

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.

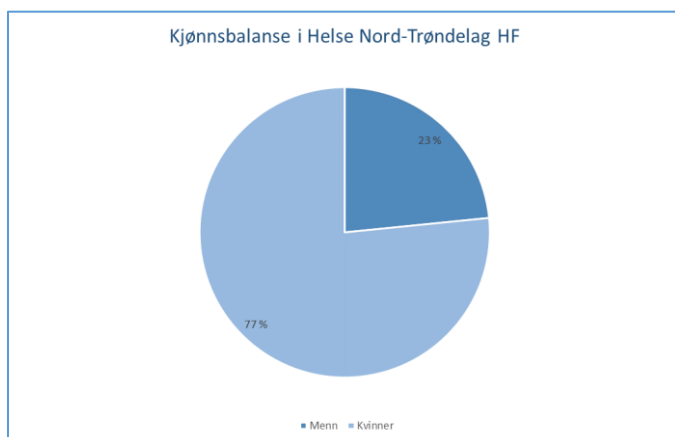


Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

I 2024 hadde foretaket 3 858 ansatte (inklusive studenter og lærlinger) som utførte 3 087 årsverk. Dette gir en økning på fire prosent i årsverkene sammenlignet med 2023.

Helseforetaket er en kvinnedominert arbeidsplass og i 2024 var 77 prosent av våre ansatte kvinner. Kvinnedominansen gjelder spesielt i gruppene sykepleiere, hjelpepleiere og renholdspersonale.





Helse Nord-Trøndelag har mange ulike yrkesgrupper. Sykepleiere og leger utgjør ca. 50 prosent av våre ansatte. Andelen mannlige sykepleiere var ved utgangen av 2024 på 13 prosent.

Andelen kvinnelige leger øker fortsatt ved sykehusene, og i 2024 var 53 prosent av alle leger kvinner. Av nyansatte leger i 2024 er cirka 60 prosent kvinner.

Styret i foretaket har en sammensetning med 62,5 prosent kvinner og 37,5 prosent menn, foretaksledelsen har en kvinneandel på 50 prosent.

Av alle ledere i Helse Nord-Trøndelag HF utgjør kvinneandelen 72 prosent, noe som gjenspeiler kjønnsbalansen i organisasjonen.

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 %	62,5 %	50 %	54 %	87 %
	23 %	37,5 %	50 %	46 %	13 %

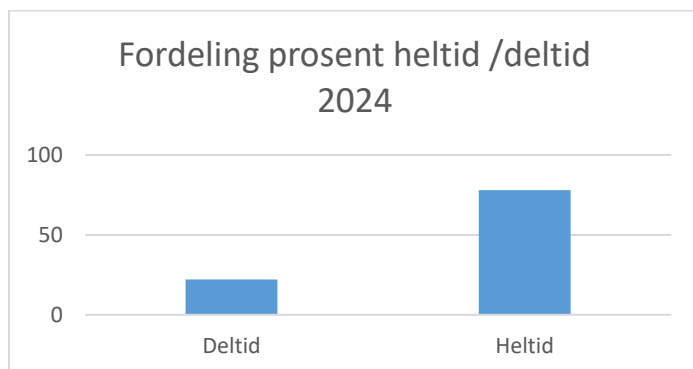
Midlertidig ansatte

I 2024 var cirka 27 prosent av våre ansatte i en midlertidig stilling. Det er en liten nedgang med 1,4 prosentpoeng fra i fjor. Bruk av midlertidige stillinger er i all hovedsak knyttet til vikariater og engasjement.

Kvinneandelen som jobber i midlertidig stilling utgjør 74 prosent. Menn står for 26 prosent.

Deltid og ufrivillig deltid

I 2024 jobbet 22 prosent av våre fast ansatte deltid, og 78 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 er del av grunnlaget for utarbeidelse av strategi for å lykkes med en heltidskultur. Mål om heltidsstillinger følges opp i bemanningsutvalg og ved erstatningsrekruttering. Helsefremmende turnus er tatt inn som premisser i arbeidsplanarbeidet, og det jobbes målrettet med struktur rundt bemanningsplanlegging. Økt bruk av kombinasjonsstillinger åpner for flere hele stillinger.

Foreldrepermisjon

I 2024 hadde kvinner 3,5 prosent fravær knyttet til foreldrepermisjon i HNT HF, menn hadde 1,8 prosent. Vi ser at menns uttak av foreldrepermisjon ligger stabilt de siste tre år, for kvinner så er det en liten nedgang.

