

## Status for likestilling og diskriminering i Nordlandssykehuset

### Nordlandssykehusets styre og direktørens ledergruppe

Styret i Nordlandssykehuset HF består av 7 kvinner (63,6 %) og 4 menn (36,4 %). Direktørens ledergruppe består av 10 kvinner (55,6 %) og 8 menn (44,4 %).

### Kjønnsbalanse, alle ansatte

Gjennomsnitt for antall ansatte i Nordlandssykehuset 2024						Total
	Kvinner	Andel%	Menn	Andel %	Sum	Andel %
Deltid fast	685	82,0 %	151	18,0 %	836	100 %
Heltid fast	2 000	72,9 %	744	27,1 %	2 744	100 %
Delsum Fast ansatte	2 686	75,0 %	894	25,0 %	3 580	100 %
Midlertidige ansatte	1 054	69,0 %	473	31,0 %	1 528	100 %
Totalsum	3 740	73,2 %	1 368	26,8 %	5 108	100 %

Fordelingen mellom fast ansatte viser en klar overvekt av kvinner med 75 % versus 25 % menn. Andelen menn har økt med 0,5 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 knapt 2 prosentpoeng lavere enn kvinners andel av fast ansatte.

### Deltidsarbeid

Alle med stillingsprosent lavere enn 100 % regnes som deltidsansatte.

Deltidsarbeid 2024						Total
	Kvinner	Andel%	Menn	Andel %	Sum	Andel %
Deltid fast	685	82,0 %	151	18,0 %	836	100 %

Midlertidige ansatte	1 054	69,0 %	473	31,0 %	1 528	100 %
<b>Totalsum</b>	<b>1 740</b>	<b>73,6 %</b>	<b>624</b>	<b>26,4 %</b>	<b>2 364</b>	<b>100 %</b>

Andelen kvinner som jobber fast deltid er høy, 82 %. Dette også sett i forhold til samlet kjønnsbalanse. Legger vi til gruppen midlertidig ansatte, går andelen kvinner ned til 73,6 %, en endring ned med 0,9 prosentpoeng sammenlignet med fjoråret.

## Ufrivillig deltid

<b>Antall ufrivillig deltid ved utgangen av 2023</b>					<b>Totalt</b>	<b>Totalt</b>
<b>Overordnet stillingsgruppe</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Andel %</b>	<b>Menn</b>	<b>Andel %</b>	<b>antall</b>	<b>andel %</b>
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 %
<b>Totalsum</b>	<b>77</b>	<b>91,7 %</b>	<b>7</b>	<b>8,3 %</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

Kartlegging av ufrivillig deltid gjøres annen hvert år. Dette ble sist gjort ved årsskiftet 2023/2024, og skal gjøres på nytt ved utgangen av 2025.

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 61 uker + 1 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. (Hvis det fødes flere enn ett barn økes antall uker med rett til permisjon)

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
År2024	276	62	338	30	25

%endring siste

år                    17,9 %      10,7 %      16,6 %            2,4 %            -10,7 %

Sammenlignet med 2023 så tar noen flere menn i snitt ut færre antall uker.

## Analyse av lønn

Kjønnsfordeling 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
<b>Totalt</b>	<b>3111</b>	<b>1042</b>	<b>74,9 %</b>	<b>4153</b>	<b>601 064</b>	<b>678 096</b>	<b>-11,4 %</b>	<b>-77 032</b>	<b>620 391</b>

Kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn gjøres annen hvert år. Dette ble sist gjort ved årsskiftet 2023/2024, og skal gjøres på nytt ved utgangen av 2025.

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 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, 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.

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
- 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 lønnssystemet, 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.