

# Mangfold, inkludering og likestilling i Norsk helsenett



## Likestillingsredegjørelse 2022

<b>Kartlegging av likestilling mellom kjønnene</b>	2
Kjønnsbalanse	2
Midlertidige ansatte	3
Deltidsansatte	3
Foreldrepermisjon	3
Kjønnsforskjeller i rekruttering	4
Lønnsforskjeller	4
<b>Likestillingsredegjørelse</b>	5
Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	5
Videre arbeid med likestilling og mangfold	7



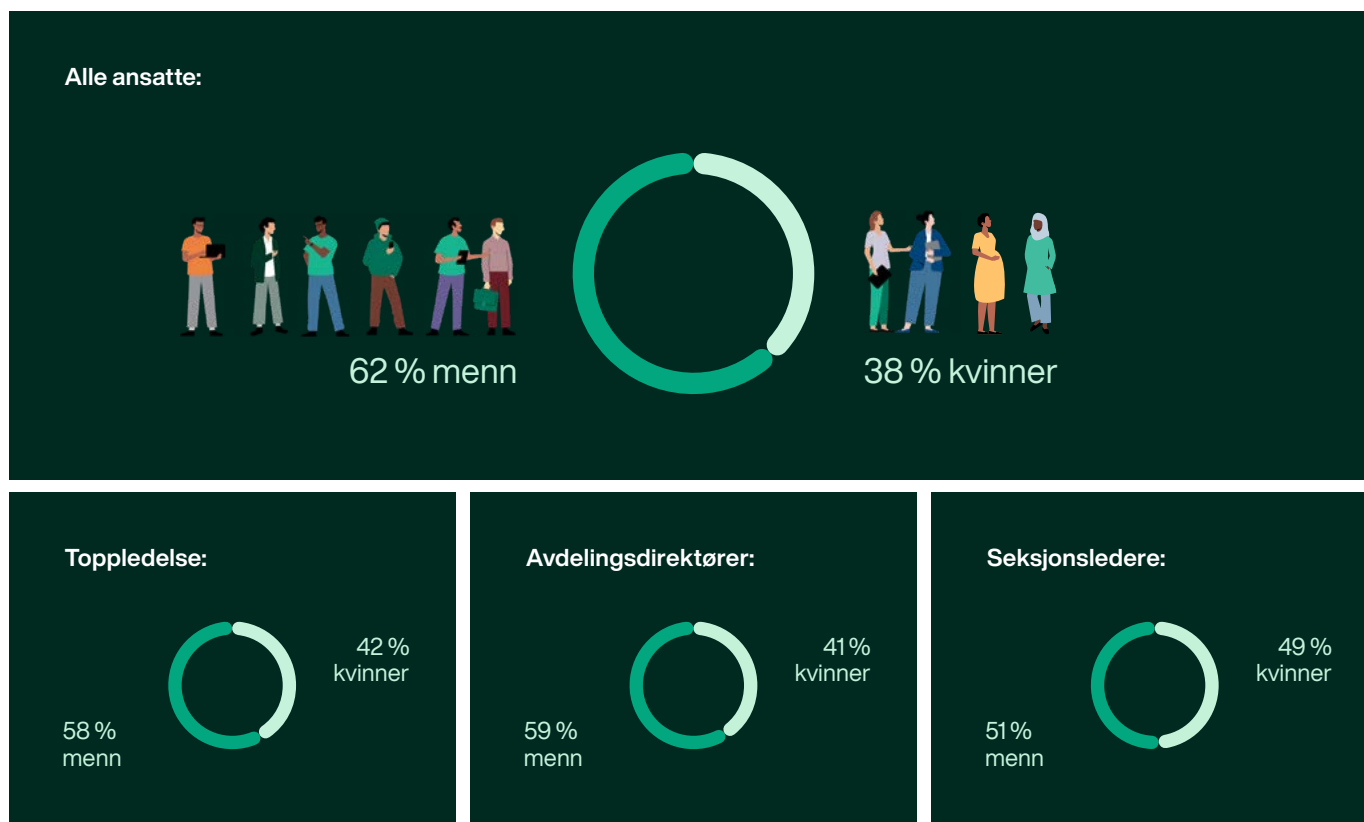
# Kartlegging av likestilling mellom kjønnene

Norsk helsenett jobber bevisst med å sikre likestilling, inkludering og mangfold og å hindre diskriminering. Dette gjelder på alle områder som kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, erfaring, etnisitet, personlighet med mer. Innenfor likestilling og inkludering legger vi blant annet til rette for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne eller etnisk minoritetsbakgrunn.

