



Februar 2025

Betanien sykehus

Rapport om likestilling, inkludering og mangfold

Dette er Betanien sykehus sin redegjørelse for arbeidet med å fremme likestilling, inkludering og mangfold i vårt sykehus. Rapporten er utarbeidet på grunnlag av bestemmelsen om aktivitet- og redegjørelsesplikten i Lov om likestilling og mot diskriminering. Rapporten inneholder vår redegjørelse om kjønnslikestilling og om vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Del 1 av rapporten er en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling ved Betanien sykehus for områdene bemanning og lønn

Del 2 av rapporten er en redegjørelse om Betanien sykehus sine rutiner og arbeid for likestilling, inkludering og mangfold, og mot diskriminering

Innledning

Det er et stadig økende fokus på mangfold, likestilling og inkludering i arbeidslivet. Aktivitets- og redegjørelsesplikten etter Lov om likestilling og diskriminering §26 innebærer at alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Betanien sykehus skal være en arbeidsplass preget av åpenhet, tillit og respekt. Virksomheten og våre ledere skal jobbe målrettet for at alle våre medarbeidere gis like rettigheter og mulighet til jobbutvikling uavhengig av kulturell bakgrunn, funksjonsevne, alder, kjønn og seksuell orientering.

Betanien sykehus sin viktigste ressurs er våre medarbeidere. Medarbeidere med ulik bakgrunn gjør oss bedre rustet til å møte en mangfoldig pasientgruppe, gi likeverdige helsetjenester og utvikle en spesialisthelsetjeneste som møter fremtidens utfordringer og muligheter.

Likestillings- og diskrimineringslovens §1 beskriver lovens formål slik:

«Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.»

FNs bærekraftsmål nummer 5:

«Likestilling er en menneskerett. Det handler om å gi begge kjønn like rettigheter og muligheter til å bestemme over eget liv. Kvinners tilgang til utdanning, helsetjenester, arbeid og juridiske rettigheter er nødvendig for å skape utvikling i et land.»

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling ved Betanien sykehus

Likestillingsredegjørelse 2024 for Betanien sykehus

Første del av denne rapporten inneholder vår likestillingsredegjørelse for 2024 etter Lov om likestilling og diskriminering § 26, hvor aktivitets- og redegjørelsesplikten er beskrevet. Her vises tilstand for kjønnslikestilling for bemanningsindikatorer og lønnsstatistikk.

Del 1 av likestilling, mangfold og inkluderingsrapporten er en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling ved Betanien sykehus på følgende områder:

Bemanningsindikatorer (krav: årlig)

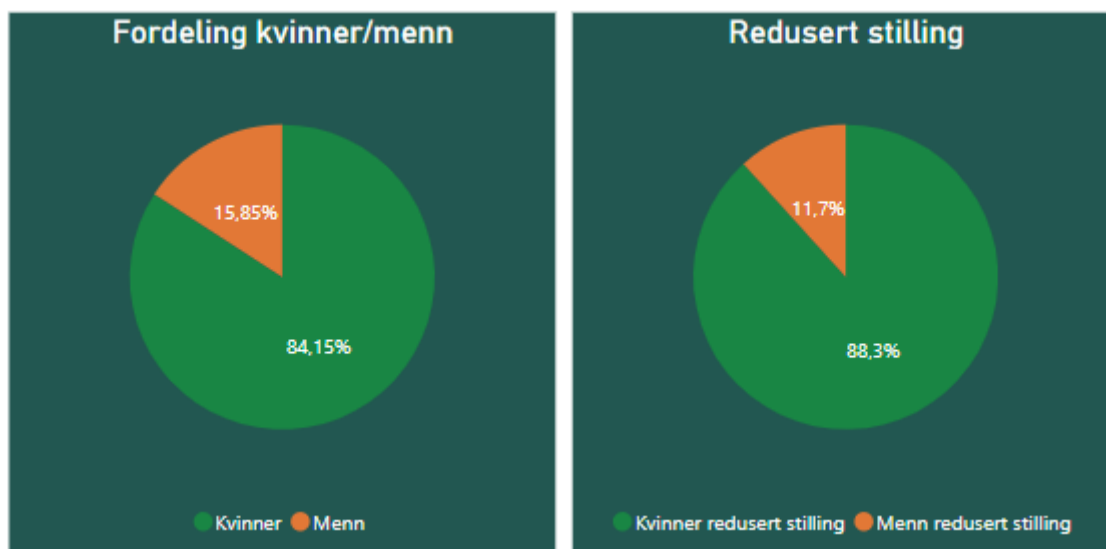
- Kjønnsbalanse totalt i virksomheten (antall kvinner og menn)
- Midlertidig ansatte (antall og/eller % av alle ansatte)
- Deltidsansatte (antall og/eller % av alle ansatte)
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (antall og/eller % av alle ansatte)
- Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)

