

Likestillingsredegjørelse i Helse Nord-Trøndelag HF

Helse Nord-Trøndelag HF jobber med å gi alle ansatte like rettigheter og muligheter for arbeid og utvikling - og å hindre diskriminering på alle nivå og i alle arbeidsgrupper. Vi har kontinuerlig fokus på områder som rekruttering, fagutvikling, lederutdanning og foretakets lønns- og personalpolitikk. Det foreligger avtaleverk, prosedyrer og retningslinjer for blant annet lønnsfastsettelse, tilrettelegging i arbeidet, seniorpolitikk og rekruttering. Dette skal fremme likestilling og integrering av personer med nedsatt funksjonsevne og innvandrerbakgrunn, uavhengig av etnisitet, livssyn, religion, seksuell legning eller alder.

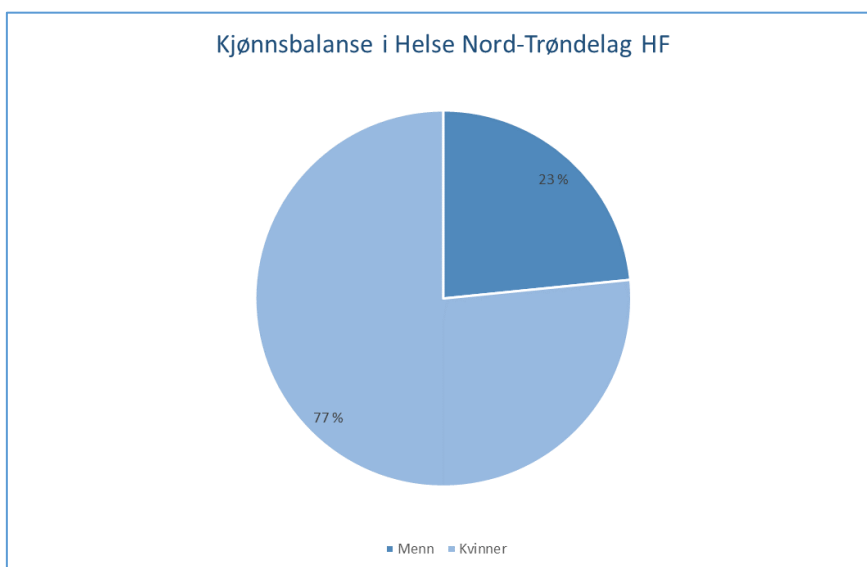


Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

I 2023 hadde foretaket 3 737 ansatte (inklusive studenter og lærlinger) som utførte 2 956 årsverk. Dette gir en nedgang på en (1) prosent i årsverkene sammenlignet med 2022.

Helseforetaket er en kvinnedominert arbeidsplass og i 2023 var 77 prosent av våre ansatte kvinner. Kvinnedominansen gjelder spesielt i gruppene sykepleiere, helsefagarbeidere og renholdspersonale.





Helse Nord-Trøndelag har mange ulike yrkesgrupper. Sykepleiere og leger utgjør cirka 50 prosent av våre ansatte. Andelen mannlige sykepleiere var ved utgangen av 2023 på 12,7 prosent som uendret fra i fjor. Andelen kvinnelige leger øker fortsatt ved sykehusene, og i 2023 var 52,6 prosent av alle leger kvinner. Av nyansatte leger i 2023, er cirka 66 prosent kvinner.

Styret i foretaket har en sammensetning likt fordelt mellom kvinner og menn, mens foretakets ledelse har overvekt av kvinner.

Av alle ledere i Helse Nord-Trøndelag HF utgjør kvinneandelen 75,4 prosent, noe som gjenspeiler kjønnsbalansen i organisasjonen. Dette gjenspeiler seg også i foretakets øverste ledelse som består av 56 prosent kvinner.

Ved rekruttering av ledere er kvalifikasjonsprinsippet som ellers styrende, samtidig er det viktig med fokus på god kjønnsbalanse i foretaksledelsen.