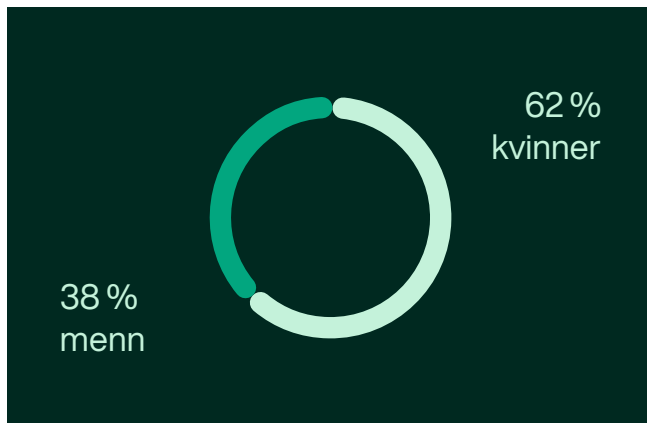
Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven at alle norske virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Videre forventer staten at Norsk helsenett har tydelige mål og tiltak for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering i alle deler av organisasjonen.

Norsk helsenett har gjennomført en kartlegging av kjønnsbalanse totalt i virksomheten, midlertidige ansatte, ansatte i deltidsstillinger og gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn. Vi har også kartlagt kjønnsforskjeller i rekruttering og lønnsforskjeller mellom kjønnene.

## Kjønnsbalanse

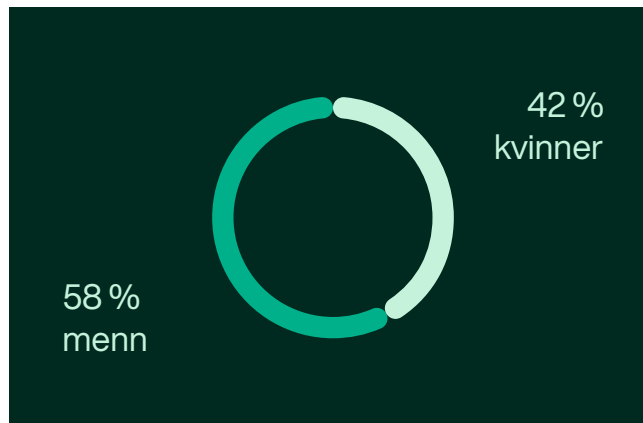


### Midlertidige ansatte



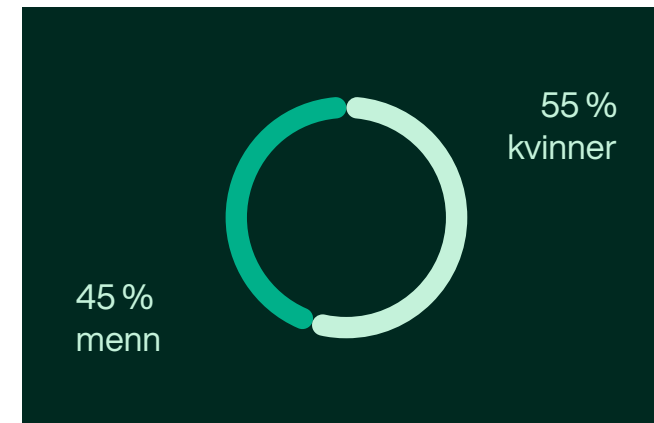
Ansettelse i midlertidige stillinger vurderes i hvert enkelt tilfelle, og vi er bevisste at bruken skal være begrenset. Vi har i løpet av 2022 hatt 13 ansatte i midlertidige stillinger. Fire av disse har fått fast jobb i løpet av året. De som ansettes midlertidig er enten ansatt i vikariat eller på grunn av arbeid av midlertidig karakter. Vi ser ingen klar årsak eller sammenheng i at andelen kvinner er høyere enn menn.

