

Likestillingsutgreiing i Helse Møre og Romsdal

Helse Møre og Romsdal jobbar med å gi alle tilsette like rettigheter og muligheter for arbeid og utvikling – og å hindre diskriminering på alle nivå og i alle arbeidsgrupper. Vi har kontinuerleg fokus på områdar som rekruttering, fagutvikling, leiarutdanning og føretakets lønns- og personalpolitikk. Det førelegger avtaleverk, prosedyrar og retningslinjer for blant anna lønsfastsetting, tilrettelegging i arbeidet, livsfase- og seniorpolitikk og rekruttering av kvalifisert personell. Dette fremmer likestilling og integrering av personer med nedsett funksjonsevne og innvandrarbakgrunn, uavhengig av etnisitet, livssyn, religion, seksuell legning eller alder.



Tilstand for kjønnslikestilling

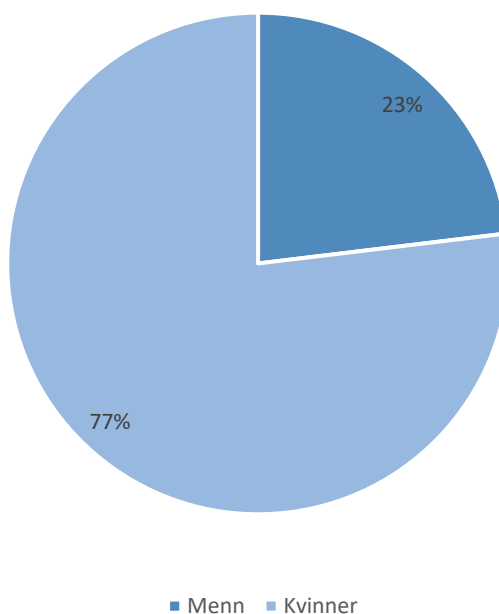
Kjønnsbalanse

Generelt

I 2022 hadde Helse Møre og Romsdal i snitt ca. 5.917 tilsette (inklusive studentar, lærlingar, vikarar) som utførte ca. 5.587 årsverk. Dette gir en auke på ca. 2,5 prosent i årsverka samanlikna med 2021.

Helseføretaka og sjukehusa er kvinnedominerte arbeidsplasser og i 2022 var 77 prosent av våre tilsette kvinner. I samlege yrkesgrupper er det størst del kvinner.



Kjønnsbalanse i Helse Møre og Romsdal HF



Helse Møre og Romsdal HF har mange ulike yrkesgrupper. Sjukepleiarar og legar utgjer 55,86 prosent av våre tilsette. Delen mannlege sjukepleiarar var gjennomsnittleg i 2022 på 10,5 prosent, som er en auke på 0,3 prosentpoeng frå 2021. Delen kvinnelige leger er på 53,6 prosent i 2021.

Kjønnsfordelinga i styret er 50/50 prosent kvinner og menn noe som er innanfor en god kjønnsbalanse.

Kjønnsfordelinga i toppleiinga i sjukehusa er 56,3 prosent kvinner og 43,7 prosent menn.

	Totalt tilsette	Styret	Leiargruppa	Legar	Sjukepleiarar
	76,9 %	50 %	56,3 %	53,3 %	89,5 %
	23,1 %	62,5 %	43,7 %	46,7 %	10,5 %

Midlertidig tilsette

I 2022 var 20,5 prosent av våre tilsette i ein midlertidig stilling. Midlertidige stillingar er i hovudsak knytt til utdanningsstillingar, vikarar og engasjement.

Kvinneandelen som jobbar i midlertidig stilling for alle stillingsgrupper utgjer 73 prosent mens menn står for 27 prosent.

Deltid og ufrivillig deltid



I 2022 jobba ca. 27 prosent av våre fast tilsette deltid. Kvinneandelen som jobbar deltid utgjer 90 prosent og menn står for 10 prosent.

