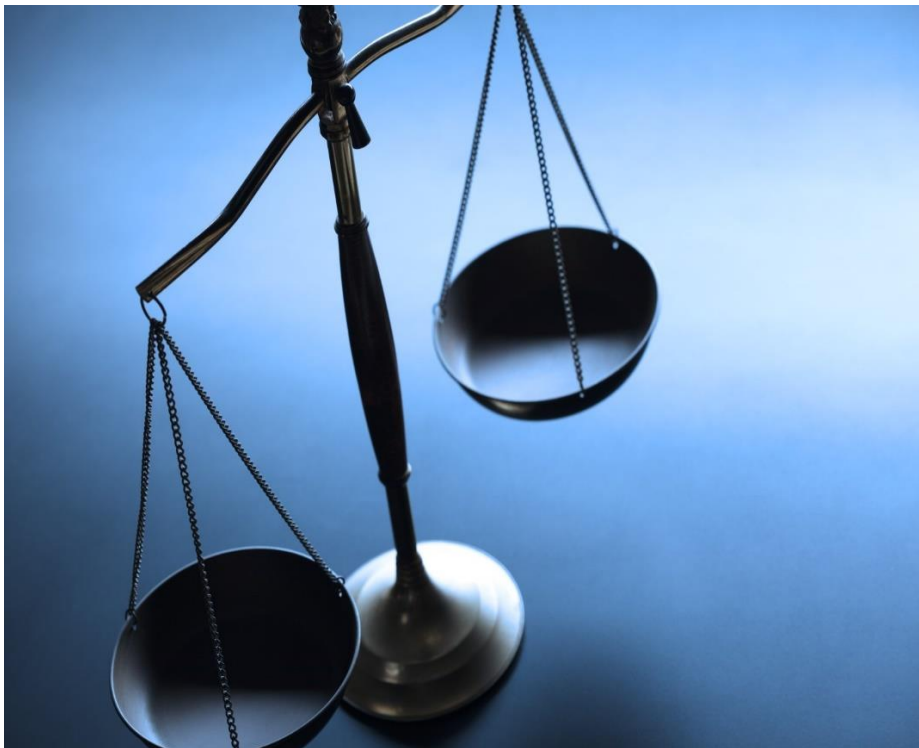


Likestillingsredegjørelsen - Helse Midt-Norge RHF

Rapport og planer 2022/2023



Innhold

Likestillingsredegjørelse – Helse Midt-Norge RHF.....	s. 3
1 Tilstand for kjønnslikestilling ved Helse Midt-Norge RHF – Rapport 2022 (Likestillingsredegjørelsens del 1)	
1.1 Kjønnsbalanse totalt i virksomheten.....	s. 4
1.2 Midlertidig ansatte.....	s. 5
1.3 Ansatte i deltidsstillinger og ufrivillig deltid.....	s. 5
1.4 Foreldrepermisjon.....	s. 6
1.5 Lønnspolitikk.....	s. 6
1.6 Lønnsstatistikk.....	s. 6
1.7 Resultat fra lønnskartleggingen.....	s. 7
2 Arbeid for likestilling og mot diskriminering ved Helse Midt-Norge RHF – Planer 2023 (Likestillingsredegjørelsens del 2)	
2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	s. 7
2.2 Rekruttering.....	s. 8
2.3 Lønns- og arbeidsvilkår.....	s. 8
2.4 Forfremmelse.....	s. 8
2.5 Utviklingsmuligheter.....	s. 8
2.6 Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.....	s. 9
2.7 Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.....	s. 9
2.8 Andre relevante forhold.....	s. 9
3 Vedlegg	
a) Oversikt over stillingsnivåer/stillingstitler.....	s. 10
b) Diagram for lønnsanalyse	s. 11

Likestillingsredegjørelse - Helse Midt-Norge RHF

Helse Midt-Norge RHF arbeider målrettet for å fremme formålene som ligger i *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. Aktivitetene i virksomheten omfatter områder som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utvikling, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, og generelt arbeid mot trakassering og diskriminering. Likestillings- og diskrimineringsarbeid er forankret i foretakets personalpolitikk og inkludert i retningslinjer og rutiner. Det er et mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning, og å rekruttere kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn.