### Deltidsansatte



Det er primært studenter eller ansatte som selv ønsker å ha en redusert stilling som har deltidsstilling hos oss. Vi vil kartlegge ufrivillig deltid i 2023, men ut ifra informasjonen vi har antar vi at det er liten grad av ufrivillig deltid i Norsk helsenett.

### Foreldrepermisjon



Kvinner tar i gjennomsnitt ut 24 uker foreldrepermisjon, mens menn i gjennomsnitt tar ut 16 uker. Reelt uttak i antall uker av foreldrepermisjon vil trolig være høyere, siden tallene er beregnet ut fra kalenderår.

Norsk helsenett legger til rette for at begge foreldre skal kunne ta ut så mye permisjon som de ønsker innenfor sine kvoter. Ansatte får full lønn ved uttak av foreldrepermisjon. Far/medmor, adoptivforeldre og fosterforeldre får full lønn ved omsorgspermisjon, og mor får inntil to timer ammefri per dag med lønn barnets første og andre leveår. Vi ser ikke at det er forhold hos oss som arbeidsgiver som skal påvirke hvor mye foreldrepermisjon ansatte hos oss velger å ta ut.

## Kjønnsforskjeller i rekruttering

### Kjønnsfordeling i rekrutteringsprosesser

	Menn		Kvinner		Ukjent	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
<b>Søkere</b>	1190	52,9 %	1043	46,4 %	17	0,7 %
<b>Ansatt</b>	79	60,8 %	51	39,2 %		

Norsk helsenett er en virksomhet i sterkt vekst og rekrutterer mye. Vi har derfor sett på kjønnsforskjeller i rekruttering. Andel søkere fordelt på kjønn er tilnærmet lik, men vi ser at vi ansetter flere menn enn kvinner. Som en IKT-virksomhet utlyser vi som oftest tekniske stillinger der det er flere menn enn kvinner som søker. Utlysninger der vi har mange kvinnelige søkere har også ofte et høyt antall søkere totalt, og dermed er det også mange mannlige søkere til de samme stillingene. Norsk helsenett jobber aktivt med hver utlysning for å tiltrekke oss søkere av begge kjønn.

## Lønnsforskjeller

### Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer

	Menn		Kvinner		Kvinnens andel av menns lønn i prosent
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Prosent
<b>Totalt</b>	551	62 %	335	38 %	99,8 %
<b>Direktører*</b>	6	55 %	5	45 %	95,9 %
<b>Avdelingsdirektører</b>	10	59 %	7	41 %	102 %
<b>Seksjonsledere</b>	30	51 %	29	49 %	99,5 %
<b>Medarbeidere</b>	504	63 %	294	37 %	101,3 %

\*toppledelsen uten administrerende direktør

Norsk helsenett praktiserer individuell avlønning, og hovedkriteriene for lønnsfastsettelse er formalkompetanse, realkompetanse og markedshensyn, samt kriterier fastsatt i våre overenskomster med fagforeningene. Lønnsutviklingen skal i tillegg stå i forhold til erfaring og prestasjon samt stillingens ansvars- og arbeidsområde. Det er et særlig fokus på å unngå lønnskjevheter mellom kjønn.



# Likestillingsredegjørelse

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Norsk helsenett knytter Helse-Norge sammen. Vi har et viktig samfunnsoppdrag som strekker seg lengre enn å levere tjenester. Vi skal etterleve våre verdier hver dag, slik at vi er nysgjerrige, har driv og bryr oss om både leveransene og menneskene vi omgås. Mangfold i Norsk helsenett betyr at alle skal ha like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, alder eller politisk ståsted. Alle skal sikres faglig utvikling og personlig vekst, og ansatte skal oppleve at de både får og kan ta ansvar. Det er nulltoleranse for alle former for trakassering, og alle skal behandle hverandre med respekt. Alle skal enkelt kunne melde fra om uønsket adferd og/eller seksuell oppmerksomhet uten å frykte for at det skal påvirke deres arbeidsforhold. Dette er forankret i styrende dokumenter. Våre etiske retningslinjer ble sist oppdatert i 2022 og skal bidra til å hindre seksuell trakassering, mobbing og diskriminering. Vi har rutine for varsling om kritikkverdige forhold.

