ORGANISASJON (51)	88 %	13 %
PSYKISK HELSE- OG RUSKLINIKKEN (22)	66 %	34 %
SENTER FOR E-HELSE, SAMHANDLING OG INNOVASJON (49)	75 %	25 %
STABSSENTERET (52)	66 %	34 %
ØKONOMI OG ANALYSE (55)	56 %	44 %

Stillingsgruppe	Andel kvinner	Andel menn
01. Adm. og ledere	71 %	29 %
02. Pasientrettede stillinger	71 %	29 %
03. Lege	55 %	45 %
04. Psykologer	75 %	25 %
05. Sykepleiere	87 %	13 %
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier	82 %	18 %
07. Diagnostisk personell	73 %	27 %
08. Apotekstillinger	33 %	67 %
09. Drifts/teknisk personell	58 %	42 %
10. Ambulansepersonell	46 %	54 %
11. Forskning/utdanning	73 %	27 %