Arbeidet for mangfold og inkludering ved Helse Midt-Norge RHF innebærer:

- At ledelse på alle nivå har oppmerksomhet på likestilling og mangfold samt kompetanse om alle former for diskriminering
- Fokus på tiltak som bidrar til å øke mangfoldet i rekrutteringsarbeidet
- Nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering
- At virksomheten har likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsbetingelser for kvinner og menn
- En målsetting om lik fordeling av kjønn i lederstillinger og innen de ulike stillingskategorier/stillingsnivå
- Arbeid med tiltak som bidrar til at foretakets medarbeidere som får helseplager ikke faller ut av arbeidsmiljøet
- En seniorpolitikk som legger til rette for at flest mulig kan stå lengst mulig i jobb

Helse Midt-Norge RHF kartlegger hver år:

- Kjønnsbalanse i virksomheten
- Andel menn og kvinner som er midlertidig ansatt
- Andel menn og kvinner som er ansatt i deltidsstillinger
- Gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon for menn og kvinner som har rett til permisjon

Helse Midt-Norge RHF kartlegger minimum hvert annet år (fra og med regnskapsåret 2021):

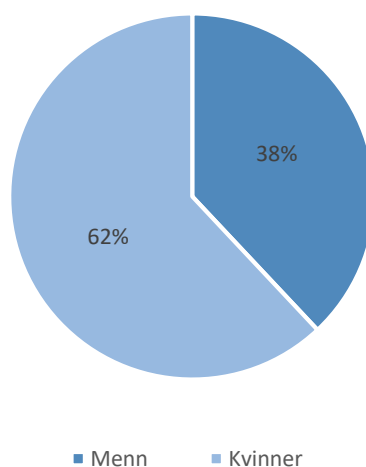
- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten
- Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- Ansatte i deltidsstillinger og ufrivillig deltid

1 Tilstand for kjønnslikestilling ved Helse Midt-Norge RHF – Rapport 2022 (Likestillingsredegjørelsens del 1)

1.1 Kjønnsbalanse totalt i virksomheten

Virksomheten ved Helse Midt-Norge RHF består i hovedsak av administrative, faste stillinger. I 2022 var det i gjennomsnitt tilsatt 84 ansatte hvorav 52 kvinner og 32 menn. Kjønnsfordelingen med overvekt av kvinner (62 prosent) viser at Helse Midt-Norge RHF er en kvinnedominert arbeidsplass.

Kjønnsbalanse i Helse Midt-Norge RHF



Blant gruppen ansatte operer Helse Midt-Norge RHF med fire hovedkategorier stillinger: lærlinger, konsulenter, rådgivere og seniorrådgivere. På ledernivå er virksomheten organisert i tre nivåer: administrerende direktør, avdelingsdirektører og seksjonsledere. Ledere på direktørnivå er definert som ledende ansatte.

På direktørnivå var kjønnsfordeling tre kvinnelig og fire mannlige direktører, hvorav foretaket administrerende direktør er mann. På seksjonsledernivå er det en overvekt av kvinner (64 prosent). For stillingskategorien seniorrådgiver er fordeling relativt likt fordelt mellom kjønn med en liten overvekt av kvinner (52 prosent). Fordelingen i gruppen rådgiver/konsulent/lærling viser at det er ansatt langt flere kvinner enn menn innen disse stillingskategoriene.

Helse Midt-Norge RHF's styre besto i 2022 av fem kvinner og fire menn.

Tabelloversikt over kjønnsbalansen i Helse Midt-Norge RHF - fordeling innen ulike stillingskategorier

	Styret	Antall ansatte totalt inkl. ledelse	Ledelsen (adm. dir. Og avd.dir.)	Seksjons- leder	Senior- rådgiver	Rådgiver, konsulent, lærling
	55 %	62 %	43 %	64 %	52 %	81 %
	45 %	38 %	57 %	36 %	48 %	19 %

	Ansattgruppen	Ledelsen
	64 %	43 %
	36 %	57 %

1.2 Midlertidig ansatte

Ved Helse Midt-Norge RHF var det i 2022 fire midlertidige stillinger med lik fordeling av kvinner og menn.

1.3. Ansatte i deltidsstillinger og ufrivillig deltid

Helse Midt-Norge RHF har lagt Statistisk sentralbyrås definisjon på ufrivillig/uønsket deltid til grunn:

«Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.»

Ved Helse Midt-Norge RHF var det i 2022 fire ansatte i deltidsstillinger. Alle deltidsstillinger er faste stillinger og har sin opprinnelse i heltidsstillinger, hvor ansatte selv har søkt om å gå ned i stilling. Antall ansatte i faste deltidsstillinger fordeler seg likt mellom menn og kvinner. Helse Midt-Norge RHF anser at dette området p.t. ikke er en del av utfordringsbildet i virksomheten.

1.4 Foreldrepermisjon – gjennomsnitt antall uker for kvinner og menn

I 2022 ble det ved Helse Midt-Norge RHF ikke gjort uttak av foreldrepermisjon verken blant kvinner eller menn.

