

Status for likestilling og diskriminering i Nordlandssykehuset

Nordlandssykehusets styre og direktørens ledergruppe

Ved utgangen av året bestod styret i Nordlandssykehuset av 6 kvinner og 5 menn. Direktørens ledergruppe har bestått av 14 kvinner og 5 menn.

Kjønnsbalanse, alle ansatte

Gjennomsnitt for antall ansatte i Nordlandssykehuset 2023						Total	
	Kvinner	Andel %	Menn	Andel %	Sum	andel %	
Deltid Fast	714	82,7 %	150	17,3 %	864	100 %	
Heltid Fast	1 923	71,9 %	752	28,1 %	2 676	100 %	
Delsum fast ansatte	2 638	74,5 %	902	25,5 %	3 540	100 %	
Midlertidig ansatte	1 032	69,8 %	447	30,2 %	1 479	100 %	
Totalsum	3 670	73,1 %	1 349	26,9 %	5 019	100 %	

Fordelingen mellom fast ansatte viser en klar overvekt av kvinner med 74,5 % versus 25,5 % menn. Andelen menn har økt med 0,5 prosentpoeng sammenlignet med 2022.

Kjønnsbalanse, midlertidig ansatte

Midlertidige ansettelse er ansettelse som er begrenset i tid. Det kan for eksempel dreie seg om sesongarbeid, vikariater, prosjektarbeid, ekstrahjelp eller tilkallingsvakter. Prøvetid i seg selv anses ikke som en midlertidig ansettelse.

Andel midlertidig ansatte kvinner ligger knapt 5 prosentpoeng lavere enn kvinners andel av fast ansatte.

Deltidsarbeid

Alle med stillingsprosent lavere enn 100 % regnes som deltidsansatte.

Gjennomsnitt for antall deltidsansatte i Nordlandssykehuset 2023						Total	
	Kvinner	Andel %	Menn	Andel %	Sum	andel %	
Deltid Fast	714	82,7 %	150	17,3 %	864	100 %	
Midlertidig ansatte	1 032	69,8 %	447	30,2 %	1 479	100 %	
Totalsum	1 747	74,5 %	597	25,5 %	2 343	100 %	

Andelen kvinner som jobber fast deltid er høy, 82,7 %. Dette også sett i forhold til samlet kjønnsbalanse. Legger vi til gruppen midlertidig ansatte, går andelen kvinner ned til 74,5 %, en endring ned med 0,5 prosentpoeng sammenlignet med fjoråret.

Ufrivillig deltid

Antall ufrivillig deltid ved utgangen av 2023						Totalt	
Overordnet stillingsgruppe	Kvinner	Andel %	Menn	Andel %	antall	andel %	
02. Pasientrettede stillinger	9	81,8 %	2	18,2 %	11	100 %	
05. Sykepleiere	40	90,9 %	4	9,1 %	44	100 %	
06. Helsefagarbeider/hjelpepleier	23	95,8 %	1	4,2 %	24	100 %	
Andre	5	100,0 %		0,0 %	5	100 %	
Totalsum	77	91,7 %	7	8,3 %	84	100 %	

I loven står det at ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer».

Den ansatte registrerer selv i personalsystemet om deltidsarbeidet er ufrivillig.

Kvinner utgjør en uforholdsmessig stor andel av de som oppgir at de jobber ufrivillig deltid. Andelen kvinner i Nordlandssykehuset er samlet sett 74,5 %, mens den kvinnelige andelen registrert som ufrivillig deltid er 91,7 %. Antallet totalt sett har økt marginalt med 1 stilling fra 2022, mens fordelingen mellom kjønnene øker med knapt 4 prosentpoeng for andelen kvinner.

Uttak av foreldrepermisjon

Foreldre har rett til permisjon i til sammen 12 måneder. Mer konkret vil det si 59 uker ved 80 prosent uttak, og 49 uker ved 100 prosent uttak. De første 6 ukene etter fødsel er forbeholdt mor og tas av mødrekvoten.

Gjennomsnittlig antall uker uttak av foreldrepermisjon 2023:

Foreldre- permisjon år	Antall		Sum kv og menn	Gjennomsnitt antall uker fravær	
	Kvinner	Menn		Kvinner	Menn
År 2019	176	57	233	27	24
År 2020	169	54	223	27	23
År 2021	228	60	288	28	24
År 2022	221	64	285	27	27
År 2023	234	56	290	29	29

De siste to årene har kvinner og menn tatt ut samme antall uker i foreldrepermisjon, som økte fra et gjennomsnitt på 27 til 29 uker siste år.