Lønnsstatistikk (krav: hvert annet år- vi har valgt å gjøre dette årlig)

- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt (kvinnens andel i kroner og/eller %)
- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå (kroner og/eller %)
- Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (antall og/eller % av arbeidsforhold/jobber)

Bemanning

I desember 2024 var det totalt 265 ansatte, fordelt på 84,2 % kvinner og 15,8 % menn. 76 kvinner hadde lavere stillingsprosent enn 100 %, mens tallet for menn var 10. Figurene nedenfor viser kjønnsbalansen i virksomheten og kjønnsbalansen for ansatte med lavere stillingsprosent enn 100 %.



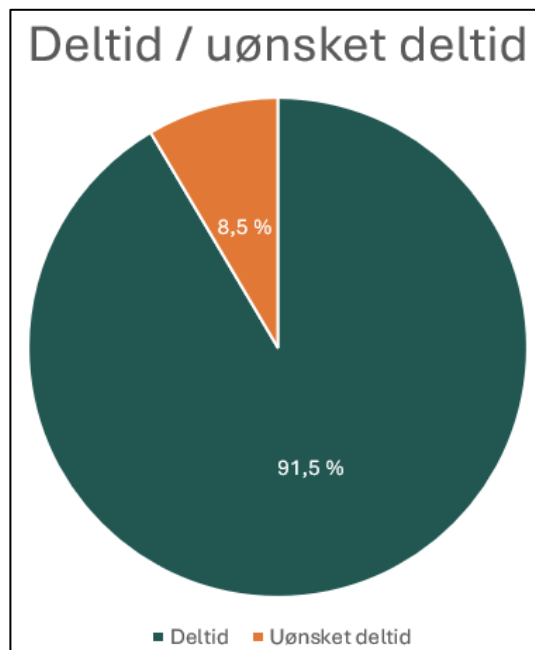
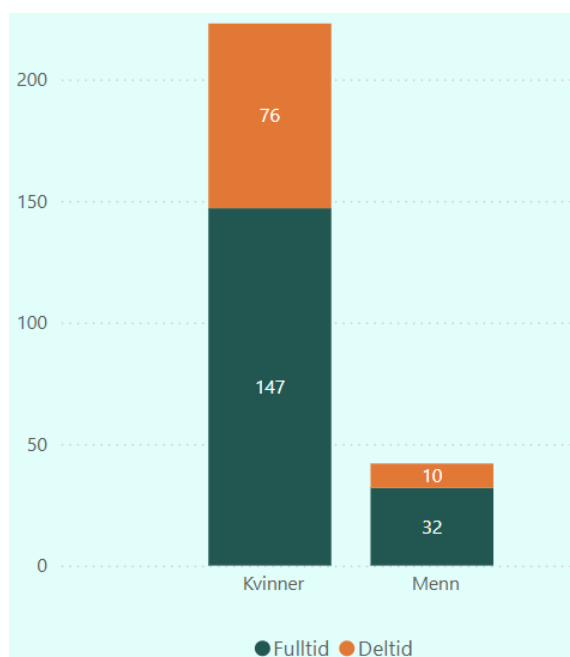
I 2023 var fordelingen kvinner 82,1 % og menn 17,9 %. Altså en 2 prosentpoengs økning for menn.