Utvikling av fravær knyttet til fødsels- og foreldrepermisjon i løpet av de siste tre år:

	2020	2021	2022
	1,5 %	1,6 %	0 %
	1,0 %	1,4 %	0 %

1.5 Lønnspolitikk

Lønn er et viktig virkemiddel for å sikre at Helse Midt-Norge RHF har tilstrekkelig og riktig kompetanse for å nå foretakets mål. Foretaket har utarbeidet en lønnspolitikk som skal sikre at Helse Midt-Norge RHF har en ensartet fastsettelse av lønn og betingelser for medarbeiderne i virksomheten. Lønnspolitikken skal bidra til at Helse Midt-Norge RHF har konkurransedyktige betingelser uten å være lønnsledende. Lønnspolitikken skal legge til rette for en forutsigbar og gjennomtenkt lønsplassering av medarbeiderne.

Foretakets lønnspolitikk baseres på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Fastsetting av lønn skjer etter fastsatte kriterier. Individuell lønn kan likevel differensieres for å rekruttere og beholde gode medarbeidere. Helse Midt-Norge RHF's lønnspolitikk skal stimulere til god arbeidsinnsats, engasjement, faglig utvikling og gode arbeidsforhold - og slik at foretakets målsettinger nås.

Helse Midt-Norge RHF benytter individuell lønnsfastsettelse ved tilsetninger. Lønnsanalysen, og en opprydding i stillingskategorier har lagt et godt grunnlag for videre arbeid med å forebygge og unngå lønnsdiskriminering. Prosedyrer er oppdatert, og det nye verktøyet basert på REM-score benyttes som retningsgivende for lønnsfastsettelse både ved rekruttering og endring av stillingsinnhold (rolle og ansvar) i virksomheten.

2.6 Lønnsstatistikk

Foretaket har et uttalt mål om likelønn. Likelønn og lønnsutjevning er etablert som fast punkt i de årlige lønnsforhandlingene. For å analysere eventuelle forskjeller i lønn på tvers av kjønn er årslønn per januar lagt til grunn (lønnsoppgjør skjer i november med virkning fra januar samme år). Alle lønnslementer er omgjort til 100 % størrelser og brutt ned på REM-score. Se vedlegg a) *Oversikt over stillingsnivåer og REM-score*, og vedlegg b) *Diagram for lønnsanalyse basert på REM Score*.

1.7 Resultat fra lønnskartleggingen

Helse Midt-Norge RHF gjennomførte en større lønnskartlegging med en deskriptiv lønnsanalyse for et par år tilbake. Arbeidet ble gjennomført med formål om å kartlegge og avdekke eventuelle systematiske skjevheter i lønns plassering og lønnsutvikling. Lønnsanalysen ble delt i fire analyser som undersøkte lønnsjustering, lønnsnivå, utvikling i lønsspenn og kompensasjon ved overgang til særskilt uavhengig stilling. Det ble i dette arbeidet utviklet et nytt system (REM-score). REM-score skårer stillinger utfra stillingsinnhold, og er et verktøy som bidrar til en bedre kartlegging og nyansering av tilstanden for likelønn i virksomheten.

Ved å sammenholde REM-score, lønn og kjønn ser man at det ikke er ulik innplassering av lønn mellom menn og kvinner ved Helse Midt-Norge RHF i 2022.

2 Arbeid for likestilling og mot diskriminering ved Helse Midt-Norge RHF – Planer 2023 (Likestillingsredegjørelsens del 2)

Alle ansatte i Helse Midt-Norge RHF 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. Likestillings- og ikke-diskrimineringsperspektivet i forbindelse med områder som rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter ivaretas kontinuerlig i foretaket gjennom implementerte prosedyrer og etablerte rutiner i virksomheten. Virksomheten har gjennom sitt kvalitetssystem EQS årlige revisjoner av prosedyrer og rutinebeskrivelser inkludert områdene som omfatter likestilling og ikke-diskriminering.

