



Likestillingsredegjørelse

Universitetssykehuset Nord-Norge 2024



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Innhold

Likestillingsredegjørelse	1
Universitetssykehuset Nord-Norge 2024	1
Innledning.....	3
Del 1: Tilstand for likestilling	4
Kjønnsbalanse.....	4
Midlertidig ansatte	4
Deltid	4
Foreldrepermisjon	4
Del 2: arbeid med likestilling og diskriminering	5
Arbeid med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	5
Arbeid gjennom 2024	6
Revidering av risiko for diskriminering og hindring for likestilling i UNN	6
Risiko lønns- og arbeidsvilkår.....	8
Risiko rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter	8
Risiko tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	8
Risiko trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	9
Risikovurdering 2024.....	9
Videre arbeid	13
Vedlegg: Beskrivelse av arbeidet	14
Årsplan for arbeidet	14
Detaljert beskrivelse av rapportering.....	14

Innledning

Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN) har som arbeidsgiver, en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. UNN skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om vi ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet dokumenteres og redegjøres for. Dette følger av likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a (aktivitets- og redegjørelsesplikten). I tillegg har Forskningsrådet og Europakommisjonen innført krav om handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) for alle forskningsinstitusjoner og offentlige virksomheter som mottar støtte fra Forskningsrådet.

Del 1 av denne redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i virksomheten.

Del 2 beskriver UNNs arbeid for likestilling og mot diskriminering, hvilke risikoer som er avdekt gjennom arbeidet og kartleggingen gjort i del 1 samt hvilke tiltak som iverksettes på bakgrunn av dette.

Likestillingsredegjørelsen er et selvstendig dokument som skal være tilgjengelig på UNNs internettside.

Del 1: Tilstand for likestilling

Kjønnsbalanse

Oversikt over personer og kjønnsfordelingen. Dersom en person er ansatt på to steder i virksomheten vil vedkommende telle som én person på overordnet nivå. Tallene angir antallet fast ansatte.

	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
2023	7569	3149	69,2%	30,8%
2024	7160	2564	73,6%	26,4%

Midlertidig ansatte

Oversikt over midlertidig ansettelse i UNN og kjønnsfordeling. UNN følger arbeidsmiljølovens hovedregel om fast ansettelse. Likevel er det i noen tilfeller og perioder behov for bruk av midlertidig ansettelse. Midlertidig ansettelse brukes i de tilfeller hvor arbeidet som skal gjøres er midlertidig, f.eks. i prosjekter som gjennomføres ved siden av ordinær drift i en tidsavgrenset periode, ved tidsavgrenset fravær hos en fast ansatt (vikariat), eller andre tilfeller hvor det anses hensiktsmessig med midlertidig ansettelse og som er i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Fordelingen mellom kjønnene tilsvarer kjønnsfordelingen for organisasjonen for øvrig.

	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
2022	918	409	69,2%	30,8%
2023	939	369	71,8%	28,2%
2024	1007	368	73,2%	26,8%

Deltid

Oversikt over deltidstillinger i foretaket og kjønnsfordeling. UNN har en høyere andel heltidstillinger enn sammenlignbare sykehusforetak i landet, men fortsetter å jobbe for å øke andelen heltidstillinger. Fordelingen mellom kjønnene tilsvarer kjønnsfordelingen for organisasjonen for øvrig, men noe høyere andel kvinner.

	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
2022	1210	331	78,5%	21,5%
2023	1167	357	76,6%	23,4%
2024	1482	371	80,0%	20,0%

Foreldrepermisjon

Under følger oversikt over uttak av foreldrepermisjon og kjønnsfordeling. UNN tilrettelegger for gjennomføring av foreldrepermisjon basert på den enkeltes ønsker og behov på den enkelte arbeidsplass. Det gis svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon og

foreldrepermisjon jamfør arbeidsmiljølovens bestemmelser, i tillegg til at det tilrettelegges ut over dette så langt det lar seg gjøre.

	Gj.snitt antall uker kvinner	Gj.snitt antall uker menn	Andel kvinner	Andel menn
2024	18	12	81%	19%

Tallene for 2024 er hentet fra Innsiktsrapport – foreldrepermisjon. Grunnlaget for uthenting er forandret og tallene kan ikke sammenlignes mellom år 2023 og 2024. Tallene for 2023 er derfor ikke inntatt i tabellen.