	Totalt	Styret	Foretaksledelsen	Leger	Sykepleiere
	77 %	50 %	56,25 %	53 %	87 %
	23 %	50 %	43,75 %	47 %	13 %

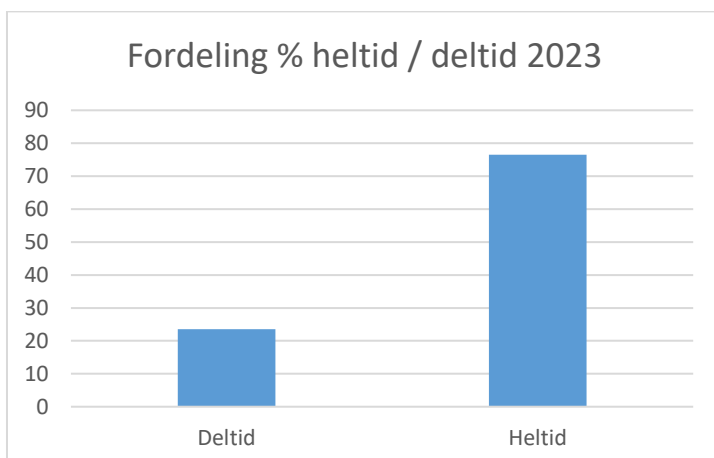
Midlertidig ansatte

I 2023 var cirka 28,7 prosent av våre ansatte i en midlertidig stilling. Det er en liten økning med 0,4 prosentpoeng fra i fjor. Bruk av midlertidige stillinger er i all hovedsak knyttet til vikariater og engasjement.

Kvinneandelen som jobber i midlertidig stilling utgjør 77 prosent. Menn står for 23 prosent.

Deltid og ufrivillig deltid

I 2023 jobbet 23,5 prosent av våre fast ansatte deltid, og 76,5 prosent heltid.





Ansatte skal registrere ønske om økt stillingsandel i ressursstyringssystemet og leder skal ha oversikt og følge opp dette. Mulighet for økt stillingsandel vurderes fortløpende ved ledighet i stilling.

I Helse Nord-Trøndelag ble det i 2023 gjennomført et prosjekt for å se på hvordan foretaket kan skape en heltidskultur. Anbefalte tiltak fra dette arbeidet vil danne grunnlaget for utarbeidelse av strategi for å lykkes med en heltidskultur i foretaket.

Foreldrepermisjon

I 2023 hadde kvinner 3,9 prosent fravær knyttet til foreldrepermisjon i HNT, menn hadde 1,6 prosent. Vi ser en liten økning i menns uttak av foreldrepermisjon de siste tre år tilsvarende 0,3 prosentpoeng og en nedgang på 0,4 prosentpoeng for kvinner.

Kjønnsbalansen kan oppsummeres i tabell:

	Kjønns- balanse alle ansatte	Andel i midlertidig stilling	Andel deltid fast ansatte	Antall ansatte som har registrert ønske om heltid	Fraværsdager foreldre- permisjon (av mulige dagsverk)	Rekruttering - Ny ansettelser
Totalt						
	76 %	68 %	26,3 %	12	3,9 %	73,8 %
	24 %	32 %	13,8 %	0	1,7 %	26,2 %

Resultat fra lønnskartleggingen

Lønnsdannelsen i helseforetakene er i stor grad sentralisert, med et innslag av lokale forhandlinger.

Den sentrale lønnsdannelsen er gjeldende for de største gruppene av arbeidstakere, og baserer seg i all hovedsak på stillingsgruppenivå og ansiennitet. Slike lønnsstiger er uten unntak kjønnsnøytrale. De fleste lokale avtaler har i store trekk samme oppbygging. Dette innebærer at lønnsfastsetting skjer på bakgrunn av type stilling, kompetanse og ansiennitet. Dette gjelder de organiserte ansatte.

