

St. Olavs hospital

Likestillingsredegjørelse ved St. Olavs hospital

St. Olavs hospital jobber med å gi alle ansatte like rettigheter og muligheter for arbeid og utvikling, og å hindre diskriminering på alle nivå og i alle arbeidsgrupper. Vi har kontinuerlig fokus på områder som rekruttering, fagutvikling, lederutdanning og foretakets lønns- og personalpolitikk. Det foreligger avtaleverk, prosedyrer og retningslinjer for blant annet lønnsfastsettelse, tilrettelegging i arbeidet, livsfase- og seniorpolitikk og rekruttering av kvalifisert personell. Dette fremmer integrering av personer med nedsatt funksjonsevne og likestilling uavhengig av etnisitet, livssyn, religion, seksuell legning eller alder.

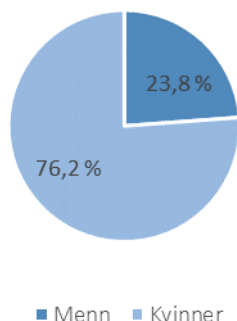
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Generelt

I 2022 hadde St. Olavs hospital i snitt 11282 ansatte (inklusive studenter i utdanningsstilling og lærlinger) som utførte 9408 årsverk. Dette gir en økning på 3,8 % i årsverkene sammenlignet med 2021.

Helseforetakene og sykehusene er kvinnedominerte arbeidsplasser og i 2021 var 76 % prosent av våre ansatte kvinner. Kvinneandelen er spesielt høy blant sykepleiere, hjelpepleiere og renholdspersonalet.



Figur 1: Kjønnsfordeling St. Olavs hospital

St. Olavs hospital har mange ulike yrkesgrupper. Yrkesgruppene sykepleiere og leger representerer ca. 50 % av våre ansatte. Andelen mannlige sykepleiere var ved utgangen av 2022 på 10 % som er uendret fra i fjor. Andelen kvinnelige leger har økt over flere år ved sykehusene. I 2022 var 56 % av alle leger kvinner, som er en oppgang fra 2021 hvor 54 % var kvinner. Av nyansatte leger i 2022, er ca. 72 % kvinner.

Kjønnsfordelingen i toppledelsen ved St. Olavs hospital er 47 % kvinner og 53 % menn, uendret 2021.

	Totalt	Styret	Toppledelse	Leger	Sykepleiere
Kvinner	76 %	50 %	47 %	56 %	90 %
Menn	24 %	50 %	53 %	44 %	10 %

Tabell 1: Kjønnsfordeling ansattgrupper

Midlertidig ansatte

I 2022 var 25,1 % av våre ansatte i en midlertidig stilling, som har økt med 1,7 prosentpoeng fra 2021. Midlertidig stillinger er i hovedsak knyttet til utdanningsstillinger, vikarer og engasjement. For å oppnå optimal ressursbruk og fleksibilitet, går fast ansatte for eksempel i rotasjonsstillinger eller vikar ved sykdom og permisjoner. Dette blir opprettet som midlertidige stillinger selv om ansatte har en fast stilling i utgangspunktet. Dette gjelder spesielt for sykepleiergruppen og praksisen må sees nærmere på for å få et reelt bilde av omfanget.

Kvinner står for 71 % av de midlertidig ansatte.

	Midlertidig ansatte	Andel
Kvinner	1994	71 %
Menn	805	29 %

Tabell 2: Midlertidig ansatte

Deltid og ufrivillig deltid

I 2022 jobbet 31 % av fast ansatte deltid, en nedgang fra 2021 hvor deltidsandelen var 32 %. Av de deltidsansatte er 86 % kvinner og 14 % menn. Ansatte kan registrere ønske om økt stillingsandel i personalsystemet. Ufrivillig deltid tas opp med nærmeste leder i medarbeidersamtalen. Ved siste måling var det 83 kvinner og 24 menn som hadde registrert et ønske om økning til heltid. Det var 72 kvinner og 0 menn som ønsket en økning i stillingsprosent, men ikke til heltid.

	Totalt	Ønsker øke til heltid	Ønsker øke i deltid
Kvinner	155	83	72
Menn	24	24	

Tabell 3: Ufrivillig deltid

For St. Olavs hospital er det et mål at flest mulig ansettes i full stilling. Bemanningskontrollutvalget følger opp denne bestemmelsen. Fra høsten 2021 er det satt fokus på oppfølging av innmeldte ønsker om høyere stillingsandel for deltidsansatte. For 2022 er det også initiert et tiltak for å øke heltidsandelen med særlig fokus der deltidsandelen er stor. Datainnsamling og analyser på seksjonsnivå er påbegynt.