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						
	77 %	74 %	87 %	64	3,5 %	50,4 %
	23 %	26 %	13 %	10	1,8 %	49,6 %

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 kandidatens 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 selvfølgelig og lett tilgjengelig funksjon for ansatte og ledere. De har i tillegg faste verneombudssamlinger sammen med hovedverneombudene i HNT HF for å sikre gode, koordinerte og kompetente verneombud i organisasjonen.

HMS er fast tema i HNT sitt 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 HF 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.

Vedlegg, resultat av lønnskartlegging 2024 HNT HF

LO/YS/SAN/UNIO	Lønn kvinner som andel av menn
Stillingsgruppe 1	
Mindre enn 16 år ansiennitet	108,14 %
Større enn eller lik 16 år ansiennitet	98,72 %
Stillingsgruppe 2	
Mindre enn 16 år ansiennitet	101,21 %
Større enn eller lik 16 år ansiennitet	99,08 %
Stillingsgruppe 3	
Mindre enn 16 år ansiennitet	99,21 %
Større enn eller lik 16 år ansiennitet	96,28 %
Stillingsgruppe 4	
Mindre enn 10 år ansiennitet	96,64 %
Større enn eller lik 10 år ansiennitet	98,64 %
Stillingsgruppe 5	
Mindre enn 10 år ansiennitet	88,92 %
Større enn eller lik 10 år ansiennitet	98,01 %
Stillingsgruppe 6	95,84 %
Unormert	91,83 %
UORGANISERTE	Lønn kvinner som andel av menn
Stillingsgruppe 1	
Mindre enn 16 år ansiennitet	92,85 %
Større enn eller lik 16 år ansiennitet	100,00 %
Stillingsgruppe 2	
Mindre enn 16 år ansiennitet	101,60 %
Større enn eller lik 16 år ansiennitet	100,94 %
Stillingsgruppe 3	
Mindre enn 16 år ansiennitet	100,00 %
Større enn eller lik 16 år ansiennitet	100,83 %
Stillingsgruppe 4	
Mindre enn 10 år ansiennitet	88,49 %
Større enn eller lik 10 år ansiennitet	99,63 %
Stillingsgruppe 5	
Mindre enn 10 år ansiennitet	86,94 %
Større enn eller lik 10 år ansiennitet	77,37 %
Stillingsgruppe 6	86,61 %
Unormert	125,72 %

Stillingsgruppe	Lønn kvinner som andel av menn
LEGER	
LIS 1	108,98 %
LIS 1-2 år	100,32 %
LIS 2-4 år	99,16 %
Overlege	93,19 %
PSYKOLOGER	
Psykolog	101,74 %
Psykologspesialist	97,47 %
ØVRIGE	
Jordmor	100,69 %
Ambulansearbeider	101,00 %
Ambulansekoordinator	98,77 %
Spesialergoterapeut	102,43 %
Spesialfysioterapeut	103,06 %
Avdelingssjef	87,55 %
Seksjonsleder	102,87 %
Assistenten (Gruppe 1)*	99,03 %
Helsefagarbeider	97,50 %
Sekretærer (Gruppe 2)*	100,29 %
Hjelpepleier/spesialhjelpepleier	98,05 %
Renholdsoperatør	100,85 %
Bioingeniør	99,40 %
Spesialbioingeniør	99,66 %
Sykepleier	99,12
Spesialsykepleier	99,23 %
Vernepleier	114,34 %
Spesialvernepleier	100,64 %
Radiograf	102,03 %
Konsulent	100,30 %
Rådgiver (Gruppe 5)*	90,96 %

Note:

Faste ansatte

Ett utvalg av stillingsgrupper er tatt med

Stillingsgrupper hvor det ikke er ansatt menn er ikke tatt med

Stillingsgruppe 1 - 3 (lik eller større enn 16 år ansiennitet)

Stillingsgruppe 4, 5 (lik eller større enn 10 år ansiennitet)

Stillingsgruppe 6 og unormerte (ikke hensyn tatt ansiennitet)

Hovedlønn og ulike individuelle tillegg ligger i grunnlaget i alle stillingsgruppene.

Vaktlønn og UTA for legegruppen og psykologer er tatt med.

Ubequemstillegg som kveld/natt og lørdag og søndag, er ikke tatt med.