Ser vi på uorganiserte ansatte behandles disse ut fra hvilken tariffavtale de ville kommet inn under dersom de hadde vært organisert, altså den mest representative avtalen legges til grunn for lønnsinnplassering, etter samme kriterier som organiserte arbeidstakere.

Unntakene fra denne systematikken vil være stillinger som er unntatt fra overenskomstene. Typisk gjelder dette i hovedsak stillinger på toppledernivå, administrerende direktør og hans/hennes ledergruppe (klinikkledere og stabsledere).

Lønnsvurderingene i disse tilfellene kan ha ulike innganger. Leger som rekrutteres, uavhengig av lønn, kommer fra et høyt lønnsnivå og vil naturlig danne grunnlag for lønn i ny stilling, uavhengig av

kjønn. Øvrige vil vurderes ut fra stillingens ansvarsområde og kompleksitet og kandidatenes kvalifikasjoner, hvor kjønn ikke er en faktor.

Resultatet av lønnskartleggingen er lagt ved i eget vedlegg.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte i Helse Nord-Trøndelag er ansvarlig for å bidra til et godt arbeidsmiljø, og opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit og respekt innad og utad. Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategi, verdier og etiske retningslinjer, samt HMS-målsetninger og personalpolitikk.

I Helse Nord-Trøndelag er det nulltoleranse for trakassering, i retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold henvises det til hvordan ansatte går frem dersom det oppstår situasjoner der det må varsles.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Helse Nord-Trøndelag jobber aktivt med å sikre en inkluderende arbeidsplass. Dette er et langsiktig og kontinuerlig arbeid.

HNT har blant annet en vel etablert vernetjenesten, med ulike verneområder og tilhørende verneombud. Verneombudene skal være en selvfølkelig og lett tilgjengelig funksjon for ansatte og ledere. De har i tillegg faste verneombudssamlinger sammen med hovedverneombudene i HNT for å sikre gode, koordinerte og kompetente verneombud i organisasjonen.

HMS er fast tema i HNTs arbeidsmiljøutvalget (AMU). Det gjennomføres jevnlig opplæring i HMS for ledere og verneombud, dette i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Profesjonelle og grundige rekrutteringsprosesser er et prioritert område, der alle søkere skal ivaretas på en god måte. Det er definert en strukturert prosess for rekruttering, og HR er tilgjengelig for bistand til alle ledere i organisasjonen. Det stilles krav til rekrutterende leder og eventuelle eksterne rekrutteringstjenester om vurdering av mangfold og likestilling.

Alle ansatte i HNT skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Vi gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for ledere og medarbeidere. Det er vesentlig å legge til rette for kompetanseheving og etter- og videreutdanning, noe som er tydelig beskrevet i egne retningslinjer. Vi jobber aktivt med lederutvikling og tilbyr jevnlig kurs og lederutviklingsprogram.

Gruppering	Lønn kvinner som andel av lønn menn
LO/YS/SAN/UNIO	
Stillingsgruppe 1	99,13 %
Stillingsgruppe 2	102,60 %
Stillingsgruppe 3	96,24 %
Stillingsgruppe 4	99,90 %
Stillingsgruppe 5	97,50 %
Stillingsgruppe 6	96,93 %
Psykologer	
Psykolog	100,51 %
Psykolog leder	108,29 %
Psykologspesialist	93,06 %
Unormert	
Unormert	90,12 %
UORG	
Stillingsgruppe 1	99,64 %
Stillingsgruppe 2	91,21 %
Stillingsgruppe 3	94,85 %
Stillingsgruppe 4	98,46 %
Stillingsgruppe 5	82,96 %
Stillingsgruppe 6	116,61 %
Leger	
Lege i spesialisering 0-1	101,34 %
Lege i spesialisering 1-2	100,00 %
Lege i spesialisering 2-4	100,88 %
Lege i spesialisering 4	100,00 %
Legespesialist	100,00 %
Overlege	101,42 %