

Vedlegg HNTs årsrapport 2022, Likestillingsredegjørelse

Likestillingsredegjørelse i Helse Nord-Trøndelag HF

Helse Nord-Trøndelag HF jobber med å gi alle ansatte like rettigheter og muligheter for arbeid og utvikling. I tillegg arbeider helseforetaket for 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.

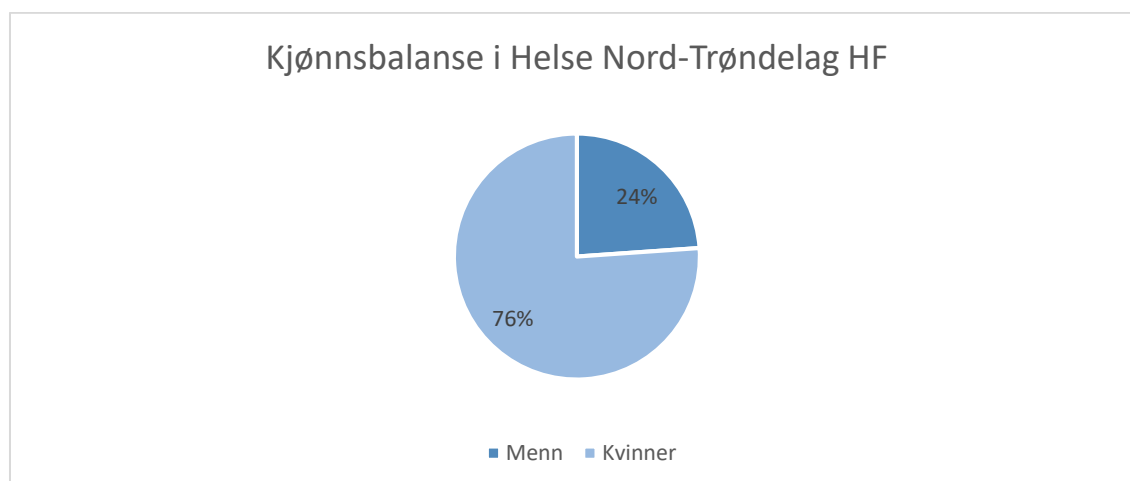


Tilstand for kjønnslikestilling

Generelt

I 2022 hadde foretaket i snitt cirka 3 797 ansatte (inklusive studenter og lærlinger) som utførte 2 980 årsverk i Helse Nord-Trøndelag HF.

Helseforetaket er kvinnedominerte arbeidsplasser og i 2022 var 76 prosent av våre ansatte kvinner. Dette gjelder spesielt blant sykepleiere, hjelpepleiere og renholdspersonalet.





Helse Nord-Trøndelag har mange ulike yrkesgrupper. Sykepleiere og leger utgjør cirka 50 prosent av våre ansatte. Andelen mannlige sykepleiere var ved utgangen av 2022 på 12,7 prosent som er en liten oppgang fra i fjor. Andelen kvinnelige leger var på 51 prosent ved sykehusene, i 2021 var 52 prosent av alle leger kvinner. Av nyansatte leger i 2022 er cirka 50 prosent kvinner.

Styret i foretaket har en lik kjønnsbalanse mellom kvinner (50 prosent) og menn (50 prosent), mens foretakets ledelse har 44 prosent kvinner og 56 prosent menn.

Av alle ledere i Helse Nord-Trøndelag HF utgjør kvinneandelen 73 prosent, noe som gjenspeiler kjønnsbalansen i organisasjonen.

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

	Totalt	Styret	Foretaksledelsen	Leger	Sykepleiere
	73%	50 %	44 %	50,9 %	87,4 %
	27%	50 %	56 %	49,1 %	12,6 %

Midlertidig ansatte

I 2022 var cirka 28,3 prosent av våre ansatte i en midlertidig stilling. Det er en økning med ett (1) 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 2022 jobbet cirka 38 prosent av våre fast ansatte deltid. Kvinneandelen som jobber deltid utgjør 87 prosent, menn står for 13 prosent.

Ansatte skal registrere ønske om økt stillingsandel i ressursstyringssystemet og leder skal til enhver tid ha oversikt og følge opp dette. Mulighet for økt stillingsandel vurderes fortløpende ved ledighet i stilling. I Helse Nord-Trøndelag er det i 2022 startet et prosjekt med formål om å styrke arbeidet med deltid- og heltidskultur. Dette arbeidet startet opp i 2022 og har en varighet frem til 1. juli 2023. Mandatet for arbeidet er å utrede årsaker til deltid, se på faktorer som hindrer heltidskultur, utrede mulige tiltak og suksesskriterier for å lykkes med heltidskultur.



Foreldrepermisjon

I 2022 hadde kvinner 4,3 prosent fravær knyttet til foreldrepermisjon og menn hadde 1,9 prosent.

Dette tilsvarer at kvinner har 2,3 ganger mer foreldrepermisjon enn menn. Vi ser en liten økning i menns uttak av foreldrepermisjon de siste tre år tilsvarende 0,4 prosentpoeng og en økning for kvinner med 0,2 prosentpoeng.

For kvinner er uttaket i snitt 15 uker og for menn utgjør snittet 9 uker.

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	Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisj on for kvinner og menn
Totalt		25 %	28 %		
	75 %	72 %	88 %	128	15 uker
	25 %	28 %	12 %	26	9 uker

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og diskriminering i Helse Nord-Trøndelag

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 Helse Nord-Trøndelag HF 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 Helse Nord-Trøndelag 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.