Del 2: arbeid med likestilling og diskriminering

UNNs likestillingsarbeid er direkte og indirekte forankret i alle personalpolitiske retningslinjer og prosedyrer. Vår personalpolitikk er bygd på prinsippet om at alle ansatte skal behandles rettferdig, det vil også si uavhengig kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene. Med verdiene kvalitet, trygghet, respekt og lagspill til grunn har vi «medarbeideren er vår viktigste ressurs» som ett av fem satsingsområder i vår strategi. Sammen med denne redegjørelsen, basert på risikovurderinger utarbeides det også en handlingsplan (vedlegg) som skal sikre kontinuerlig arbeid for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet med handlingsplan og oppfølging av denne følger av årsplan (vedlegg) for likestillingsarbeidet.

Arbeid med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det ble i februar 2024 etablert en overordnet arbeidsgruppe som planla og bidro til videre prosess med risikovurdering. Arbeidsgruppen besto av to rådgivere fra Personal- og organisasjonssenteret (PO), en rådgiver fra avdeling Lønn og regnskap, to rådgivere fra Kvalitetsavdelingen, foretakshovedverneombud og foretakstillitsvalgt.

Arbeidet med risikovurdering ble gjort i flere undergrupper fordelt på ulike områder, med ulik representasjon ut ifra de følgende områdene:

- Rekruttering og forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Risikovurdering som metode gjør at vi kan jobbe med en problemstilling på en strukturert måte. Deltakerne i risikovurderingene bidrar med sine erfaringer og kompetanse fra ulike perspektiver, som bidrar til en bredere helhetsforståelse for problemstillingen. Risikovurdering tar utgangspunkt i den best tilgjengelige informasjon på det tidspunktet, noe som gjør at vi ikke kan stadfeste resultatet som en fasit. Oppfatning av risiko kan endre seg ved ny informasjon, etter gjennomførte tiltak eller når det har gått en tid siden vurderingen er gjort. Det ble derfor besluttet at risikovurderingene som var gjort i 2024 skal vurderes årlig derfor vurderes årlig. Årets vurdering bygger derfor videre på UNNs tidligere arbeid.

I arbeidet med risikovurdering er det også sett på eksisterende barrierer som reduserer sannsynlighet og/eller konsekvens for en uønsket hendelse. Eksisterende barrierer er her rutiner, retningslinjer, hvor godt organisasjonen kjenner til disse, hvor lett det er å si fra om uønskede hendelser, m.m.

Et av tiltakene i handlingsplan var derfor være å ta inn risiko for diskriminering som eget punkt i vernerundeskjema, som skal gjennomgå på alle verneområder i organisasjonen. Dette er nå implimentert.

Arbeid gjennom 2024

Revidering av risiko for diskriminering og hindring for likestilling i UNN

Tabellen under er hentet fra UNN sin likestillingsredegjørelse fra 2023. Den viser en risikomatrise for alle områder og underpunkter i risikovurderingene samlet. Dette er en sammenstilling av fire risikorapporter.

Områdene som er risikovurdert er vurdert opp mot samtlige diskrimineringsgrunnlag: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene. I matrisen vises det til tall bak hver risiko/hendelse, som viser hvilket diskrimineringsgrunnlag det er risiko for.

Diskrimineringsgrunnlag: 1 kjønn, 2 graviditet, 3 permisjon ved fødsel eller adopsjon, 4 omsorgsoppgaver, 5 etnisitet, 6 religion, 7 livssyn, 8 funksjonsnedsettelse, 9 seksuell orientering, 10 kjønnsidentitet, 11 kjønnsuttrykk, 12 alder

SANNSYNLIGHET	5 Svært stor Daglig	- Tilrettelegging bevegelse 2,8,12 - Tilrettelegging syn 8, 12	- Tilrettelegging hørsel 8, 12			
	4 Stor Ukentlig		- Trakassering fra pasient /pårørende 5, 6, 9, 11 - Seksuell trakassering fra pasient/pårørende 1, 5, 6, 9, 10, 11, 12 - Ansatt søker på annen stilling 1-12			
	3 Middels Månedlig	- Tilrettelegging WC og garderobe 1, 8, 10, 11 - Tilrettelegging skjermet rom religion 6, 7 - Tilrettelegging skjermet rom graviditet 2 - Fravær pga. familieliv 2, 3, 4	- Krav i stillingsannonser 1-12	- Seksuell trakassering internt 1, 5, 6, 9, 10, 11, 12 - Ledige stillinger ikke tilgjengelig for alle 1-12		
	2 Lav Årlig		- Mangfold utad 1-12	- Trakassering internt 1, 2, 4-12 - Intervju/ansettelse 1- 12 - Inkludering i arbeidsmiljøet 1, 5, 6, 7, 10, 11, 12 - Tilrettelegging arbeid/arbeidstid 2, 3, 4, 6, 7, 8, 12	- Utviklings- muligheter 1-12	
	1 Svært lav Sjeldnere enn årlig	- Lønnsutvikling 1-12 - Lønn for unormerte og ledere 1-12 - Tilrettelegging klær 1, 2, 6, 8, 11 - Tilrettelegging mat 6, 8 - Midlertidige stillinger 1-12 - Ufrivillig deltid 1-12		- Ulik lønn for arbeid av lik verdi 1-12 - Tilrettelegging systemer 10, 11	- Kjønnbasert vold* 1, 9, 10, 11	
MULIG KONSEKVEN		1 Ubetydelig	2 Lav	3 Moderat	4 Alvorlig	5 Svært alvorlig

