

Likestillingsredegjørelse 2022 (ARP)

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 og kombinasjoner av disse grunnlagene



[Les mer om oppfølgingen av aktivitets- og redegjøringspliktene her.](#)

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

| Stillingsgrupper | Kjønnsbalanse | | Lønn | |
|----------------------------------|----------------|-------------|---|---|
| | Antall kvinner | Antall menn | Grunnlønn Hvor mye kvinner sin lønn utgjør av menn sin lønn, oppgitt i prosent | Bonus, tillegg og goder Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner |
| Total – Stillingsgruppene samlet | 720 (40%) | 1082 | 96,7 % | |
| Direktører | 3 (33%) | 6 | 104% | + 2 699 NOK |
| Avdelingsledere | 17 (43%) | 23 | 96,8 % | -746 NOK |
| Seksjonsledere | 32 (37%) | 54 | 96,7 % | -34 201 NOK |
| Enhetsledere | 12 (50%) | 12 | 95,1% | -72 533 NOK |

| | | | | |
|--------------------|-----------|-----|---------|-------------|
| Prosjektledere | 50 (52%) | 46 | 94,9% | -7 689 NOK |
| Spesialrådgivere | 70 (43%) | 92 | 95,9% | -4 407 NOK |
| Seniorrådgivere | 118 (46%) | 136 | 90,1 % | -4 328 NOK |
| Rådgivere | 92 (47%) | 104 | 96,8% | -5 135 NOK |
| Spesialkonsulenter | 21 (17%) | 100 | 98,5 % | -14 171 NOK |
| Seniorkonsulenter | 53 (24%) | 171 | 95,3 % | 17 761 NOK |
| Konsulenter | 242 (44%) | 309 | 98,4 % | -3 194 NOK |
| Andre | 10 (24%) | 31 | 110,9 % | -42 645 NOK |

| Midlertidig ansatte Oppgis i antall | | Foreldre-permisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker | | Faktisk deltid* Oppgis i antall | |
|--|------|---|------|------------------------------------|------|
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 25 | 26 | 30 | 19 | 15 | 8 |

*Vi har ikke ufrivillig deltid i 2022

Beskrivelse av stillingsgrupper og lønnskartlegging

For beregning av lønnsforskjeller er fastlønn, ulike tillegg, bonuser og goder splittet. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsgruppene. Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingsgrupper i virksomheten som helhet. I forberedelsene har arbeidsgiver diskutert med de tillitsvalgte hvilke stillingsgrupper man skulle ta utgangspunkt i.

Når det gjelder lønnskartlegging har vi valgt å kun se på stillingsgruppen for seniorrådgivere, som har en variasjon på 90,1 %. Dette fordi vi mener at lønnskartleggingen forøvrig viser en naturlig variasjon (inntil ca 5 %) i en virksomhet på grunn av ulik fartstid, kompetanse og alder. Vi har ingen bonusordninger, men har noe tilleggslønn knyttet til vakttillegg og turnus. Disse tillegg er små i norske kroner.

Ifølge SSB utgjorde kvinners lønn 87,9 % av menn sin lønn i 2021 (nasjonalt). For Sykehuspartner HF utgjør kvinners lønn 96,7 % av menn sin lønn i 2022. I kartleggingen for 2020 hadde vi mer enn 5 % variasjon innen stillingsgruppene avdelingsledere og seksjonsledere (begge 92 %). Det er derfor positivt at oversikten for 2022 viser en reduksjon i variasjon (forskjell på 96,8 % og 96,7 % for disse to gruppene).

Beskrivelse av ulikheter

Innen stillingsgruppen seniorrådgivere, var dette fordelt på 115 kvinner og 135 menn totalt i Sykehuspartner HF. I de fleste virksomhetsområder og avdelinger er ikke lønnsforskjellene mellom kvinner og menn store for denne gruppen. Vi ser imidlertid at i tre enheter er lønnsforskjellen på mer enn 10 % i favør av menn. Det er få ansatte dette gjelder (henholdsvis 10 kvinner og 14

menn), men enhetene vil bli ytterligere fulgt opp for en vurdering av eventuelle tiltak for å redusere forskjellene.

Selv om lønnsforskjellene i Sykehuspartner er betydelig mindre enn de tall som fremkommer nasjonalt (kilde SSB), viser kartleggingen at det fortsatt er en liten lønnsforskjell. Intern kartlegging viser at årsaken til forskjellen kan handle om at vi har flest kvinnelige ansatte i våre lønnsavdelinger, regnskapstjenester, brukerstøtte og andre liknede merkantile stillinger, samtidig som vi har et stort flertall menn i de kompetansetunge stillinger innen IKT (it- ingeniører). Når vi ser på stillingsgruppene fordelt på de forskjellige virksomhetsområdene og enhetene, ser vi, som nevnt ovenfor, at det stort sett ikke er vesentlige lønnsforskjeller.