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Helse Midt-Norge RHF's likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid er forankret i foretakets personalpolitikk. Prosedyrer som inkluderer arbeid for likestilling og mot diskriminering er dokumentert i foretakets Personelhåndbok og Kvalitetssystem (EQS) - eksempelvis:

- Fastsettelse av lønn og andre betingelser
- Regulering av lønn for ansatte ved Helse Midt-Norge RHF
- Helse Midt-Norges RHF lønnsrutine
- Rammeverk for kompetanseutvikling
- Retningslinjer for seniorpolitikk ved Helse Midt-Norge RHF
- Oversikt over stillingsstruktur
- Overordna dokument for IA-arbeid og sykefraværsoppfølging
- Sykefravær, attføring og rehabilitering – IA-avtale for perioden 2019 - 2022
- Prosedyre for etter- og videreutdanning
- Overrekkelse av gaver, blomster og annen oppmerksomhet ved Helse Midt-Norge RHF

Helse Midt-Norge vil også i 2023 gjennomgå EQS-rutiner og praksis knyttet til likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid med tanke på avdekking av eventuelle svakheter og styrke områder ved behov for videreutvikling.

2.2 Rekruttering

Helse Midt-Norge RHF har som målsetting at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. I forbindelse med rekrutteringsprosesser følger Helse Midt-Norge RHF rekrutteringsprosedyrene i foretaksgruppa hvor mangfold og variasjon er vurderingskriterier. Ved utlysning av ledige stillinger oppfordres alle som er kvalifiserte til å søke, om å søke - uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming og nasjonal eller etnisk bakgrunn.

Ved Helse Midt-Norge RHF rekrutteres jevnt over flere kvinner enn menn, og arbeidsplassen er dominert av kvinner. Tall fra 2022 viser at det av seks nyansatte kun er rekruttert kvinner. Det ble i 2022 rekruttert ansatte med utenlandsk opprinnelse og gjennomført rekruttering delvis relatert til formålet om inkluderende arbeidsliv (rekruttering som oppfyller flere behov samtidig).

Ved rekruttering er kvalifikasjonsprinsippet styrende. Samtidig er det fokus på en god kjønnsbalanse, og da spesielt innen foretaksledelsen.

I rekrutteringssammenheng er det for 2023/24 og framover en målsetting om å ansette flere menn og søkere med utenlandsk opprinnelse for å oppnå en bedre balanse i arbeidsstyrken.

2.3 Lønns- og arbeidsvilkår

Helse Midt-Norge RHF vil i 2023 gjennomføre en ny lønnskartlegging for å følge opp lønnsutviklingen i et likestillings- og ikke-diskrimineringsperspektiv.

2.4 Forfremmelse

Virksomheten har kontinuerlig fokus på å legge til rette for like muligheter for forfremmelse. Forfremmelse er tema i ulike lederfora og AMU gjennom året og særlig i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene. Kartlegging av behov skjer årlig ved individuelle samtaler mellom leder og medarbeider, i utviklingssamtaler (medarbeidersamtaler) og i lederfellesskap (avdelingsledelse og øverste ledergruppe). Forfremmelse vil fra 2023/24 ses i sammenheng med aktiviteter knyttet til kompetanseutvikling - nærmere beskrevet i kapittel 2.5.

2.5 Utviklingsmuligheter

Helse Midt-Norge utarbeidet i 2022 et *Rammeverk for kompetanseutvikling*, og vil i 2023 igangsette arbeidet med å implementere rammeverket i daglige drift. Målet er at rammeverket i fra 2023 forankres i budsjettprosessene, i leder- og avdelingsmøter og ved at utviklingsmuligheter er tema i forbindelse med medarbeidernes utviklingssamtaler (medarbeidersamtaler). Innholdet i rammeverket skal operasjonaliseres i et eget årshjul og en verktøykasse for kompetanseplanlegging- og utvikling. Ansattes opplevelse av muligheter for utvikling i jobben kartlegges også årlig i medarbeiderundersøkelsen ForBedring. Resultat de siste par årene viser en skår for området på 80 – 85 av 100 mulige.

Helse Midt-Norge RHF innfører i 2023 en nylansering av utviklingssamtaler (medarbeidersamtaler) mellom leder og medarbeider. Den nye modulen gir bedre og flere muligheter til å følge opp ansattes arbeidsmål og utvikling. Nytt er også at medarbeideren i forkant av utviklingssamtalen selv skal vurdere egne utviklingsmuligheter og ønsker som del av et individuelt kartleggingsskjema. Implementering av rammeverket for kompetanseutvikling er et fokusområde i 2023/2024.

2.6 Tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Helse Midt-Norge RHF har gode prosedyrer og praksis for individuell tilrettelegging av arbeidet for ansatte som har behov for dette. Likedan er det etablert gode ordninger for å kombinere arbeid og familieliv med blant annet fleksibel arbeidstid, hjemmekontorordning og muligheten for å jobbe deltid. Ansatte som ønsker å benytte seg av hjemmekontorordningen inngår en egen avtale om dette og får tilbud om en standard IKT-pakke ved bruk av hjemmekontor. Ordningen med hjemmekontor vurderes fortløpende basert på virksomhetens behov og erfaringer samt utvikling i samfunnet forøvrig.

