

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Likestilling og diskriminering

Helse Nord IKT HF 2024

Dato: 19.2.25

Innledning

Likestillings- og diskrimineringsloven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering. Loven inneholder en generell aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere uavhengig av størrelse, og en lovbestemt arbeidsmetodikk – den konkrete aktivitetsplikten - for større arbeidsgivere (mer enn 50 ansatte).

Det ble i 2020 gjort flere endringer i **aktivitetsplikten** som har betydning for alle foretakene i Helse Nord. Herunder en utvidelse knyttet til hvilke diskriminerings-grunnlag som arbeidsgivere skal jobbe med. Arbeidsgivere skal blant annet arbeide mot kjønnsbasert vold og sammensatt diskriminering – dvs. diskriminering på flere grunnlag samtidig. Dette kommer i tillegg til de tidligere diskrimineringsgrunnlagene det er forbud mot, f.eks. kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og seksuell orientering. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Kartlegging av lønnsforhold og ufrivillig deltid

Det ble også vedtatt at arbeidsgivere som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten annethvert år skal kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn, og bruken av ufrivillig deltidsarbeid.

Lønnskartleggingen innebærer å kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på virksomhetsnivå og innenfor ulike stillingsnivåer/grupper.

Med bruk av ufrivillig deltidsarbeid mener loven "deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer". Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med virksomhetens ansatte.

Redegjørelsesplikten

Virksomheter som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten har også en redegjørelsesplikt. **Redegjørelsesplikten** består av to deler:

- Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten
- Hva virksomheten gjør for å oppfylle aktivitetsplikten

Offentlig publisasjon

Rapporten er et selvstendig dokument, som skal være tilgjengelig på internett. Det vil bli henvist til denne rapporten i styrets årsberetning.

Innhold

1. Tilstand for likestilling.....	4
2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
2.1 Samarbeid	Feil! Bokmerke er ikke definert.
2.2 Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2024/2025....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
3. Vedlegg	Feil! Bokmerke er ikke definert.

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Helse Nord IKT HF. Lønnskartlegging skal bli gjort annethvert år.

I del to redegjør Helse Nord IKT HF for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

1. Tilstand for likestilling

Kjønnsbalanse

Pr 31.12.2024 hadde HN IKT HF 503 faste ansatte og 12 midlertidige ansatte. Av dette er 69% menn og 31% kvinner.

Midlertidig ansatte

Midlertidige ansettelser er noe HN IKT HF i stor grad ønsker å unngå, målsetningen er å ha fast ansatte i hele stillinger. I noen tilfeller er det behov for vikarer eller engasjementer, men hovedregelen er fast ansatte i hele stillinger. Pr 31.12.24 var det syv fast ansatte i konstitueringer for stillinger under utlysning, men disse er fast ansatte ellers og telles ikke i denne sammenhengen. To midlertidige stillinger er vikariater for fast ansatte i fravær, to engasjementer. I tillegg kommer åtte tilkallingsvikarer i forskjellige seksjoner. Hovedandelen av disse er studenter som har tilkallingsvikariater i Drifts- og sikkerhetssenteret. Av 12 midlertidige ansatte er fem kvinner, følgelig er 41,67% av midlertidige ansatte kvinner.

Ved utgangen av 2023 hadde HN IKT HF 14 i midlertidige stillinger, det har mao. vært en nedgang i midlertidige stillinger.

Deltid/ufrivillig deltid

Målsetningen til HN IKT er som nevnt å ha fast ansatte i hele stillinger, men det er ikke i alle tilfeller det er mulig. Pr 31.12.24 har HN IKT syv ansatte i reduserte stillinger, dette ifb med helsemessige årsaker eller permisjon. Av dette er fire kvinner, mao 44,4%. HN IKT har ingen ansatte i ufrivillig deltid.

Foreldrepermisjon

HN IKT tilrettelegger for foreldrepermisjon i tråd med relevant lovverk.

I løpet av 2024 har 16 ansatte avviklet foreldrepermisjon, av disse 16 er fire kvinner og ender på en prosentandel på 25%, noe lavere enn ansattandel på 3% kvinner.

Kvinnerns uttak av foreldrepermisjon	Menns uttak av foreldrepermisjon
4 (88 uker)	12 (113 uker)

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

I 2023 hadde 12 ansatte foreldrepermisjon, derav tre kvinner som utgjorde 25%, altså noe lavere enn ansattandel kvinner.

Likelønn

Som hovedregel fastsettes/justeres lønn ved følgende anledninger:

1. Ved tilsetting.
2. I forbindelse med årlige forhandlinger.
3. Ved vesentlig endring i ansvar og arbeidsområde eller vesentlig heving av kompetanse.
4. For å rekruttere, beholde og stabilisere viktig kompetanse.
5. Lønnskrav

Før lønnstilbud sendes ut skal det gjøres en vurdering av søkerens kompetanse og erfaring, samt tas hensyn til stillingens kompleksitet og arbeids- og ansvarsområde. Alle ansatte er direkte plassert mtp avlønning slik at ansiennitet ikke er hensiktsmessig rapporteringsgrunnlag.