Foreldrepermisjon

I 2022 hadde kvinner 3,1 % fravær knyttet til foreldrepermisjon, menn hadde 1,2 %. Det betyr at kvinner har 2,5 ganger mer fravær knyttet til foreldrepermisjon enn menn. Fra 2021 til 2022 har kvinner hatt en økning i foreldrepermisjonsfravær på 0,2 prosentpoeng, mens menn ikke har noen endring.

	Fraværsdager	Antall ansatte med fravær	Fraværsuker per ansatt
Kvinner	70273	675	20,8
Menn	7978	178	9,0

Tabell 4: Foreldrepermisjon

Resultat fra lønnskartleggingen i 2021

Lønnsdannelsen i helseforetakene er i stor grad sentralisert, med et innslag av lokale forhandlinger. Dette er et resultat av et partsarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver. Dermed er de ansatte involvert og representert gjennom sine fagorganisasjoner.

Den sentrale lønnsdannelsen er gjeldende for de største gruppene av arbeidstakere, og baserer seg i all hovedsak på stillingsgruppenivå og ansiennitet. Slike lønnsstiger er helt uten unntak kjønnsnøytrale. De fleste lokale avtaler har i store trekk samme oppbygging. Dette innebærer naturligvis at lønnsfastsetting skjer på bakgrunn av type stilling, kompetanse og ansiennitet. Dette gjelder de organiserte ansatte.

Uorganiserte ansatte behandles ut fra hvilken tariffavtale de ville kommet inn under dersom de hadde vært organisert, altså den mest representative avtalen legges til grunn for lønnsinnplassering etter samme kriterier som organiserte arbeidstakere. Det betyr at det heller ikke her er lønnsfastsetting basert på kjønn.

Unntakene fra denne systematikken vil være stillinger som er unntatt fra overenskomstene. Typisk gjelder dette i hovedsak stillinger på toppledernivå, administrerende direktør og direktørens ledergruppe (klinikksjefer, divisjonssjef og stabsdirektører).

Lønnsvurderingene her kan ha mange ulike innganger. Leger som rekrutteres kommer fra et høyt lønnsnivå som danner grunnlag for lønn i ny stilling, uavhengig av kjønn. Øvrige vil vurderes ut fra stillingens ansvarsområde og kompleksitet og kandidatens egnethet, hvor kjønn ikke er en faktor.

Tabell 5 angir lønnsforskjeller mellom kvinner og menn basert på årslønn og faste lønnstillegg i nevnte stillingsgrupperinger, samt andel menn og kvinner i grupperingene. St. Olavs har ikke et stillingsvurderingssystem, men et kompetansevurderingssystem som ligger til grunn for grupperingene.

<i>Overgruppering</i>	<i>Gruppering</i>	<i>Lønn kvinner som andel av lønn menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Menn</i>
<i>Akademikere/Tekna</i>	Bachelor	85,7 %	65 %	35 %
	Master	91,8 %	62 %	38 %
<i>Ledende ansatte (unntatt overenskomst)</i>		83,6 %	45 %	55 %
<i>Leger</i>	Lege før turnustjeneste	101,3 %	65 %	35 %
	Lege i spesialisering 0-1	99,5 %	65 %	35 %
	Lege i spesialisering 1-2	101,2 %	56 %	44 %
	Lege i spesialisering 2-4	100,1 %	67 %	33 %
	Lege i spesialisering 4	98,8 %	69 %	31 %
	Legespesialist	99,7 %	56 %	44 %
	Overlege	99,8 %	48 %	52 %
<i>LO/YS/SAN/UNIO</i>	Stillingsgruppe 1	99,5 %	63 %	37 %
	Stillingsgruppe 2	101,1 %	81 %	19 %
	Stillingsgruppe 3	93,7 %	61 %	39 %
	Stillingsgruppe 4	93,0 %	88 %	12 %
	Stillingsgruppe 5	94,9 %	85 %	15 %
<i>Psykologer</i>	Psykolog	100,9 %	82 %	18 %
	Psykologspesialist	96,1 %	66 %	34 %
	Psykologspes. m. videreutd.	98,9 %	76 %	24 %
<i>Studenter/Lærlinger</i>		100,0 %	68 %	32 %
<i>Unormert</i>		97,3 %	59 %	41 %
Totalt			8 270	2 599

Tabell 5: Lønnskartlegging

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i strategier, verdier, verktøy og retningslinjer. I tillegg er hensynet til likestilling og ikke-diskriminering inkludert i personalpolitikken som er tilgjengelig for alle ansatte via personalhåndboken på Kilden.

Verdigrunnlaget for St. Olavs hospital er de nasjonale verdiene for helsetjenesten; trygghet, respekt og kvalitet. Helhet, likeverd og medbestemmelse skal kjennetegne vår kultur.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har etablerte systemer som er retningsgivende og forebyggende i forhold til diskriminering og til hinder for likestilling. Meldesystemet i EQS kan identifisere risiko gjennom meldinger på uønskede hendelser.