2.7 Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hvert år gjennomfører det regionale helseforetaket en kartlegging av arbeidsmiljøet i virksomheten. Undersøkelsen har egne spørsmål knyttet til medarbeideres kjennskap til om ansatte utsettes for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering i virksomheten. Resultatene blir orientert om i foretakets arbeidsmiljøutvalg, foretaksledelse og styret, og det utarbeides egne oppfølgingsplaner (handlingsplaner) i avdelingene basert på undersøkelsens resultat. Resultatet fra undersøkelsen i januar 2023 viser en skår fra 94 - 97 (av 100) for spørsmålene knyttet til trakassering og diskriminering. Resultatet har vært stabilt over flere år.

2.8 Andre relevante forhold

- *Inkluderende arbeidsplass* - Helse Midt-Norge RHF jobber aktivt med å sikre at virksomheten arbeider etter prinsippene som inkluderende arbeidsplass. Virksomheten har etablert vernetjeneste med verneombud. Målet er at verneombud oppleves som en selvfølgelig og lett tilgjengelig funksjon for ansatte og ledere. Det gjennomføres faste verneombudssamlinger sammen med hovedverneombudene i Helse Midt-Norge, noe som sikrer koordinerte og kompetente verneombud i organisasjonen. Ulike HMS-tema er jevnlig på agendaen i det regionale foretakets arbeidsmiljøutvalg (AMU). Det gjennomføres opplæring i HMS for ledere og verneombud, dette i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
- *Universell utforming* – Helse Midt-Norge RHF er i gang med et større prosjekt for tilpasning av kontorlokalene til dagens og framtidig virksomhets behov. Ulike arbeidsformer blir vurdert, herunder en bedre tilpasning av lokalene knyttet til universell utforming.

Langtidsfravær og tilrettelegging - Helse Midt-Norge RHF har gode rutiner og tiltak for tilrettelegging og kontakt mellom medarbeider og arbeidsplass ved forhold som langtidsfravær og midlertidig uførhet. Det er et mål for 2023/24 å etablere en egen handlingsplan for oppfølging av langtidsfravær.

3. Vedlegg

a) Oversikt over stillingsnivåer/stillingstitler med innhold ved Helse Midt-Norge RHF inkludert REM-score

3	Rådgiver	D		450-549	- Høyere utdanning (master) - NBI Arbeidserfaring kan erstatte høyere utdanning	Typisk 1-3 års relevant arbeidserfaring	- Arbeidet er komplekst og variert, og krever i stor grad at den ansatte tar selvstendige valg og beslutninger er i sitt arbeid, samt at den kobler og prioriterer eget arbeid mot kortsiktige og langsiktige organisasjonsmål - Beslutninger tas om rutinepregede og ikke-rutinepregede forhold, men krever fortsatt godkjennelse - Ansatte har en god organisasjonsforståelse, og kan typisk koordinere prosesser mot region, nettverk eller nasjonalt
		C		350-449	Høyere utdanning (bachelor/master)		- Arbeidet er typisk vesentlig komplekst og variert, og krever i stor grad at den ansatte tar selvstendige valg og beslutninger er i sitt arbeid - Beslutninger tas om rutinepregede og ikke-rutinepregede forhold, men krever fortsatt godkjennelse - Ansatte har en god organisasjonsforståelse
2	Konsulent	B		200-349	- Videregående skole, fagbrev eller høyere utdanning (bachelor/master) - NBI Arbeidserfaring kan erstatte høyere utdanning	Typisk 3-7 års arbeidserfaring	- Typisk består arbeidet av rutinemessige til moderat komplekse oppgaver og prosedyrer - Den ansatte tar stort sett rutinemessige beslutninger/vurderinger. Større beslutninger er i stor grad gjenstand for godkjenning fra nærmeste leder - Arbeidet får løpende oppfølging etter behov, men krever også god organisasjonsforståelse
1	Lærling	A		0-199	Videregående skole, fagbrev eller høyere utdanning (bachelor/master)	Typisk 0-1 års arbeidserfaring	- Typisk består arbeidet av rutinemessige oppgaver som følger et sett med standardiserte policyer og prosedyrer - Den ansatte tar stort sett rutinemessige beslutninger/vurderinger - Arbeidet følges opp og gjennomgås tett

b) Diagram for lønnsanalyse ved Helse Midt-Norge RHF 2022
– sammenligning av årslønn og REM-score for stillingsinnhold – kvinner og menn

