

Likestillingsredegjørelse

Lovisenberg diakonale sykehus AS

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



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen totalt i LDS

Lovisenberg diakonale sykehus er en kvinnedominert arbeidsplass. Av totalt 2437 ansatte i 2022 var 1702 kvinner (70 %) og 735 menn (30 %). Antallet inkluderer tilkallingsvikarer i 0 % stilling. På mellomledernivå (nivå 3) er det 52 kvinnelige ledere og 36 mannlige ledere. Dette representerer en kvinneandel på 59 %. På toppledernivå (nivå 2) i organisasjonen, er det tre kvinner og syv menn (kvinneandel på 30 %). Adm. direktør (nivå 1) er kvinne. I sykehusstyret er det fire kvinner og fem menn (kvinneandel på 44 %).

Midlertidig ansatte

498 personer var i 2022 midlertidig ansatt etter AML § 14-9 (2) a-f, fordelt på 410 vikariater (for en annen eller andre) og 88 midlertidige ansettelse på andre grunnlag enn vikariater. Dette utgjør en andel midlertidig ansatte på 22,7 %. Fordelingen mellom menn og kvinner er ca. 72 % kvinner og 28 % menn. Hovedårsakene til midlertidig ansettelse på andre grunnlag enn vikariater var i hovedsak prosjekt og forskningsarbeid, utdanningsstillinger, arbeid etter aldersgrensen, samarbeid med Fontenehuset og ekstra arbeid pga. koronapandemien.

Det er i tillegg ansatt 605 tilkallingsvikarer i sykehuset. Tilkallingsvikarene har rammeavtaler med sykehuset hvor de først ansettes midlertidig når de har avtalt vakter. Tilkallingsvikarene dekker opp for fravær, i hovedsak på kortsiktig basis.

Deltid

Det er utstrakt bruk av deltidsstillinger i Helse- og omsorgssektoren. Omfanget er størst i typiske kvinneyrker som for eks. sykepleiere, hjelpepleiere, helsefagarbeidere og i andre yrkesgrupper som jobber turnus. Andelen deltidsansatte i LDS er på 36,6 pr. desember 2022 (37,7 % pr. desember 2021). Av totalt 663 deltidsansatte var 470 kvinner (71 %) og 193 menn (29 %). Deltidsansettelser har sammenheng blant annet med sykehusets døgnkontinuerlige bemanningsbehov, oppgavefordeling og tilgjengelige ressurser.

Foreldrepermisjon

Kvinner som påbegynte sin foreldrepermisjon i 2022 hadde i snitt planlagt for 31,8 uker med foreldrepermisjon (utenom foreldrepermisjon før nedkomst) (32 uker i 2021). Menn som påbegynte sin foreldrepermisjon i 2022 hadde i snitt planlagt for 17,4 uker foreldrepermisjon (18,7 uker i 2021). Det var totalt 104 ansatte som startet foreldrepermisjon i 2022 (95 ansatte i 2021).

Lønnskartlegging

I tillegg skal det hvert annet år rapporteres resultater av en lønnskartlegging både totalt i LDS og på ulike stillingsgrupper. Det skal også rapporteres kjønnsfordeling innenfor de enkelte stillingsgrupper og andel/antall ansatte som jobber ufrivillig deltid. Slik rapportering ble gjort pr. 31.12.21 og gjøres derfor ikke igjen før pr. 31.12.23 (neste år).

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Nedenfor beskrives hvordan LDS i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering gjennom den lovbestemte fire-steps arbeidsmetoden.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

LDS har fokus på likestilling og likeverd. Dette er nedfelt i forskjellige retningslinjer og prosedyrer som ligger i ehåndbok eller i Ansattportalen. Hovedpunktene i retningslinjene og prosedyrene som omhandler likestilling og likeverd er inntatt i Likestillingsredegjørelsen for 2021. HR-avdelingen er hovedansvarlig for oppdateringer på dette området.

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

Likestilling handler om kjønns mangfold, men også om å sikre alle ansatte like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Arbeidsgiver ønsker å vise respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Sykehuset aksepterer ingen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet virksomheten. Sykehuset er en kvinnedominert arbeidsplass. Det hadde vært ønskelig med en bedre kjønnsfordeling mellom menn og kvinner.

Det er etablert et likestilling – og inkluderingsutvalg i sykehuset som ledes av HR-direktør. På oppdrag fra sykehusets ledelse og samarbeidsutvalg (SU) skal utvalget jobbe 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. Videre skal utvalget prioritere sykehusets innsats på disse områdene og rapportere sitt arbeid til sykehusledelsen og SU to ganger årlig.

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

Sykehuset kartlegger organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø årlig gjennom undersøkelsen ForBedring herunder spørsmål om diskriminering og trakassering (fig)

<p>Psykososialt arbeidsmiljø</p> <p>Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler</p> <p>Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene</p> <p>Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene</p> <p>Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene</p> <p>Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering</p> <p>Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte</p>

Undersøkelsen blir fulgt opp med tiltaksplaner på enhetsnivå. Enheter med «utslag» på temaene trakassering og diskriminering blir fulgt opp særskilt av HR i samarbeid med enheten. Det er fokus både på ivaretagelse av den enkelte og eventuelle tiltak på systemnivå og oppfølgingen er i tråd med sykehusets prosedyre «Forebygging og håndtering av trakassering og annen utilbørlig opptreden. I 2022 avdekket undersøkelsen tilfeller av trakassering på grunn av etnisitet, og enheten har derfor blitt særlig fulgt opp gjennom 2022 og har fortsatt fokus i 2023. ForBedring 2023 vil gjennomføres i mars, og resultatene fra denne vil legge grunnlag for om det er ytterligere enheter som skal følges særskilt i 2023.