Aldersgruppe	Stillingsgruppe	Gjennomsnittlig årslønn	Gjennomsnittlig årslønn	Kvinner andel av menns lønn
		Kvinne	Mann	%
20 - 29	1004 - 1d Merkantile stillinger	677 495	630 000	108
20 - 29	9006 - 9f IKT personell	587 601	575 943	102
30 - 39	1004 - 1d Merkantile stillinger	706 526	733 794	96
30 - 39	9006 - 9f IKT personell	661 681	660 682	100
40 - 49	1001 - 1a Toppledelse	1 005 998	1 514 880	66
40 - 49	1002 - 1b Mellomledelse	997 811	739 000	135
40 - 49	1004 - 1d Merkantile stillinger	745 594	757 436	98
40 - 49	9006 - 9f IKT personell	638 122	744 809	86
50 - 59	1001 - 1a Toppledelse	1 215 000	1 346 373	90
50 - 59	1002 - 1b Mellomledelse	845 501	1 019 380	83
50 - 59	1004 - 1d Merkantile stillinger	690 455	766 309	90
50 - 59	9006 - 9f IKT personell	715 654	737 790	97
Over 59	1004 - 1d Merkantile stillinger	749 538	745 071	101
Over 59	9006 - 9f IKT personell	789 451	742 287	106

Hovedfunnet man kan se av oversikten er at det ikke er noen systematisk underavlønning av kvinner. I flere kategorier tjener kvinner mer enn menn, spesielt i kategori kvinner 20-29 år, kvinnelige mellomledere av kategori 40-49 år samt IKT-personell over 59 år. Stillingskategorier der begge kjønn ikke er representerte har blitt tatt ut av tabellen.

HN IKT tilstreber at kvinner og menn som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi, skal ha lik lønn. Ansatte har lik anledning til å få endret lønn i henhold til kriterier fastsatt i lønnspolitikken, slik at kjønn og andre forhold ikke skal ha betydning for fastsettelse av lønn.

1. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Helse Nord IKT arbeider for et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø gjennom ulike tiltak som vernerunder, arbeidsmiljøkartlegging, utviklingssamtaler og sosiale arrangementer. HMS-handlingsplan for 2024 følges opp og blir rapportert til AMU i 2025. ForBedring 2024 ble gjennomført med høy svarprosent på 92,7%. De enkelte seksjonene har ansvar for tiltaksarbeidet der en i 2025 vil lage årsrapport for tiltaksarbeidet.

Helse Nord IKT hadde i 2023 to ansatte i praksis som del av inkluderingsdugnaden i samarbeid med NAV og en i 2024.

Helse Nord IKT har fokus på likestilling og likeverd og har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som skal bidra til å fremme dette. Disse publiseres i personalhåndboken og/eller i kvalitetssystemet. Eksempler på dette er:

Kvalitetssystemet:

- PR45972 Prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold
- PR50376 Prosedyre for håndtering av mobbing og trakassering i Helse Nord IKT
- PR50375 Prosedyre for håndtering av konflikter i Helse Nord IKT
- RL9465 Retningslinjer for fjernarbeid/hjemmekontor
- RL40459 Lønnspolitikk
- OL3059 HMS-handlingsplan HNIKT

Personalhåndboken:

- Permisjoner
- Livsfaseorientert personalpolitikk (seniorpolitikk)
- Utviklingssamtalen
- Sykefraværsoppfølging – rutiner
- Rekrutteringsveileder

HN IKT har satt følgende mangfoldserklæring som standard i alle utlysningstekster:

HN IKT ønsker at våre ansatte skal gjenspeile befolkningens mangfold og vi oppfordrer derfor alle som er kvalifiserte til å søke hos oss, uansett kjønn, alder, funksjonshemming, nasjonal eller etnisk bakgrunn. Det samme gjelder dersom du har hatt et lengre opphold i arbeidslivet. Vi forplikter oss til å kalle inn kvalifiserte søkere iht. dette, til alle utlyste stillinger.

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.

HN IKT tilrettelegger for tilsatte med redusert funksjonsevne, og har nye lokaler på alle sine lokasjoner utenom Hammerfest som er universelt utformet, slik at de er tilgjengelig både for besøkende og ansatte med redusert funksjonsevne. Hammerfest vil få nye lokaler fra 01.01.25

En totalvurdering av forhold knyttet til lønnsfordeling, andel deltidsstillinger, lengde på foreldrepermisjon og rekruttering tilsier at det er lav risiko for forskjellsbehandling og diskriminering i virksomheten.

1.1 Samarbeid

Som en oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten som følger av Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, vil Helse Nord IKT i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud lage en handlingsplan og rapport for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dokumentet oppdateres årlig og publiseres på helseforetakets hjemmeside i 2025.

1.2 Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2024/2025

HN IKT har som del av overordnet personalpolitikk at medarbeidere skal oppleve likeverdighet og at vi skal ha mest mulig likevekt i forhold til kjønn på alle områder og nivåer. Pr 22.10.24 har ikke HN IKT ferdigstilt en handlingsplan og rapport for å fremme likestilling og hindre diskriminering, men man legger til grunn at den skal vedtas ila 2025.