De siste 20 årene har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge minket. I 2001 hadde kvinner i gjennomsnitt 83,3 % av menns lønn. I 2021 var denne andelen på 87,9 %. Vi ser den samme trenden i Sykehuspartner, der lønnsforskjellene har blitt jevnlig redusert de siste årene.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Sykehuspartner har prosedyre for mobbing, trakassering og varsling. Prosedyrene revideres årlig.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken som fremkommer av våre interne rutiner og policyer presentert i personalhåndboken, HMS- systemet og kvalitetsportalen.
- Sykehuspartner HF legger til rette for at våre leide lokaler er utformet i tråd med arbeidsplassforskriftene. Våre administrative lokaler vurderes i all hovedsak til å være tilfredsstillende tilrettelagt for funksjonshemmede.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Hvordan vi kan undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Medarbeiderundersøkelsen (ForBedring) blir gjennomført årlig. Følgende spørsmål i Forbedring stilles rundt temaet diskriminering og likestilling. Resultat skåres fra 0-100, hvor 0 regnes som minst ønskelig og 100 regnes som mest ønskelig.

- *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene.*

Ansatte ved Sykehuspartner HF ga i 2023 en score på 95. Det er en økning på 2 fra 2022 (score 93).

- *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene.*

Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 94, en økning på 2 fra 2022 (score 92).

- *Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene.*

Ansatte ved Sykehuspartner HF ga i 2023 en score på 94, mot fjorårets 92.

- *Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering.*

Ansatte ved Sykehuspartner HF ga her en score på 87, mot fjorårets 85.

- Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen skal gjennomgås i alle enheter med flere enn fem ansatte. Det utarbeides tiltak, og oppfølgingen dokumenteres i egen handlingsplan med tiltak.
- Ledere oppfordres til ivaretagelse av medarbeidere med særskilte behov. Det henvises her til retningslinje for oppfølging av sykefravær i personalhåndboken.

Beskrivelse av tiltak som planlegges i 2023.

- Sykehuspartner HF hadde i 2022 kun 15 kvinner og 8 menn som arbeidet deltid, og ingen av disse var knyttet til ufrivillig deltid. Når det gjelder midlertidige ansettelser, er dette helt jevnt fordelt mellom kjønn (henholdsvis 25 og 26 midlertidig ansatte). Tallene for fordeling av foreldrepermisjon viser en mindre forskjell mellom kjønnene sammenlignet med 2020. Da tok kvinner ut gjennomsnittlig 17,77 uker med foreldrepermisjon og menn gjennomsnittlig 9,56 uker (53,8 % av kvinnenenes andel). Tallene for 2022 viser at kvinner tok ut gjennomsnittlig 30 uker og menn 19 uker (63,3 % av kvinnenenes andel). Tross en reduksjon av forskjellen, er det grunn til å påpeke at siden foreldrepermisjon som kjent kan tas ut over flere år, mener vi at tallene ikke nødvendigvis sier så mye om den reelle fordelingen av foreldrepermisjonen mellom kjønn når vi rapporterer pr. regnskapsår. Denne problemstillingen er meldt inn til BufDir.
Videre viser årets medarbeiderundersøkelse at vi generelt har høy score på spørsmålene om diskriminering, mobbing og trakassering. På denne bakgrunn er det derfor ikke planlagt særlige tiltak på disse områdene i 2023. Tiltak fra 2022 beskrevet i handlingsplan knyttet til standardisering av virksomhetens stillingskoder og stillingstitler for å få bedre datakvalitet videreføres (se handlingsplan nedenfor).
- Det vil i 2023 bli utarbeidet en Mangfolds- og inkluderingsstrategi for bevisstgjøring av ledere og medarbeidere rundt temaet.

Handlingsplan 2023

| Personal-område | Bakgrunn og mål for tiltak | Beskrivelse av tiltak | Ansvarlig | Frist / Status |
|-------------------------|--|--|--|----------------|
| Rekruttering | Vi ønsker å gi positiv særbehandling for søkere med nedsatt funksjonsevne, jf. Likestillings- og diskrimineringslovens §11 | Alle kandidater som søker våre stillinger må besvare følgende spørsmål; «Har du nedsatt funksjonsevne?» eller «hull i cv». Dersom kandidater har krysset av en slik, og har tilsvarende lik kompetanse som etterspurt skal minst en kalles inn til intervju. | HR/HMS med særlig ansvar for rekruttering. | Løpende |
| Lønns- og arbeidsvilkår | HR grunnprosesser (stillingskoder/stilling-/fagtitler) skal gi bedre datagrunnlag for ulike analyser av HR data, også data knyttet til kartlegging av lønn mellom menn og kvinner i Sykehuspartner HF. | Fase 1 (standardisering av stillingskoder) implementeres i løpet av våren 2023. Ytterligere kvalitative data vil kunne hentes ut når stillings-/fagtitler implementeres senest i løpet av første halvår 2024. | HR-avdelingen, aktuelle ledere og de tillitsvalgte | 2023 |
| Arbeidsgiverpolitikk | Bevisstgjøring av ledere og medarbeidere | Utarbeidelse av Mangfolds- og inkluderingsstrategi | HR/HMS | 2023 |