Analyse av lønn

Kjønnfordeling på ulike stillingsgrupper, basert på lønn for desember 2023					Avtalt fastlønn, basert på arbeidsavtaler pr desember 2023				
Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt antall	Gjennomsnitt fastlønn kvinner	Gjennomsnitt fastlønn menn	Forskjell avtalt lønn %	Forskjell avtalt lønn kr	Gjennomsnitt fastlønn alle
Stillingsgr 1	137	85	61,7 %	222	424 584	421 734	0,7 %	2 850	423 492
Stillingsgr 2	220	124	64,0 %	344	482 681	520 259	-7,2 %	-37 578	496 226
Stillingsgr 3	505	129	79,7 %	634	484 118	490 023	-1,2 %	-5 905	485 319
Stillingsgr 4	965	211	82,1 %	1176	555 640	588 833	-5,6 %	-33 194	561 595
Stillingsgr 5	833	191	81,3 %	1024	660 029	669 670	-1,4 %	-9 641	661 828
Stillingsgr 6	451	302	59,9 %	753	831 651	963 088	-13,6 %	-131 437	884 366
Totalt	3111	1042	74,9 %	4153	601 064	678 096	-11,4 %	-77 032	620 391

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi analysert fastlønn for ansatte i ulike stillingskategorier, basert på lønn utbetalt i desember 2023. I analysen har vi tatt utgangspunkt i at likt arbeid og arbeid av lik verdi som fremgår av stillingsnivå, lønnsgrupper og stillingskoder slik det er beskrevet i helseforetakets lønnsystem. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

De tillitsvalgte har deltatt i evaluering av lønnskartleggingen. Evaluering er gjort i samarbeid mellom HR-sjef, medarbeidere ved HR-avdelingen, foretakstillitsvalgt fra hver hovedsammenslutning og hovedverneombudet.

Analyse og funn:

På øverste stillingsnivå (nivå/gruppe 1-6) viser oversiktstabellen risiko for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Det er lønnsforskjeller i kvinners disfavør på alle overordnede nivå/grupper, med unntak av gruppe 1, med spesielt stort utslag i gruppe 6. Identifiserte risikoområder er gjennomgått og evaluert sammen med de tillitsvalgte.

Følgende forklaringsvariabler til ulik lønn i samme stillingsgruppe er avdekket:

- Stillingsansvar og kompleksitet, samt krav til utdanning og kompetanse
- Overføring av enkelte ansatte fra andre, høyere lønnede stillinger
- Rekrutteringsutfordringer på ansettelsestidspunkt
- Ulik konkurransesituasjon i arbeidsmarkedet for ulike yrkesgrupper, hvor menn og kvinner er ulikt representert

Arbeidet har ikke avdekket systematisk diskriminering mellom kjønn ved Nordlandssykehuset.

Det er derimot grunn til å gå videre med noen spørsmålsstillinger som er interessante i denne sammenhengen:

- Se nærmere på om mannsdominerte enheter har et høyere lønnsnivå og eventuelle årsaker til dette.
- Ved en enhet ser vi at eventuelt behov for utjevning bør ses nærmere på av partene i forbindelse med lønnsforhandlinger i 2024.

Likestillingsarbeidet

Nordlandssykehuset har 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.

Nedenfor følger noen eksempler på retningslinjer hvor likestilling og likeverd er omtalt:

Kvalitetssystemet:

- RL2138 Mobbing - retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing ved Nordlandssykehuset HF
- PR42741 Håndtering av forespørsler om ansattes lønnsbetingelser
- PR46541 Tilsetting av lærlinger

Personalhåndboken:

- Intervjuguide - veileder
- Fortrinnsrett for deltidsansatte - retningslinje
- Seniorpolitikk i Nordlandssykehuset
- Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv
- Felles regionale retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold i Helse Nord

Tiltak for likestilling i Nordlandssykehuset, inkludert handlingsplan for likestilling og mangfold i Nordlandssykehuset:

<https://www.nordlandssykehuset.no/om-oss/tiltak-for-likestilling/>

Nordlandssykehuset har statistikk og systemer som gjør det mulig å følge utviklingen i likestilling og likeverd.

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

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 kvalifiserte kandidater med nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en, innvandrerbakgrunn og ellers ulik alder og 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, skal minimum en søker med hull i CV, funksjonsnedsettelse eller innvandrerbakgrunn innkalles til intervju, forutsatt at vedkommende selv har krysset av for dette når det søkes, og at vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Tiltak:

- Forbedre oppføringer i lønssystemet, rette feil og «rydde» slik at grunnlagsdata for analyse blir enda bedre.
- Videreutvikle Bemanningssenteret for å gi deltidsansatte sykepleiere og helsefagarbeidere mulighet til heltidsstilling i foretaket.
- Individuelle tiltak blir kontinuerlig gjennomført for å gjøre arbeidsplassen lettere tilgjengelig for ansatte med ulike former for funksjonshemming.
- Det er utarbeidet en handlingsplan for likestilling som må følges opp.