Tilsette kan registrere ønske om auka stillingsandel i personalsystemet. Det kan vere ein usikkerheit knytt til i kva grad tilsette faktisk registrer dette i «Min arbeidsplan» derfor oppfordrast leiarar til å ta opp dette tema i medarbeidersamtalen. I 2022 var det 154 tilsette, kor 7 menn som hadde registrert ønske om auke av stillingsprosent eller til heiltid. 82 har ønsket heiltid.

Foreldrepermisjon

I 2022 hadde kvinner 3,5 prosent fråvær knytt til foreldrepermisjon og menn hadde 2,2 prosent. Dette tilsvara at kvinner har ca. 1,6 gonger meir foreldrepermisjon enn menn.

Kjønnsbalansen kan opusnummeras i tabell:

	Kjønnsbalanse alle tilsette	Del i midlertidig stilling	Del deltid fast tilsette	Tal tilsette som har registrert ønske om heiltid	Fråværsdagar foreldrepermisjon (av mulige dagsverk)
Totalt		20,5 %	27 %		
	77 %	73 %	91 %	75	3,5 %
	23 %	27 %	9 %	7	2,2 %

Resultat frå lønnskartlegginga

Lønnsdanninga i Helse Møre og Romsdal HF er i størst grad sentralisert, med eit innslag av lokale forhandlingar.

Den sentrale lønnsdanninga er gjeldande for de største gruppene av arbeidstakarar, og baserer seg i all hovudsak på stillingsgruppenivå og ansiennitet. Slike lønnsstiger er helt utan unntak kjønnsnøytrale. Dei fleste lokale avtalar har i store trekk same oppbygging. Dette inneberer naturlegvis at lønnsfastsetting skjer på bakgrunn av type stilling, kompetanse og ansiennitet. Dette gjelder dei organiserte tilsette.

Ser vi på uorganiserte tilsette behandlast disse ut frå kva slags tariffavtale dei ville ha kome inn under dersom dei hadde vore organisert, altså den mest representative avtalen leggas til grunn for plassering i løn, etter same kriterier som organiserte arbeidstakarar. Det betyr at det heller ikkje her er lønnsfastsetting basert på kjønn.

Unntaka frå denne systematikken vil vere stillingar som er unntatt frå overenskomstane. Typisk gjelder dette i hovudsak stillingar på toppleiarnivå, adm.dir og hans leiargruppe (klinikksjefar og stabdirektørar).

Lønsvurderingane her kan ha mange ulike inngangar. Legar som rekrutterast, uavhengig av lønn, kommer frå eit høgt lønnsnivå og vil naturleg danne grunnlag for lønn i ny stilling, uavhengig av kjønn. Øvrige vil vurderast ut frå stillingens ansvarsområde og kompleksitet og kandidatane sin eignaheit, kor kjønn ikkje er en faktor.

Prinsippa, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

Slik jobbar vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

Organisasjonsgraden i føretaket er svært høg. Det inneberer samtidig at det er høg grad av samhandling med tillitsvalte, formelt og uformelt på alle nivå i organisasjonen. Dette inneberer igjen at utfordringane for likestilling og mot diskriminering forutsettast handtert på lavast nivå.

Samtidig har føretaket eit overordna ansvar for å jobbe for likestilling og mot diskriminering. Som ein tariffbunden bedrift har alle sentrale tariffavtaler inntatt felleserklæring om likestilling mellom kjønna som forpliktar begge parter.

Vidare arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering

Vi planlegger blant anna for følgande tiltak i 2023:

De sentrale partane i lønnsoppgjøret 2020, har gitt klare føringar til den enkelte verksemd om ansvar for vidare arbeid for likestilling og mot diskriminering. Her fremkommer det blant anna at dei lokale partar skal identifisere eventuelle barrierar mot likestilling i verksemda. Dette gjelder i forbindelse med blant anna rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremming og utviklingsmuligheiter, jf likestillings- og diskrimineringslovens § 1. Vidare er det krav om at det skal planleggast og settast i verk tiltak for å fremme likestilling i verksemda.

Føretaket jobbar nå med identifisering av mulige barrierar mot likestilling, og ser på ulike tiltak for å fremme likestilling. Dette vi det bli rapportert på i kommande årsberetningar.