Vi oppdaget følgende risikoer og mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak for diskriminering og hindre for likestilling

Sykehuset har tilhold i flere eldre bygg og har hatt en satsning på universell utforming med utbedring på flere områder. Ved rehabilitering tilstrebes løsninger for universell utforming innenfor mulighetsrommet mellom funksjonskrav og bygningens begrensninger.

ForBedring pekte som sagt på en enhet med særskilt utfordring med diskriminering. På bakgrunn av dette ble laboratorienheten fulgt tett opp. Vi fikk gjort en juridisk vurdering av plikten til å yte helsehjelp, og hva våre ansatte har rett til og krav på i et forsvarlig arbeidsmiljø. Det ble deretter avholdt to workshops med de ansatte, verneombud og leder på laboratoriet, og man utarbeidet retningslinjer for hvordan bioingeniørene skal håndtere pasienter som kommer med rasistiske utsagn, og pasienter som motsetter seg behandling på bakgrunn av helsearbeiderens etnisitet. Det ble gjennomført samarbeidsmøte med medisinske sengeposter for å avklare håndtering av pasienter som motsetter seg prøvetaking, og enheten startet kommunikasjonstrening for å kunne sette grenser for pasienter som ytrer seg rasistisk.

Sykehuset har også gjennomgått billedmateriale, og bildebruk i profileringen av sykehuset. Det er tatt nye bilder. Bildene viser mangfoldet i vår ansattgruppe i mye større grad enn tidligere. Det er også utarbeidet plakater til bruk i pasientenes ventesone som sier noe om det mangfoldet sykehuset ønsker å representere.

Sykehuset har retningslinjer for rekruttering og ansettelse. I retningslinjene er det tydeliggjort hva leder må gjøre for å følge Likestilling- og diskrimineringsloven i rekrutteringsprosessen. Retningslinjene inneholder også informasjon om inkluderingsdugnaden, for å sikre at det gjennomføres rekrutteringsprosesser som bidrar til at sykehuset når målet om at minst 5 % av nyansatte skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Alle nye ledere får informasjon om hva forpliktelsene i inkluderingsdugnaden innebærer i en rekrutteringsprosess i obligatorisk introduksjonsprogram.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Basert på sykehusets kjerneverdier **nestekjærlighet** og **kvalitet** skal sykehuset gi gode og likeverdige helsetjenester til befolkningen som sykehuset betjener, når de trenger det. Dette er uavhengig av alder, bosted, kjønn, etnisk bakgrunn, religion og sosial status. **Kulturelt og etnisk mangfold** karakteriserer sykehusets opptaksområde. Vi vil at et tilsvarende mangfold skal gjenspeiles i personalgruppene. Som ansatt har man et ansvar for å samarbeide på tvers av både profesjoner og kulturer, tenke nytt og finne løsninger. Det er etablert et livssynsøytralt rom for stillhet og bønn ved sykehuset som alltid er åpent.

Likestillings- og inkluderingsutvalget med representanter for tillitsvalgte, vernetjenesten, HMS og HR har gjennomført 5 møter i 2022. Basert på risikovurdering ble rasisme mot medarbeidere i laboratoriet valgt som fokusområde i 2022. Enheten vil følges opp tett også i 2023 med evaluering. Basert på erfaringene fra laboratoriet, vil vi i det videre oppfølgingsarbeidet etter ForBedring, benytte den samme oppfølgingsmetodikken som vi har utarbeidet for bioingeniørene for andre enheter der dette kan være aktuelt.

Utvalget har utarbeidet en mangfoldserklæring, som brukes i profilering av sykehuset og som inngår i alle stillingsannonser. Mangfoldserklæringen lyder som følger:

«På Lovisenberg verdsetter vi mangfold og inkludering. Som sykehus for Oslos sentrumsbydeler møter vi mangfoldet i befolkningen hver dag. Medarbeidere med ulik kompetanse, bakgrunn, livserfaring og perspektiv gir gode forutsetninger til å ta vare på hver enkelt pasient og bidrar til samarbeid og forståelse.» I stillingsannonser avsluttes erklæringen med «Vi håper du vil bli en av oss».

Videre har utvalget arbeidet med å få på plass nytt bildemateriale som i større grad gjenspeiler mangfoldet både i vår ansattgruppe og i vårt pasientgrunnlag. Bildene kan benyttes i all profilering av sykehuset og er tilgjengeliggjort for bruk av alle sykehusets medarbeidere.

Det er startet et arbeid med å få på plass en sammenstilling av retningslinjer og regler som omhandler likestilling og forbud mot diskriminering ved sykehuset. Dette dokumentet vil bli spesielt utformet som dokumentasjon i forbindelse med forskningssøknader til Norges forskningsråd og EU (hvor det er et krav om at et slikt dokument er på plass for å kunne søke om midler).