I 2023 var fordelingen mellom ansatte i redusert stilling 90 % kvinner og 10 % menn. Altså en reduksjon av kvinneandelen som jobber redusert med 1,7 prosentpoeng.

Ansatte som arbeider heltid/deltid 2024 samt ufrivillig deltid

Tabellen og figuren under viser fordelingen av heltid og deltid på kjønn.

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Heltid	147	65,9 %	32	76,2 %	179	67,5 %
Deltid	76	34,1 %	10	23,8 %	86	32,5 %
Totalsum	223		42		265	



Andel ansatte som arbeider deltid er 32,5 %. Av alle kvinner ansatt ved sykehuset arbeider 34,1 % deltid, mens andelen menn som arbeider deltid er 23,8 %.

Av de 86 deltidsansatte er det 8 som arbeider uønsket deltid, alle disse er kvinner. For 2023 var det 7 av 80 deltidsansatte som jobbet ufrivillig deltid, av disse var det 6 kvinner og 1 mann.

Ansatte som arbeider fast/midlertidig 2024

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Fast	196	87,9 %	36	85,7 %	232	87,5 %
Midlertidig	27	12,1 %	6	14,3 %	33	12,5 %
Totalsum	223		42		265	

Per desember 2024 var det 33 midlertidige ansatte, noe som utgjør 12,5 % av alle ansatte. Antall kvinner som var midlertidig ansatt var 27 dette utgjør 12,1 % av alle kvinnene. Antallet menn i midlertidig stilling er 6, som utgjør 14,3 % av de mannlige ansatte.

2023-tallene viste 31 midlertidig ansatte (12,4 %). 10,7 % av kvinnene og 20 % av mennene.

Foreldrepermisjon

I 2024 var totalt 11 medarbeidere ved Betanien sykehus i foreldrepermisjon, fordelt på 8 kvinner og 3 menn. Uttak av kalenderdager til foreldrepermisjon viser at kvinner tok ut 1223 kalenderdager, mens menn tok ut 226 kalenderdager.

I 2023 var totalt 8 medarbeidere i foreldrepermisjon, fordelt på 7 kvinner og 1 mann. Uttak av kalenderdager til foreldrepermisjon viser fordelingen at kvinner tok ut 1081 dager, mens menn tok ut 30 dager.

Lønnsfordeling kvinner/menn

I tabellen under er det gitt en fremstilling av antall ansatte i ulike stillingsgrupper sortert på kjønn, samt gjennomsnittsberegning av lønn innen hver stillingsgruppe, også sortert på kjønn og endelig kvinneandel årslønn.

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.

I 2023 var kvinners lønn 85,4 % av menns lønn.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Kvinneandel	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnens lønn i % av menns lønn
Ledelse	10	5	66,7 %	929 500	1 058 940	87,78 %
Stab/støtte	8	3	72,7 %	576 538	642 633	89,71 %
Overleger/LIS	15	10	60,0 %	1 082 207	1 181 400	91,60 %
Psykologer/psykologspesialister	54	7	88,5 %	817 115	793 371	102,99 %
Sykepleiere/spesialsykepleiere	63	7	90,0 %	673 573	656 629	102,58 %
Pasientrettete stillinger	73	10	88,0 %	597 144	626 570	95,30 %
Totalt	223	42	84,2 %	718 795	844 102	85,15 %

Risiko for diskriminering

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

ForBedring 2024

Den nasjonale fellesundersøkelsen ForBedring er vår årlige medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelse, gjennom denne kartlegges organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, herunder spørsmål om diskriminering og trakassering.

Nasjonale temaer	
Engasjement	Opplevd lederatferd
Teamarbeidsklima	Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet
Arbeidsforhold	Fysisk miljø
Sikkerhetsklima	Oppfølging
Psykososialt arbeidsmiljø	

I 2024 svarte 82,8 % av de inviterte deltakerne på undersøkelsen, antall ansatte som svarte var 216 av 261.

Svarandelen i 2023 var 82,2 %, 213 som svarte.

