

# ARP-rapport

## Betanien Sykehus AS

2025

Powered by

**EQUALITY  
CHECK**

## Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Betanien Sykehus AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Betanien Sykehus AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

## Definisjon av stillingsgrupper

Ledelse: Administrerende direktør, klinikkssjef psykisk helsevern, klinikkssjef somatikk, HR-sjef, økonomisjef, administrasjonssjef, IKT-sjef, innovasjons- og utviklingssjef, avdelingsledere

Overleger/LIS: Overleger, LIS

Psykologer/psykologspesialister: Psykologer/psykologspesialister

Sykepleiere/spesialsykepleiere: Sykepleiere/spesialsykepleiere

Pasientrettede stillinger: Vernepleiere/spesialvernepleiere, radiografer, bioingeniører, fysioterapeuter, ergoterapeuter, musikkterapeuter, sosionomer, erfaringskonsulenter, mm

Drifts- og administrativt personell: Renholdere, sekretærer, konsulenter

## Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i virksomheten i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

## Kjønnsbalanse

### Totalt for virksomheten

Totalt for virksomheten **+0,7% menn vs. 2024**

83.5% kvinner

16.5% menn



### Etter stillingsgrupper

Ledelse **Ingen endring vs. 2024**

66.7% kvinner

33.3% menn



### Overleger/LIS **+3% menn vs. 2024**

53.8% kvinner

46.2% menn



### Psykologer/psykologspesialister **+4% menn vs. 2024**

85.5% kvinner

14.5% menn



### Sykepleiere/spesialsykepleiere **+1,0% kvinner vs. 2024**

90.7% kvinner

9.3% menn



### Pasientrettede stillinger **+1% menn vs. 2024**

82.7% kvinner

17.3% menn



### Drifts- og administrativt personell **+8% kvinner vs. 2024**

97% kvinner

3% menn



## Lønnskartlegging

### Overordnet lønnsforskjell

● Kvinner ● Menn (100%)

Kvinner andel av menns lønn er 82%

72% vs. 2024



### Lønnsforskjell i stillingsgrupper

● Kvinner ● Menn (100%)

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn. 100 % betyr at kvinner og menn tjener like mye. Et tall under 100 betyr at kvinner tjener mindre enn menn, og et tall over 100 betyr at kvinner tjener mer enn menn.

Tabellen sammenligner utbetalinger mellom kvinner og menn som mottar de ulike lønnsartene (grunnlønn, bonus osv.). Det vil si at kun ansatte som har mottatt de ulike lønnsartene er med i utregningen. For å se om det finnes noen skjevheter i hvem som mottar de ulike lønnsartene, se tabellen under "Lønnsfordeling" lenger ned i rapporten.

● Kvinner ● Menn (100%)



## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

Grafen under viser hvor stor andel av de midlertidig ansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten **+0,2%**



Ledelse **report\_yearlyChange.percentage.same**



Overleger/LIS **+50%**



Psykologer/psykologspesialister **+5%**



Sykepleiere/spesialsykepleiere **+7%**



Pasientrettede stillinger **+1%**



Drifts- og administrativt personell **+33%**



### Deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de deltidsansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten **+4%**

92.4% kvinner

7.6% menn



Ledelse **+100%**

100% kvinner

0% menn



Overleger/LIS **+17%**

50% kvinner

50% menn



Psykologer/psykologspesialister **report\_yearlyChange.percentage.same**

100% kvinner

0% menn



Sykepleiere/spesialsykepleiere **+0,4%**

91.5% kvinner

8.5% menn



Pasientrettede stillinger **+12%**

94.7% kvinner

5.3% menn



Drifts- og administrativt personell **+14%**

100% kvinner

0% menn



## Ufrivillig deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de som jobber ufrivillig deltid som er kvinner eller menn. Ufrivillig deltid betyr at den ansatte jobber deltid (mindre enn 100%), og ønsker å jobbe mer.