For ansatte og arbeidsmiljø	Ubetydelig fysisk/psykisk skade eller belastning.	Mindre og forbigående fysisk/psykisk skade eller belastning. Kortvarig sykefravær.	Moderat fysisk/psykisk skade eller belastning. Økt sykefravær.	Betydelig fysisk/psykisk skade eller belastning. Sykefravær eller arbeidsmiljø påvirker evnen til å levere tjenester med tilfredsstillende kvalitet.	Alvorlig og varig fysisk/psykisk skade. Mulig tap av liv. Sykefravær eller arbeidsmiljø fører til uforsvarlig kvalitet på tjenestene.
For tillitt/omdømme	Ingen eller minimal svekkelse av tillit/omdømme	Liten eller kortvarig svekkelse av tillit/omdømme	Betydelig eller middels varig svekkelse av tillit/omdømme. Moderat fare for at personer velger å ikke jobbe i UNN.	Alvorlig eller langvarig svekkelse av tillit/omdømme Betydelig fare for at personer velger å ikke jobbe i UNN.	Fullstendig eller uopprettelig svekkelse av tillit/omdømme Personer velger vekk UNN eller slutter i yrket.

Risiko lønns- og arbeidsvilkår

Vurderingen viser at det for området lønns- og arbeidsvilkår er lav risiko for at det skjer diskriminering av gruppene i diskrimineringsgrunnlaget. UNN har svært regulerte systemer og rutiner, som i liten grad tillater at diskriminering kan skje. Systemene er i all hovedsak sannsynlighetsbegrensende. Det er verdt å nevne at kvinners andel av menns lønn spiller utfordringsbildet som vises i samfunnet for øvrig, hvor kvinne dominerte yrker tradisjonelt sett har vært lønnet lavere enn mannsdominerte.

Risiko rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det er gode barrierer også på dette området, men med ansettelsesmyndighet spredt på svært mange ledere gir det en viss risiko for diskriminering som gjør at flere hendelser havner i gul kategori. Følgende tiltak ble besluttet iverksatt for å bedre risikoen på området:

Foreslåtte tiltak

- Oppdatere informasjon i Personalthåndboken under punktet «oppfølging av ansatte i permisjon», med informasjon om hvordan få tilgang til Personalportalen i permisjon, for å holde seg oppdatert på interne utlysninger
- I kurs/opplæring av ledere, søke å øke forståelsen av bruk av språkkrav i stillingsannonser

Gjennomføring

- Punktet i personalthåndboken er regionalt styrt, og UNN kan derfor ikke legge inn endringen selv. Det vil vurderes om problemstillingen skal løftes opp til RHF-et.
- Språkkrav i stillingsannonser har blitt tatt inn som et nytt tema på rekrutteringskursene. Vurderingen av språkkrav i forskjellige stillinger vil være i overensstemmelse med Likestillings- og diskrimineringsloven, samt Helsedirektoratets uttalelse «[Om helsepersonellet språkkompetanse](#)» i deres nasjonale veileder for ansettelse av helsepersonell.

Risiko tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

UNN er en stor arbeidsplass med en driftssituasjon som legger føringer for hva som er mulig å tilrettelegge. Dette gir noe økt risiko for at manglende tilrettelegging resulterer i diskriminering og hindrer likestilling. Med svært mange lokasjoner og ulik standard på bygg, ser vi at risikoen for

diskriminering knyttet til fysiske forhold er høy, men konsekvensene blir mindre fordi vi er en stor organisasjon med flere muligheter for ansatte som har behov for fysisk tilrettelegging.