På spørsmål om diskriminering, mobbing/trakassering og seksuell trakassering fordeler svarene seg som følger i undersøkelsene gjennomført i 2023 og 2024:

	Helt uenig 2023	Helt uenig 2024	Litt uenig 2023	Litt uenig 2024
Eg kjenner ikkje til at nokon har blitt utsatt for diskriminering dei siste 12 måneder	24 personer (11,27 %)	23 personer (10,65 %)	23 personer (10,80 %)	22 personer (10,19 %)
Eg kjenner ikke til at nokon har blitt utsatt for mobbing eller trakassering dei siste 12 måneder	22 personer (10,33 %)	24 personer (11,11 %)	19 Personer (8,92 %)	17 personer (7,87 %)
Eg kjenner ikkje til at nokon har blitt utsatt for seksuell trakassering dei siste 12 måneder	2 personer (0,94 %)	2 personer (0,93 %)	1 person (0,47 %)	2 personer (0,93 %)

Utfordringen med undersøkelsen er at påstandene ikke skiller mellom hvorvidt den ansatte har opplevd eller har blitt utsatt for dette fra pasienter, kolleger eller ledere, eller på bakgrunn av sitt kjønn.

Andre kilder til informasjon

Ansatte har mulighet til å sende avviksmeldinger gjennom sykehusets avvikssystem.

Sykehuset har laget egne retningslinjer for varsling herunder også ekstern varsling. Det har i 2024 ikke blitt meldt om noen varsler gjennom denne kanalen.

Gjennom interne varslingsrutiner innkom det i 2024 to varsel, som ble håndtert av HR på tvers av virksomhetene. Tiltak knyttet til disse har blitt fulgt opp.

Betanien har virksomhet på flere ulike adresser og det er et visst omfang av eldre bygningsmasse med uhensiktsmessig utforming for moderne sykehusdrift og hvor universell utforming ikke ivaretas. Det arbeides lokalt med utbedrende tiltak, men det kan ikke utelukkes at bygningsmessige forhold kan være til hinder for medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

Samlet vurdering av risiko

Kartleggingen viser at man har god oversikt over status på likestilling, og det er ikke funnet systematisk diskriminering mellom medarbeidere ved Betanien sykehus.

Del 2 – Likestilling, inkludering og mangfold ved Betanien sykehus

Vårt arbeid for likestilling, inkludering og mangfold

Denne delen belyser det faktiske arbeidet for å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens aktivitetsplikt ved Betanien sykehus. Virksomheten arbeider systematisk for å sikre likestilling, inkludering og mangfold gjennom vårt styringssystem, strategier og handlingsplaner. Dette finner vi igjen i retningslinjer for rekruttering, organisering og tilrettelegging, lederopplæring, kompetanseheving og andre utviklingsinitiativer.

