

Rapport etter kartlegging av status likestilling og diskriminering i Nordlandssykehuset 2022

Nordlandssykehusets styre og direktørens ledergruppe

Ved utgangen av året bestod styret i Nordlandssykehuset av 8 kvinner og 3 menn. Direktørens ledergruppe, inkludert ledere for stab- og støtteavdelinger, har bestått av 12 kvinner og 4 menn.

Kjønnsbalanse, alle fast ansatte

Kjønnsbalanse					
Antall kvinner	Antall menn	Sum kv og menn	Andel kvinner	Andel menn	Andel kv og menn
3 632	1 375	5 007	72,5 %	27,5 %	100 %

Fordelingen mellom fast ansatte viser en klar overvekt av kvinner med 73,5 % versus 27,5 % menn.

Kjønnsbalanse, midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte					
Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Sum kv og menn	Andel kvinner	Andel menn	Andel kv og menn
1 021	444	1 465	69,7 %	30,3 %	100 %

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.

Andelen kvinner som er midlertid ansatt er litt lavere enn totalen for fast ansatte.

Deltidsarbeid

Faktisk deltidsarbeid					
Deltid kvinner	Deltid menn	Sum kv og menn	Andel kvinner	Andel menn	Andel kv og menn
792	181	973	81,4 %	18,6 %	100 %

Alle med stillingsprosent lavere enn 100 % regnes som deltidsansatte.

Andelen kvinner som jobber deltid er høy, også sett i forhold til samlet kjønnsbalanse. Andelen kvinner i Nordlandssykehuset er samlet sett 72,5 % – mens den kvinnelige andelen av dem som jobber deltid er 81,4 %.

Ufrivillig deltid

Ufrivillig deltidsarbeid					
Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn	Sum kv og menn	Andel kvinner	Andel menn	Andel kv og menn
78	13	91	85,7 %	14,3 %	100 %

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

Kartleggingen har foregått ved at den ansatte selv har rapportert i personalsystemet hvorvidt deltidsarbeid er ufrivillig eller ikke. Det ble sendt ut en påminnelse til alle deltidsansatte ved foretaket i desember 2021, hvor alle ble oppfordret til å vedlikeholde sine egne opplysninger i personalsystemet. Situasjonen ved utgangen av 2021 er at 91 ansatte oppgir at deltidsarbeid er ufrivillig.

Kvinner utgjør uforholdsmessig stor andel av dem som oppgir at de jobber ufrivillig deltid. Andelen kvinner i Nordlandssykehuset er samlet sett 72,5 % – mens den kvinnelige andelen av dem som jobber ufrivillig deltid er 85,7 %. Kartleggingen viser også at kvinner som jobber ufrivillig deltid også har noe lavere gjennomsnittlig stillingsstørrelse enn menn.

Uttak av foreldrepermisjon

Uttak av foreldrepermisjon		
Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Sum kv og menn
29	24	53

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.

Ved Nordlandssykehuset tar kvinner i gjennomsnitt ut 5 uker mer foreldrepermisjon enn menn.

Analyse av lønn

Kjønnfordeling på ulike stillingsnivå/grupper, basert på lønn for desember mnd. 2021					Avtalt lønn/fastlønn, basert på arbeidsavtaler pr desember 2021				
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total antaall kv og menn	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Nivå/gruppe 1	134	73	64,7 %	207	377 207	392 690	-3,9%	-15 483	382 924
Nivå/gruppe 2	237	92	72,0 %	329	438 286	454 360	-3,5%	-16 074	442 999
Nivå/gruppe 3	428	125	77,4 %	553	439 899	449 031	-2,0%	-9 132	442 241
Nivå/gruppe 4	760	157	82,9 %	917	492 429	502 672	-2,0%	-10 243	494 325
Nivå/gruppe 5	711	175	80,2 %	886	576 499	583 959	-1,3%	-7 460	577 945
Nivå/gruppe 6	675	408	62,3 %	1083	695 183	795 928	-12,7%	-100 744	734 970
Total	2 945	1 030	74,1 %	3975	547 041	619 715	-11,7%	-72 674	566 794

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi analysert fastlønn for ansatte i ulike stillingskategorier, basert på lønn utbetalt i desember 2021. I analysen har vi tatt utgangspunkt i at likt arbeid og arbeid av lik verdi 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 når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen. Arbeidsgruppen har bestått av HR-sjef, medarbeidere ved HR-avdelingen, hovedverneombud og foretakstillitsvalgt fra hver hovedsammenslutning.

Arbeidsgruppens 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 analysert sammen med de tillitsvalgte.

Arbeidsgruppen har kommet frem til følgende forklaringsvariabler til ulik lønn i samme stillingsgruppe:

- Stillingens ansvar 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

Arbeidsgruppen kan ikke finne grunnlag for 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.
- Man bør, i tillegg til sammenligninger innenfor lønnsgruppe 1-6, gjøre sammenligninger av noen stillingskoder (de øverste ledernivå) på tvers av lønnsgruppe 1-6.

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 Tilsetning 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:

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

Handlingsplan for likestilling og mangfold i Nordlandssykehuset:

(Link)

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 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, 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 skal utarbeides en handlingsplan for likestilling.
- Oppfølging av handlingsplan for Inkluderingsdugnaden
- Oppfølging av handlingsplan for reduksjon av deltid

Innspill fra
HR til
Marit B

Redegjørelse som gir grunnlag for å vurdere foretakets fremtidige utvikling

Rekrutteringsutfordringene i 2021 har som tidligere år vært knyttet til enkelte legespesialiteter. I Lofoten og Vesterålen er dette særlig fremtredende. Innen sykepleiergruppen er det spesielt krevende å anskaffe og utdanne intensiv- og operasjonssykepleiere, men det er også rekrutteringsutfordringer av sykepleiere generelt. Dette har gitt utslag i økende innleie i 2021. Utfordringene gjelder også for andre spesialområder.