Totalt for virksomheten **+13%**

100% kvinner

0% menn



## Sykepleiere/spesialsykepleiere +25%

100% kvinner

0% menn

## Pasientrettede stillinger report\_yearlyChange.percentage.same

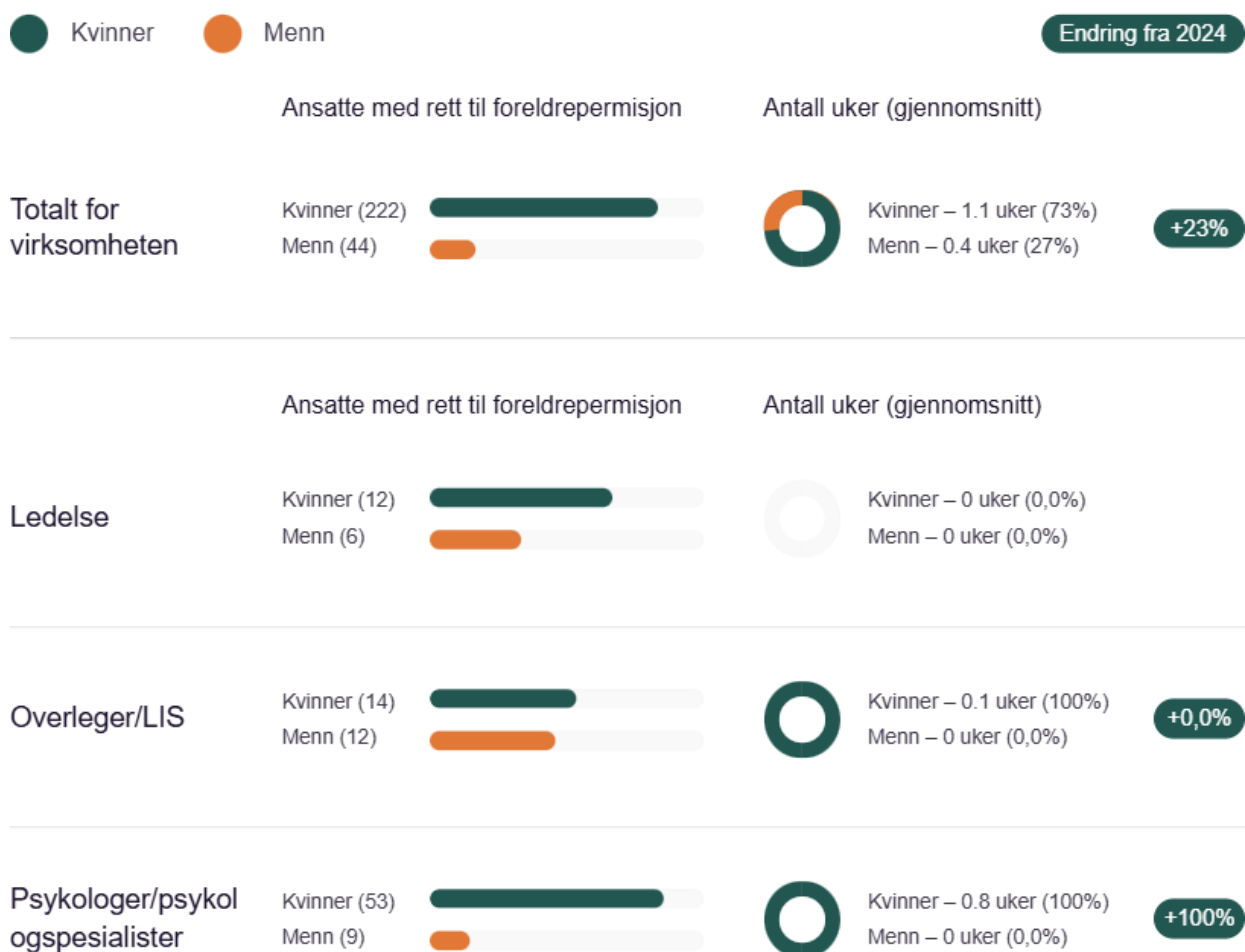
100% kvinner

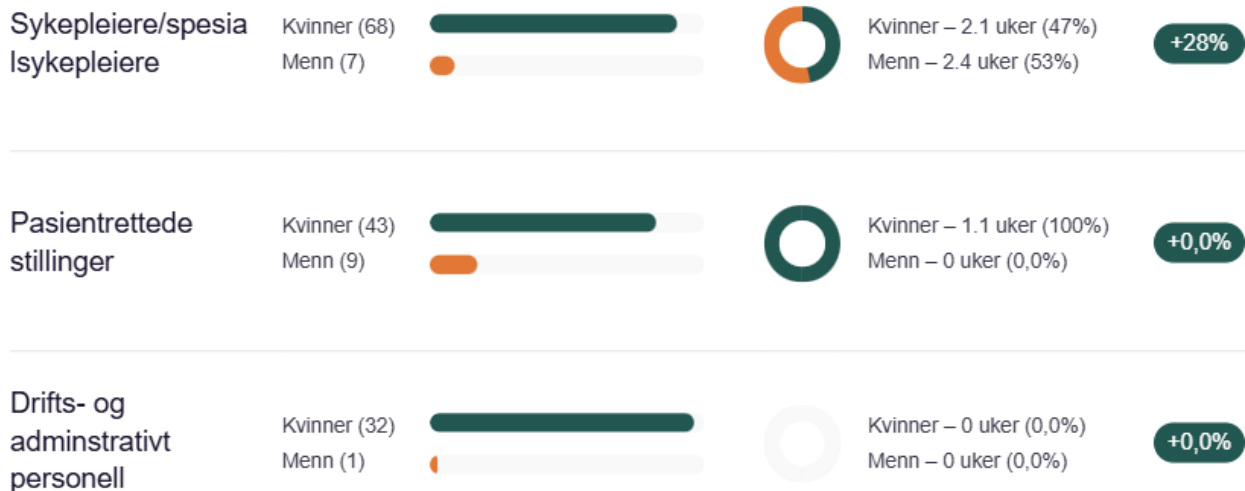
0% menn

*Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med ufrivillig deltidsstilling.*

## Foreldrepermisjon

Grafen viser antall kvinner og menn som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.





## Skriftlig redegjørelse

### Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

**Om Betanien sykehus AS** Betanien sykehus AS er et privat ideelt sykehus som driver helse- og omsorgstjenester i driftsavtale med Helse Vest RHF. Det å være et ideelt sykehus betyr at overskuddet går tilbake til utvikling av sykehuset og sykehusets tjenester.

**Likestillingsarbeidet er godt forankret i Betanien sykehus sine ulike ledergrupper** I vårt kvalitetssystem er det nedfelt rutiner for:

- Håndtering av trakassering
- Konflikter, uønsket atferd og mobbing
- Varsling av kritikkverdige forhold
- Lønnspolitikk

Alle ovennevnte rutiner underbygger likestillingsarbeidet i sykehuset.

I tillegg har alle våre stillingsannonser følgende tekst:

*"Betanien sykehus AS ønsker å gjenspeile mangfoldet i befolkningen i vår rekruttering. Vi oppfordrer alle som er kvalifiserte til å søke ledige stillinger uansett kjønn, alder, funksjonshemming og flerkulturell bakgrunn eller om du har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet. Betanien sykehus AS ønsker å legge til rette for inkluderende rekruttering".*

**Lønnspolitikk** Sykehuset drøfter lønnspolitikken årlig med de tillitsvalgte.

**Medarbeiderundersøkelse** Betanien sykehus gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse (ForBedringsundersøkelsen).

På spørsmålet- "Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering", svarte 11% helt uenig og 10% litt uenig. På spørsmålet - Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering, svarte 11% helt uenig og 8% litt uenig. På spørsmålet - "Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering", svarte 0,93 % helt uenig og 0,93 % litt uenig.

Da undersøkelsen i liten grad gjør det sporbart om dette er utført av pasienter, pårørende eller kolleger gjør dette vanskelig å følge opp på andre måter enn å presisere i ulike fora at sykehuset har null toleranse for enhver form for diskriminering, mobbing eller trakassering.