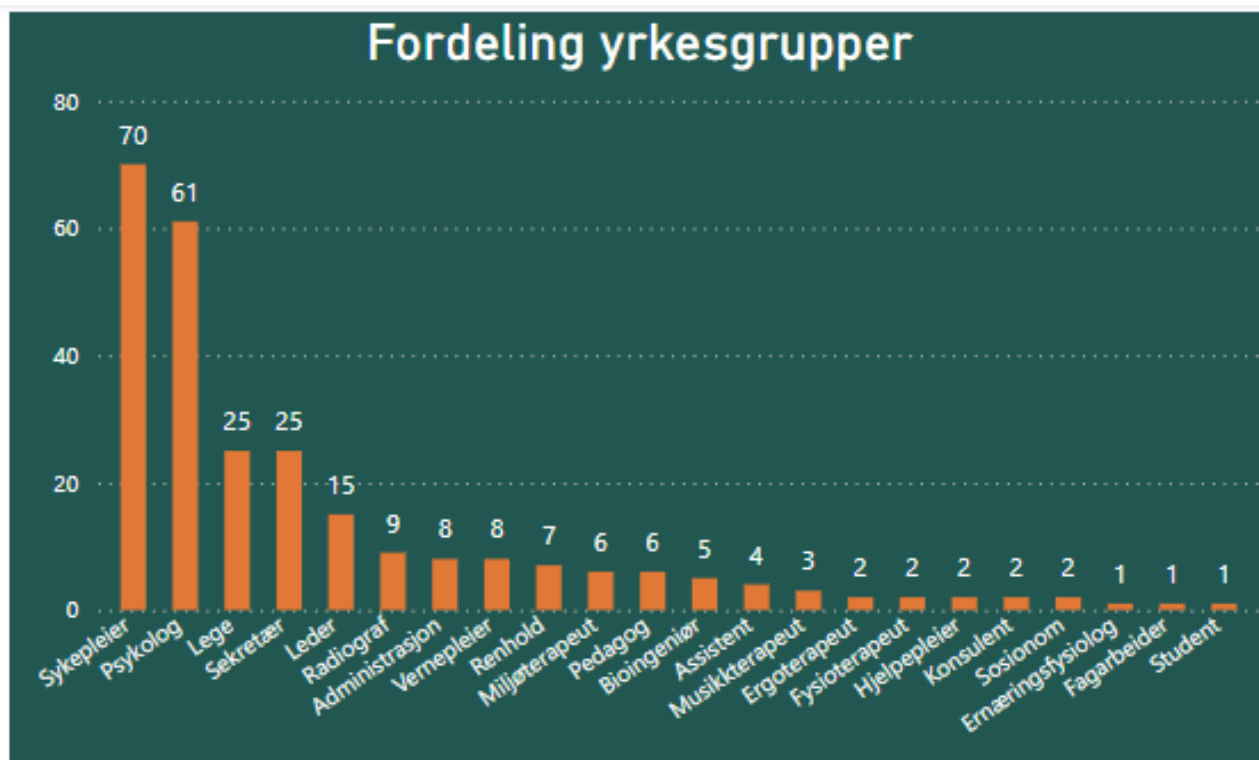
Fremstillingen er delt i to med en oversikt over mangfold ved Betanien sykehus og hvilke prinsipper og standarder vi arbeider etter for likestilling og mot diskriminering.