## Bærekraft har økt bevisstheten rundt mangfold, inkludering og likestilling

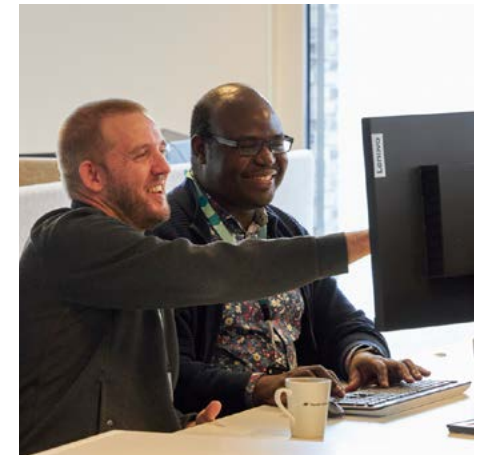
Systematisk arbeid med bærekraft har bidratt til økt bevisstheten rundt mangfold, inkludering og likestilling. I 2022 har vi arbeidet målrettet med å styrke vårt bidrag til en bærekraftig

utvikling. Gjennom et rammeverk basert på SDG Compass har organisasjonen arbeidet gjennom ulike faser bestående av bevisstgjøring, kartlegging, vesentlighetsanalyse og valg av bærekraftsmål. Arbeidet er nærmere beskrevet i Årsrapport for 2022.

## Mangfold og inkludering gjennom hele ansattløpet

Våre prosesser bygger opp under mangfold og inkludering gjennom hele ansattløpet. Vi har etablerte rutiner for rekruttering som er tilgjengelig for alle som rekrutterer, for å sikre at prosessene gjennomføres etter gjeldende lovverk, at vi sikrer likestilling og hindrer diskriminering. Våre stillingsannonser viser at vi er opptatt av mangfold og inkludering. Alle nyan-satte får tilsendt etiske retningslinjer ved oppstart. Vi følger informasjonsplikten på ledige stillinger, slik at alle ledige stillinger blir utlyst enten eksternt eller internt, og alle interne søkere blir innkalt til intervju.

Vi setter av midler til kurs og kompetanseheving og betaler videreutdanning for ansatte som søker og får det innvilget. Våre rutiner og retningslinjer for lønnsfastsettelse bidrar til å sikre at ansatte ikke opplever diskriminering knyttet til lønnsutvikling, og at vi jobber kontinuerlig med å unngå uregelmessige skjevheter i lønn.





Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser annethvert år. Hensikten med undersøkelsen er å kartlegge hvordan de ansatte har det på jobb. Undersøkelsen er anonym, og ett av temaene er mobbing og trakassering. Det er viktig å kartlegge om de ansatte føler de er en del av en åpen og inkluderende arbeidsplass. Neste medarbeiderundersøkelse gjennomføres i 2023.

Det jobbes kontinuerlig med universell utforming og at lokalene er tilrettelagt for alle. Vi tilrettelegger for ansatte basert på den enkeltes behov, uansett hvilken livsfase de er i. Vi tilbyr ansatte fleksibilitet gjennom muligheten til å jobbe fra godt tilrettelagte hjemmekontor, fleksitid, mulighet for velferdspermisjoner og annen tilrettelegging ved behov. Der det er behov, tilrettelegger vi arbeidsplassen ergonomisk.

#### **Ledelse med fokus på mangfold og inkludering**

Ledere har et særlig ansvar, og vi gjennomfører lederopplæring knyttet til mangfold og inkludering. Mål og retningslinjer er

forankret i toppledelsen og i alle ledd for å sikre en felles forståelse av hva mangfold og inkludering er for Norsk helsenett. Retningslinjer og strategier blir jevnlig revidert og oppdatert.

#### **Identifisering av risiko**

I Norsk helsenett gjennomføres blant annet oppstartsmøter med leder og nyansatt, nyansattsamlinger, medarbeider-samtaler, sluttsamtaler med HR og leder, vernerunder, rapportering på sykefravær og turnover, AMU-møter, dialogmøter med tillitsvalgte hver 14. dag og vi har en bærekraftsleder og arbeidsgruppe for bærekraft. Vi har også gjennomført arbeidsmøte med HR, tillitsvalgte og arbeidsgruppen for bærekraft. Dette er med på å identifisere og kartlegge risiko som definerer videre arbeid med likestilling og mangfold i Norsk helsenett.