Det er utarbeidet en egen rutine i kvalitetshåndboken for "*Arbeidsrettslige reaksjoner for pliktbrudd og andre mislighold*".

## **Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling**

Ut ifra resultatene på kjønnsbalansen ser vi følgende potensielle risiko for diskriminering/ hindre for likestilling:

**Kjønnsbalanse:** Betanien sykehus er en kvinnedominert virksomhet. Det er ikke gjennom kartleggingen avdekket at det foregår systematisk skjevbehandling eller diskriminering på bakgrunn av kjønn.

**Flerkulturelt mangfold:** Blant Betanien sykehus sine 266 medarbeidere finner vi registrert 10 medarbeidere med annen nasjonalitet, fordelt på 9 ulike nasjonaliteter.

**Religion og livssyn:** Vi har ingen oversikt over antall religioner blant våre ansatte og har ikke tilrettelagt for fri på andre helligdager enn de norske.

**Alder:** Gjennomsnittsalderen blant våre ansatte er på 46,9. For kvinner er denne på 46,5 og for menn 48,7. Foreligger ingen oversikt, eller indikasjoner, på at det har forekommet diskriminering knyttet til alder.

**Legning:** Som arbeidsgiver verdsetter vi alle ansattes legninger og familiesammensetninger, og gir alle ansatte lik behandling, så her anser vi at vi har liten risiko for diskriminering.

**Lønn:** Oversikten avdekker noe lønnsulikheter mellom kvinner og menn på ledelsesnivå. Forklaringen på dette er at andelen menn i toppledelsen er høyere enn andelen menn blant avdelingsledere. Innenfor de øvrige kategoriene har kvinner i snitt noe høyere lønn enn menn, med unntak for overleger/LIS. Dette skyldes i hovedsak ulik ansiennitet og ulike roller mellom kvinner og menn i legegruppen.

**Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid:** I et sykehus med flere avdelinger med turnus, er det nødvendig med en del deltidsstillinger for å ha en forsvarlig grunnbemanning. Sykehuset har likevel som mål å ha en heltidskultur, og ved ledighet i stillinger gjøres det alltid en vurdering av muligheten for å øke deltidsstillinger.

Gjennom kartleggingen har det vist seg at kun 4 ansatte i sykehuset for tiden arbeider ufrivillig deltid.

**Foreldrepermisjon:** Vi tilbyr full lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon. Sett ut fra kjønnsbalansen i sykehuset tar menn ut sin andel av foreldrepermisjonen.

**Ansatte med nedsatt funksjonsevne:** Som en del av vårt mangfoldsarbeid ønsker sykehuset å gi muligheter til de som har funksjonsnedsettning, eller av andre grunner faller utenfor arbeidslivet. I løpet av det siste året har sykehuset hatt flere personer på arbeidspraksis.

**Arbeidsmiljø:** Sykehuset har som ett av sine fem hovedmål at "Betanien sykehus skal være et ønsket sted å jobbe". Gjennom den årlige medarbeiderundersøkelsen "ForBedring", bekrefter det store flertallet at dette er tilfelle. At det likevel foreligger noen utfordringer, er ikke annet å forvente i et stort sykehus. Alle avdelinger må hvert år lage handlingsplaner ut fra resultatene i medarbeiderundersøkelsen. Disse følges opp i sykehusets ulike ledermøter, møter med tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalget samt sykehusets styre.

Sykehuset har et eget system for å fange opp uønskede hendelser (avvik). Disse må følges opp i linjen og lukkes av ansvarlig leder. Statistikk blir gjennomgått i ulike fora, og har som formål å bidra inn i forbedringsarbeidet.

Melde- og varslingsrutiner er lett tilgjengelige og gjort kjent for alle ansatte.

**Balanse mellom arbeid og fritid:** Betanien sykehus er opptatt av at de ansatte skal ha en god balanse mellom jobb og privatliv, og vi strekker oss langt for å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid og hjemmekontor.