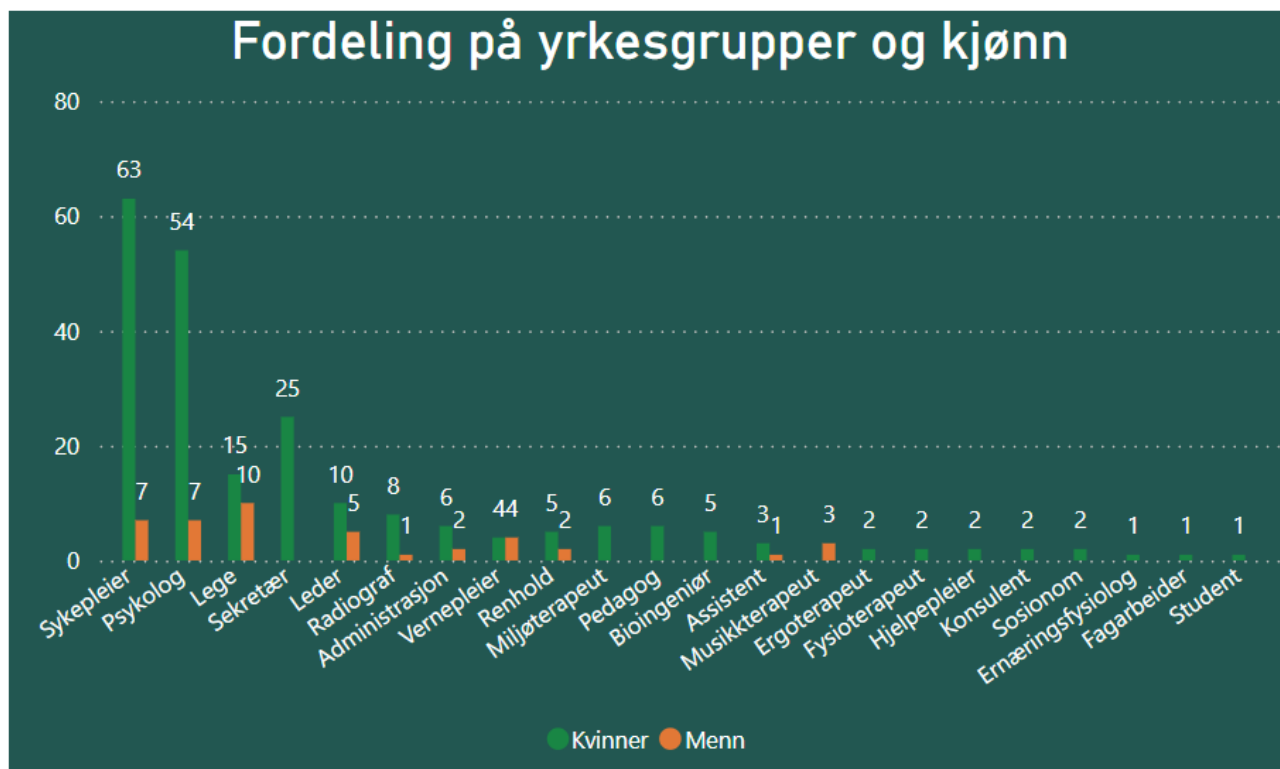
Mangfold ved Betanien sykehus

I dette avsnittet vises noen elementer som kan beskrive Betanien sykehus sitt mangfold, som demografi, stillingsgrupper og rekrutteringsgrunnlag. *Mangfold* handler for oss både om flerkulturelt mangfold, funksjonsmangfold, alder, kjønns- og seksualitetsmangfold. Mangfold på en arbeidsplass handler ikke bare om en bestemt forskjell, men om summen av ulike personligheter med forskjellig bakgrunn, erfaring, kultur, perspektiv og evne.

Betanien sykehus som organisasjon

Betanien sykehus er sammensatt og variert og våre medarbeideres kompetanse spenner fra det helt generelle til det svært spesialiserte. Virksomheten ved Betanien sykehus er organisert i 2 klinikker og en administrativ stab.





Sykepleiere er den største gruppen ansatte, med ca. en fjerdedel av totalt antall årsverk. Den nest største gruppen er psykologer som utgjør 23 % av de ansatte. Om lag 75 % av de ansatte arbeider pasientrettet.

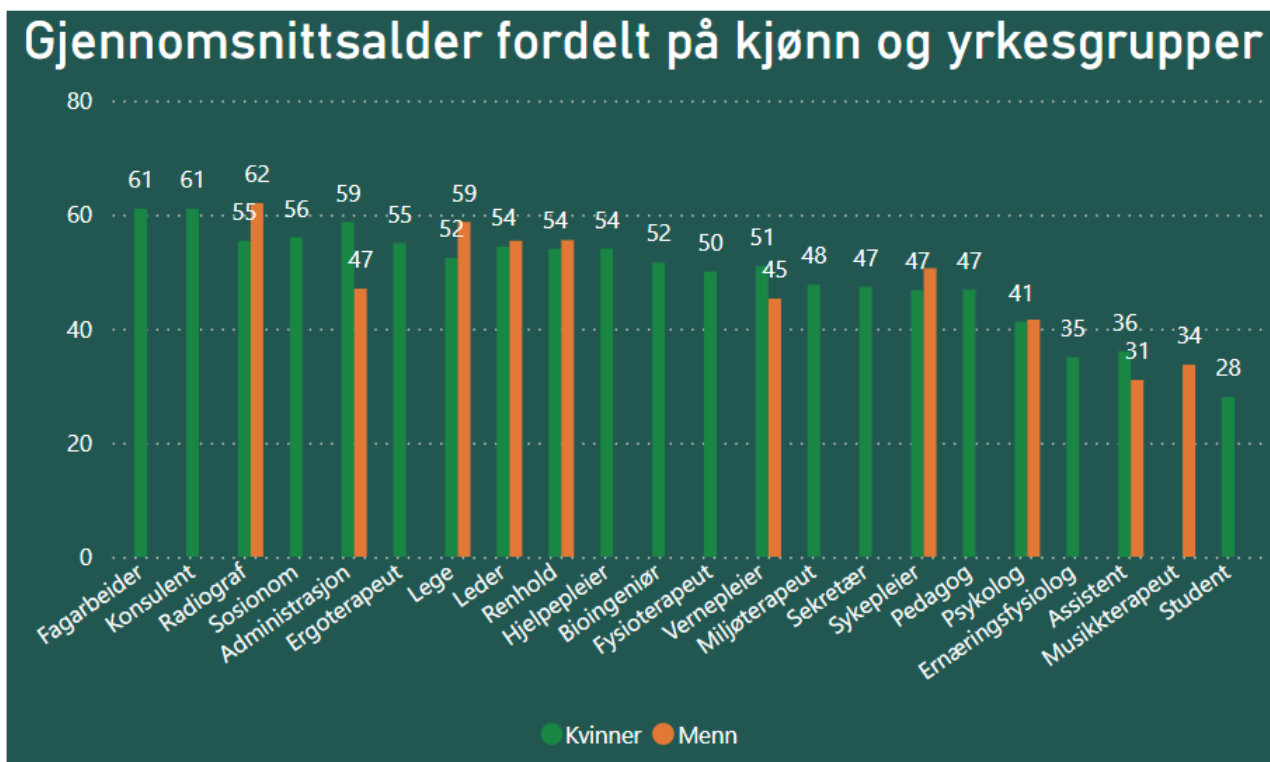
Blant Betanien sykehus sine om lag 265 medarbeidere finner vi registrert 10 medarbeidere med annen nasjonalitet, fordelt på 8 ulike nasjonaliteter.