Foreslåtte tiltak

- Legge inn informasjon om mulighet for parkering i «tilrettelegging for gravide arbeidstakere» (OL0829)
- Oppdatere retningslinje for bemanningsplanlegging med presisering av diskrimineringsgrunnlagene

Gjennomføring

- Det har blitt satt inn et nytt punkt i informasjon om parkering for ansatte, om at interne reserverte HC-plasser kan brukes av ansatte med midlertidig nedsatt bevegelighet.
- Kurs i bemanningsplanlegging har tatt inn diskriminering og diskrimineringsgrunnlagene som eget punkt.

Risiko trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

UNN har gode barrierer for å redusere sannsynlighet og begrense konsekvens. Bransjen vi jobber i, størrelsen på organisasjonen og antall ansatte i UNN gjør at vi likevel har en viss restrisiko på dette området. Dette gjør at uønskede hendelser havner i det gule området. Når det gjelder kjønnsbasert vold spesielt, er risikoen estimert, men deltakerne i risikovurderingen har ikke kjennskap til konkrete hendelser.

Risikovurdering 2025

Arbeidet med likestillingsredegjørelsen 2023 ble gjennomført i 2024. Det var det første året UNN gjorde en omfattende risikovurdering på alle områder for mulig diskriminering.

I årets arbeid ble det i samråd med de tillitsvalgte og vernetjenesten utvalgt et fokusområde for årets arbeid. Som henviser til i redegjørelsen fra 2023 ble det til årets rapport gjennomført en ny risikoanalyse på det utvalgte området for å sammenligne med tidligere år. Området som ble utvalgt var «Rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter».

Det var på forhånd identifisert fem mulige hendelser som skulle vurderes i risikomatriksen. De fem hendelsene var:

- I. Ledige stillinger er ikke tilgjengelig for alle å søke på
- II. Krav i stillingsannonser utelukker søkere fra stillinger
- III. Bevisst/ubevisst diskriminering i forbindelse med intervju og ansettelse
- IV. Vanskelig for å bli inkludert i det psykososiale arbeidsmiljøet
- V. Diskriminering i forbindelse med forfremmelse, utviklings-muligheter og type oppgaver som skal løses.
- VI. UNN som organisasjon fremstår ikke mangfoldig utad



		Vurdering, 2024				
SANNSYNLIGHET	5 Svært stor Daglig					
	4 Stor Ukentlig					
	3 Middels Månedlig			I. Ledige stillinger er ikke tilgjengelig for alle å søke på IV. Inkludering i arbeidsmiljøet V. Utviklingsmuligheter		
	2 Lav Årlig		II. Krav i stillingsannonser VI. Mangfold utad	III. Intervju/ansettelse		
	1 Svært lav Sjeldnere enn årlig					
KONSEKVENNS*		1. Ubetydelig	2. Lav	3. Moderat	4. Alvorlig	5.Svært alvorlig

		Vurdering, 2023				
SANNSYNLIGHET	5 Svært stor Daglig					
	4 Stor Ukentlig					
	3 Middels Månedlig		II. Krav i stillingsannonser	I. Ledige stillinger er ikke tilgjengelig for alle å søke på		
	2 Lav Årlig		VI. Mangfold utad	III. Intervju/ansettelse IV. Inkludering i arbeidsmiljøet	V. Utviklingsmuligheter	
	1 Svært lav Sjeldnere enn årlig					
KONSEKVENS		1. Ubetydelig	2. Lav	3. Moderat	4. Alvorlig	5.Svært alvorlig

KONSEKVENNS	1. Ubetydelig	2. Lav	3. Moderat	4. Alvorlig	5. Svært alvorlig
For ansatte og arbeidsmiljø	Ubetydelig fysisk/psykisk skade eller belastning.	Mindre og forbigående fysisk/psykisk skade eller belastning. Kortvarig sykefravær.	Moderat fysisk/psykisk skade eller belastning. Økt sykefravær.	Betydelig fysisk/psykisk skade eller belastning. Sykefravær eller arbeidsmiljø påvirker evnen til å levere tjenester med tilfredsstillende kvalitet.	Alvorlig og varig fysisk/psykisk skade. Mulig tap av liv. Sykefravær eller arbeidsmiljø fører til uforsvarlig kvalitet på tjenestene.
For tillit/omdømme	Ingen eller minimal svekkelse av tillit/omdømme	Liten eller kortvarig svekkelse av tillit/omdømme	Betydelig eller middels varig svekkelse av tillit/omdømme. Moderat fare for at personer velger å ikke jobbe i UNN.	Alvorlig eller langvarig svekkelse av tillit/omdømme Betydelig fare for at personer velger å ikke jobbe i UNN.	Fullstendig eller uopprettelig svekkelse av tillit/omdømme Personer velger vekk UNN eller slutter i yrket.