Følgende risikoer er identifisert gjennom arbeidet:

- › Flere menn enn kvinner ansettes
- › Norsk er arbeidsspråket og kan bidra til å utelukke kvalifiserte søkere
- › Kvinner har lengre permisjon som kan bidra til at de faller bakpå lønns- og utviklingsmessig
- › Søkere blir ikke vurdert for en stilling på grunn av etnisitet<sup>1)</sup> eller nedsatt funksjonsevne
- › IT-teknisk utstyr, støtteverktøy og andre tjenester som ikke er tilrettelagt for de med nedsatt funksjonsevne
- › Ansatte svarer ikke ærlig på medarbeiderundersøkelsen, dermed dannes feil bilde av hvordan de ansatte har det på jobb
- › Ansatte er redde for konsekvenser ved å varsle om kritikkverdige forhold

Selv om vi ikke har avdekket tilfeller av diskriminering hos oss, vurderer vi tiltak for de enkelte punktene for å minimere risikoen.

### Videre arbeid med likestilling og mangfold

I første halvdel 2023 skal det utvikles en strategisk handlingsplan bestående av bærekraftsløfter, tiltak og KPI-er. I forbindelse med dette arbeidet vil det utarbeides konkrete mål for arbeidet knyttet til mangfold, inkludering og likestilling. Arbeid for likestilling og mot diskriminering er innarbeidet i Norsk helsenett sin personalpolitikk, og arbeides med kontinuerlig. Det er likevel behov for å strukturere og synliggjøre arbeidet i

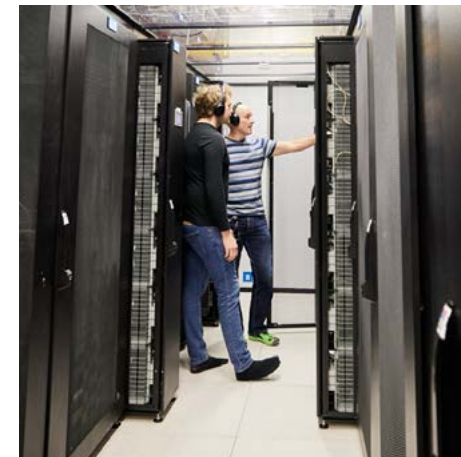
enda større grad. Det oppnår vi gjennom oppfølging av mål i handlingsplanen som skal utvikles. Vårt mål for 2023 er å sette mangfold og inkludering tydeligere på agendaen gjennom konkrete tiltak.

Tiltak som er i prosess, eller vil bli satt i prosess i 2023, er følgende:

- › Bevisstgjøre ledere og ansatte – bli bevist våre egne bias
- › Gjennomføre mangfoldworkshop i ledergruppen
- › Markere kvinnedagen med mangfoldslunsj for alle ansatte – invitere ekstern foredragsholder for å øke bevisstheten rundt hvor viktig hver og en av oss er i dette arbeidet
- › Gjennomgang av personalpolitikk i Personalhåndbok og Lederhåndbok
- › Gjennomgang av rekrutteringsprosess og arbeid med employer branding, og dermed sikre at det tilrettelegges for mangfold og inkludering i alle ledd
- › Sette ned en gruppe som jobber med operasjonaliseringen av mål og handlingsplan for mangfold og inkludering
- › Samarbeid mellom HR og tillitsvalgte som skal tydeligere definere vår livsfasepolitikk.
- › Medarbeiderundersøkelse og pulsmålinger

Dette er konkrete tiltak som må evalueres og prioriteres opp mot identifiserte risikoer og våre mål i handlingsplanen.

Resultatene vil vurderes løpende gjennom året og legges frem for ledelse og styret i rapporten for 2023.



<sup>1)</sup>Norsk helsenett leverer infrastruktur og forvalter informasjon med sterke sikringskrav, og selskapet er underlagt sikkerhetsloven. For noen roller vil krav til personellsikkerhet veies tyngre enn mangfold i valget mellom flere kandidater.