Årlig gjennomføres temabaserte vernerunder hvor det gjøres kartlegginger over tema som omhandler arbeidsmiljøet.

Helsepersonells helse, miljø og sikkerhet (HMS), kvalitet på helsehjelpen og pasientenes sikkerhet er gjensidig avhengig av hverandre. St. Olavs hospital har etablert ett styringssystem som beskriver aktiviteter, systemer og prosesser for å planlegge, gjennomføre, evaluere og korrigere virksomheten og helsehjelpen slik de til enhver tid gjeldende krav overholdes.

Arbeidsmiljøutvalget ved St Olavs hospital skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

HMS- og kvalitetsgruppene er et viktig verktøy for å sikre god systematikk, koordinering og oppfølging av HMS- og kvalitetsforbedringsarbeidet på alle nivå ved St. Olavs hospital slik at kravene til forsvarlig helsehjelp og forsvarlig arbeidsmiljø i gjeldende regelverk etterleves.

Tillitsvalgte og vernetjenesten er representert i blant annet Styret, Hovedledelse, Arbeidsmiljøutvalg, HMS- og kvalitetsgruppene.

Kvalitetssystem (EQS)

Ved utarbeidelse av retningslinjer og prosedyrer i kvalitetssystemet (EQS) blir tillitsvalgte, verneombud og fagpersoner involvert der det er relevant. All informasjon og dokumentasjon når det gjelder arbeidstakere er tilgjengelig for alle ansatte i personalhåndboken. Herunder for eksempel felles regionale varslingsrutiner og overordnet rekrutteringsprosess.

ForBedring

Gjennom ForBedring, årlig anonym kartlegging av blant annet arbeidsmiljøet får ansatte mulighet til å melde om opplevd eller observert mobbing eller trakassering og andre forhold ved det psykososiale arbeidsmiljøet. Det stilles krav til leder om oppfølging gjennom konkrete tiltak og evaluering i den hver enkelte enhet basert på resultatene.

Utviklingssamtalen

Skal tilbys alle ansatte årlig og er en fortrolig samtale mellom medarbeider og nærmeste leder. Her kan medarbeider ta opp ting som angår arbeidsforholdet. Samtalen kommer inn på blant annet

trivsel, motivasjon og samarbeid. Ønsker og behov knyttet til kompetansepåfyll og de ulike livsfasene er også en naturlig del av samtalen.

Rekruttering

Det er lagt større vekt på inkludering og mangfold i rekrutteringsprosessen. Kvalifikasjonsprinsippet gjelder, og det er samme prosedyre for alle ansettelser. Tillitsvalgte inviteres inn i rekrutteringsprosesser.

Følgende mangfoldserklæring skal stå i alle utlysninger:

Vi ønsker at 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.

Inkluderingsdugnaden gir ansatte med «hull i CV» og/eller nedsatt funksjonsnivå fortrinn ved søknader til ledig stilling.

Arbeidsgiverpolitikk

Lønns- og personalpolitikken er utformet for å være transparent og for å ivareta likebehandling. Alle overordnede prosedyrer og retningslinjer er tilgjengelig for alle ansatte i vårt kvalitetssystem. Det sikrer forutsigbarhet og lik behandling. Personalhåndboken er også åpen og lik for alle (ansatte, tillitsvalgte, ledere).

St. Olavs hospital har beskrevet en livsfasepolitikk som gjenspeiler behov knyttet til de ulike livsfasene. En målsetting i Utviklingsplan 2023 – 2026 er å være en attraktiv og trygg arbeidsplass med godt omdømme gjennom blant annet å bygge en felleskapskultur der vi lærer av hverandre og bygger kompetanse på tvers.

Gjennom satsingen Inkluderende arbeidsplass – IA, fokuser vi på plikter og rettigheter når det gjelder tilrettelegging og oppfølging særlig knyttet til sykefravær. HMS-grunnkurs tilbys til alle ledere og verneombud.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

St Olavs monitorer meldesystemet både for å fange opp enkeltmeldinger og trender som behandles på foretaksnivå, i AMU eller i Kvalitets- og pasientsikkerhetsutvalget. Rapporter fra meldesystemet inneholder et mindre antall meldinger om temaet siste år. Utover dette er det ikke identifisert risiko.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Resultater og erfaringer fra likestillingsarbeid har førte til at Arbeidsmiljøutvalget ved St. Olavs hospital har nedsatt en partssammensatt gruppe for å konkretisere mål og tiltak i en egen handlingsplan. Det sterke fokuset på å rekruttere, utvikle og beholde personell som er beskrevet i Utviklingsplanen 2023-2026, er en viktig ramme for det videre arbeidet med å sikre likestilling og hindre diskriminering ved St. Olavs hospital.