## Årsaker til de identifiserte risikoene

**Kjønnsbalanse:** Kjønnsbalansen viser at det store flertallet av sykehusets ansatte er kvinner, noe som er et særpreg for vår sektor. Ved ansettelse legges kvalifikasjonsprinsippet til grunn og vi ansetter alltid den best kvalifiserte søkeren, uavhengig av kjønn, legning og etnisitet. Når det gjelder ansettelse av søkere med nedsatt funksjonsnivå, eller personer som faller utenfor arbeidsmarkedet ønsker vi fremover å øke antallet da vi ser på dette som en del av vårt samfunnsoppdrag.

### Avansement og turnover:

Alle faste stillinger i sykehuset skal lyses ut eksternt. Vi oppfordrer likevel egne ansatte til å søke på ledige stillinger. Da vi ikke har så mange lederstillinger, og det i tillegg er svært lav turnover byr det seg sjelden mulighet til internt avansement. Dette kompenseres imidlertid med at vi bruker ansatte høy kompetanse til forbedrings- og prosjektarbeid.

**Alder:** Samlet vurderes alders sammensetningen i sykehuset som sunn. Gjennomsnittsalderen er ikke spesielt høy, og det er god sammensetning alle aldersgrupper. Det er likevel en utfordring at gjennomsnittsalderen blant overleger er noe høy.

## Vi har satt følgende mål

- Vi har et mål om balansert kjønnsbalanse på ledernivå
- Vi skal arbeide for at det trygt å si fra om kritikkverdige forhold

- Vi skal ha fokus på å redusere antallet ansatte som har vært utsatt for diskriminering, mobbing og trakassering.
- Vi skal åpne for mangfold i kandidattilfanget når vi rekrutterer
- Vi skal sikre at etiske retningslinjer etterleves
- Vi skal bli ansett som en mangfoldig og likestilt bedrift i helsesektoren

## **Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering**

Våre tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling henger sammen med det vi anser som våre største risikoområder:

### **Tiltaksliste:**

- Øke mangfoldskompetanse i hele rekrutteringsprosessen fra stillingsannonse til intervjuopprosess og ansettelse. Herav spesielt fokus på kjønn, legning, etnisitet og funksjonsnedsettelse.
- Gjennomgang av inkluderende og kjønnsnøytralt språk og ordbruk i alle stillingsannonseene våre
- Vi skal arbeide for universell utforming på nettsidene våre
- Aktivt se etter kandidater fra NAV og andre arbeidsinkluderingsressurser. Vi samarbeider med Stiftelsen Betanien.
- Vi skal ha trakassering og seksuell trakassering på agendaen minimum en gang i året for alle ansatte og ledere.

**Betanien sykehus som samfunnsaktør:** Betanien sykehus definerer seg selv som en aktiv samfunnsaktør som arbeider for likestilling, mangfold og inkludering. Som sykehus støtter vi opp om vår eiers arbeid knyttet til sosial bærekraft, og et samfunn der flere får mulighet til et liv med mening og mestring. Som sykehus ønsker vi å være en brobygger mot andre foretak, kommunen og andre samarbeidspartnere.

### **Vår plan for å gjennomføre arbeidet**

- Likestilling, mangfold og inkludering skal være tema i ledermøte og tas opp på et allmøte i løpet av året.
- Gjennomføre en kulturkartlegging og se om det er noe her som berører likestilling, mangfold og inkludering.
- HR skal i løpet av andre kvartal gjøre en sjekk av personalhåndboken, for å sørge for inkluderende språk.
- HR og avdelingsledere skal gjennomgå alle stillingsutlysninger sammen i forkant av rekrutteringsprosesser.
- Det er iverksatt arbeid for universell utforming av nettsidene våre.

### **Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå**

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Vi kommer til å ha større fokus på å nå målene våre.

Sykehuset skal i 2026 fortsatt ta inn studenter med brukererfaring, språktrening for bl.a. leger og samarbeid med Stiftelsen Betanien tilby praksisplasser for arbeidstrening.