

Vedlegg til styrets årsberetning og regnskap 2025:

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 12 kvinner og 6 menn.

Kjønnsbalanse, alle ansatte

Gjennomsnitt for antall ansatte i Nordlandssykehuset 2025					Totalt	
	Kvinner	Andel %	Menn	Andel%	Sum	Andel %
Deltid Fast	637	80,7 %	152	19,3 %	789	100,0 %
Heltid Fast	2090	73,1 %	768	26,9 %	2858	100,0 %
Delsum fast ansatte	2727	74,8 %	920	25,2 %	3647	100,0 %
Midlertidig ansatte	995	68,4 %	460	31,6 %	1455	100,0 %
Totalsum	3722	73,0 %	1380	27,0 %	5102	100,0 %

Fordelingen mellom fast ansatte viser en klar overvekt av kvinner med 73 % versus 27% menn. Andelen menn har økt med 0,1 prosentpoeng sammenlignet med 2023.

Kjønnsbalanse, midlertidig ansatte

Midlertidige ansettelser er ansettelser 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 midlertid ansatte kvinner ligger relativt likt med kvinners andel av fast ansatte.

Deltidsarbeid

Alle med stillingsprosent lavere enn 100 % regnes som deltidsansatte.

Gjennomsnitt for antall deltidsansatte i Nordlandssykehuset 2025					Totalt	
	Kvinner	Andel %	Menn	Andel%	Sum	Andel %
Deltid Fast	637	80,7 %	152	19,3 %	789	100,0 %
Midlertidig ansatte	995	68,4 %	460	31,6 %	1455	100,0 %
Totalsum	1632	72,7 %	612	27,3 %	2244	100,0 %

Andelen kvinner som jobber fast deltid er høy, 80,7 %. Dette også sett i forhold til samlet kjønnsbalanse. Legger vi til gruppen midlertidig ansatte, går andelen kvinner ned til 72,7 %. Dette er en nedgang på 1,8 prosentpoeng sammenlignet med 2023. Vi har her gjort en endring på måten å måle dette på, slik at en ansatt med flere stillingsforhold bare teller en gang.

Ufrivillig deltid

Gjennomsnitt for antall ansatte i Nordlandssykehuset 2025					Totalt	
	Kvinner	Andel %	Menn	Andel%	Sum	Andel %
02. PASIENTRETTEDE STILLINGER	8	88,9 %	1	11,1 %	9	100,0 %
05. SYKEPLEIERE	25	89,3 %	3	10,7 %	28	100,0 %
06. HELSEFAGARBEIDER/HJELPEPLEIE	21	95,5 %	1	4,5 %	22	100,0 %
Andre	3	100,0 %		0,0 %	3	
Totalsum	57	91,9 %	5	8,1 %	62	100,0 %

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 72,7 %, mens den kvinnelige andelen registrert som ufrivillig deltid er 91,9 %. Antallet totalt sett er redusert med 22 stillinger fra 2023, mens fordelingen mellom kjønnene øker med 0,2 prosentpoeng for andelen kvinner.

Uttak av foreldrepermisjon

Foreldre har rett til permisjon i til sammen 12 måneder. Mer konkret vil det si 61 uker og en dag 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 2025.

Uttak av foreldrepermisjon					
Foreldre-permisjon år	Antall		Sum	Gjennomsnitt antall uker fravær	
	Kvinner	Menn	Kv og 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
År 2024	276	62	338	30	25
År 2025	265	59	324	31	16

For kvinner har uttak av foreldrepermisjon vært relativt stabilt, mens for menn har det vært en tydelig nedgang fra 2024 til 2025. Dette med en reduksjon fra 25 til 16 uker per år.

Analyse av lønn

Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper, basert på lønn for oktober 2025					Avtalt fastlønn, basert på arbeidsavtaler pr oktober 2025				
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	138	75	64,6 %	213	467 443	471 802	-0,9 %	-4 359	468 977
Stillingsgr 2	218	123	63,9 %	341	527 600	581 643	-9,3 %	-54 043	547 094
Stillingsgr 3	493	126	79,6 %	619	527 490	536 801	-1,7 %	-9 312	529 385
Stillingsgr 4	951	227	80,7 %	1178	604 314	628 890	-3,9 %	-24 576	609 058
Stillingsgr 5	863	199	81,3 %	1062	702 449	712 544	-1,4 %	-10 094	704 283
Stillingsgr 6	495	305	61,9 %	800	928 810	1 044 962	-11,1 %	-116 152	973 059
Totalt	3158	1055	75,0 %	4213	658 702	737 153	-10,6 %	-78 451	678 240

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi analysert fastlønn for ansatte i ulike stillingskategorier, basert på lønn utbetalt i oktober 2025. 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 lønssystem. 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 og rådgivere ved HR-avdelingen, samt foretakstillitsvalgt fra hver hovedsammenslutning.

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 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.

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.
- Fortsatt utvidelse av 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.