*Forklaring av innholdet av konsekvenskategoriene



Generelt viser risikovurderingen for likestillingsredegjørelsen 2024 det samme som fjoråret. UNN har gode barrierer for å hindre diskriminering. Det er noen endringer i vurderingen av sannsynlighet og konsekvens. Det har ikke vært endringer som i seg selv skulle tilsi en større risiko for diskriminering enn tidligere år. Endringen skyldes mest sannsynlig at gruppen som vurderte risikoen ikke var den samme som tidligere.

Samtidig er det en erkjennelse at vi er en stor organisasjon med mange ansatte og ledere, mange lokalisasjoner, stor bygningsmasse og en krevende drift. Dette gjør at selv om risikoen generelt på systemnivå vurderes som lav, må organisasjonen som helhet vært åpen for at diskriminering likevel kan skje ute på de ulike arbeidsplassene og arbeid for å fremme likestilling vil variere.

Videre arbeid

Ved å ha inntatt arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering som en del av vernerundene, vil det inngå som en del av det systematiske HMS-arbeidet. Det forventes at grunnlaget for å vurdere risiko for diskriminering vil bli bedre som følge av dette og at arbeidet lokalt på arbeidsplassene vil styrkes.

Vedlegg: Beskrivelse av arbeidet

Årsplan for arbeidet	
Måned	Aktivitet
Oktober	I samråd med tillitsvalgte og vernetjeneste: Evaluere gjennomførte tiltak Prioritere ett område for neste års arbeid
November	Oppdatering av risikovurdering, med særlig fokus på valgte område Annen hvert år: gjennomføre lønnskartlegging
Desember	Utarbeide handlingsplan for neste år
Januar	Utarbeide likestillingsredegjørelse for foregående år
Februar	Frist for ferdigstilling av likestillingsredegjørelse til årsberetning
Mars	Likestillingsredegjørelse for foregående år publiseres offentlig
April-oktober	Gjennomføre tiltak i handlingsplan
Ansvarlig: Senterleder for Personal, økonomi og kommunikasjon	

Detaljert beskrivelse av rapportering	
Hva	Hvordan
Årlig	Per oktober
Tall for kjønnsbalanse i virksomheten (prosentandel kvinner/menn)	Teller antall personer, ikke stillingsforhold.
Andel midlertidig ansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn	Midlertidig ansatte: AML § 14-9 (2) a-f.
Andel deltidsansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn	Faste arbeidsforhold. Benytt Innsikt
Bruk av foreldrepermisjon: gjennomsnittlig andel uker for hhv. Kvinner og menn	Benytt Innsikt.
Annen hvert år (rapporterer på oddetallsår i partallsår)	Per oktober
Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kvinner andel av menns lønn i prosent)	• Benytt lønnsmassefil for oktober. • Omregnes til heltidsekvivalent • Oversikten skal vise antall kvinner/menn, gjennomsnittlig månedslønn og andel i prosent. Kategoriseres i lønnsgruppe 1-5 (overenskomst LO, YS), per ansiennitet (0, 4, 8, 10+). Lønnsgruppe 6 oppgis som to grupper: «adm og ledere» og øvrig. • Kartlegg fastlønn, variabel lønn og evt. naturalytelser hver for seg.
Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kvinner andel av menns lønn i prosent)	

	• Fastlønn: grunnlønn • Faste tillegg: faste ubekvemstillegg (helg/kveld/natt), mastertillegg, totallønnstillegg (lønnsarter FTT) • Variabel lønn: overtid, UTA-tid, variable ubekvemstillegg (helg/kveld/natt), uforutsette vakter, andre variable tillegg, m.m. (lønnsarter var. lønn) • Styrehonorar og pensjon fra folketrygden holdes utenom.
Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper	Totalt og per klinikk, faste og midlertidige. Teller antall stillingsforhold, ikke personer.
Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)	Benytt Innsikt. Kun faste arbeidsforhold, ikke vikariat/engasjement. Send ut e-post til alle faste deltidsansatte med oppfordring å ajourføre opplysninger i Personalportalen – selvbetjening under tilleggsinfo.
Ansvarlig: : Senterleder for Personal, økonomi og kommunikasjon	