Alderssammensetning

Den samlede gjennomsnittsalderen på ansatte i Betanien sykehus er 47,8 år, i 2023 var denne 47 år.

Gjennomsnittsalder		
47,74	47,36	49,74
Samlet	Kvinner	Menn

Alderssammensetning som vist under viser at Betanien sykehus er et sykehus som har et tverrsnitt av alle aldersgrupper og er en arbeidsplass som inkluderer alle uavhengig av alder.



Inkluderende rekruttering

Betanien sykehus rekrutterer til en stor bredde av stillinger og fagområder. Det var i 2024 registrert 44 rekrutteringsprosesser i vårt rekrutteringssystem. Dette er medregnet alle typer stillinger i mindre og større stillingsbrøker, og mange av disse var interne rekrutteringer. Det ble i prosessene rekruttert 52 personer, hvorav 45 var kvinner og 7 var menn. I tillegg til ansettelser gjennom vårt rekrutteringssystem har det blitt ansatt en rekke assistenter som ekstrahjelpere.

Ingen medarbeidere ble i 2024 rekruttert gjennom et samarbeid med NAV om midlertidig ansettelse med lønnstilskudd for kandidater med hull i CV, etter arbeidsmiljølovens §14-9 (2). Sykehuset har i 2024 innledet samarbeid med flere aktører som samarbeider med NAV for tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, falt utenfor arbeidslivet eller manglende arbeidserfaring.

Tilrettelegging av arbeidet

Noen av våre medarbeidere vil ha behov for tilrettelegging i sin stilling, dette kan være enten midlertidig eller varig tilrettelegging. Dette har virksomheten gode retningslinjer og rutiner for, og det inngår også i opplæring av ledere. Det finnes rutiner og et godt samarbeid med NAV som formidler tilskuddsordningene på dette området, men ingen systematisk registrering av antall tilrettelegginger.

Betanien sykehus sine rutiner

Betanien sykehus sine rutiner gir retning til hvordan vi aktivt og målrettet skal arbeide for å fremme likestilling, inkludering og mangfold. I våre mål og strategier er temaet satt i system og gjort tilgjengelig for hele organisasjonen. Nedenfor gis en oversikt over rutiner.

Rekruttering og arbeidsgiverprofilering

Betanien sykehus skal rekruttere, utvikle og beholde viktig kompetanse. Det er særskilt viktig å ivareta kandidater i rekrutteringsprosessene og ved oppstart i ny stilling. I våre rekrutteringsprosedyrer og -systemer, og i våre opplæringsprogrammer for nyansatte og ledere er temaet mangfold og inkludering fremhevet og ivaretatt. Virksomheten har tatt et standpunkt for likestilling og mot diskriminering.

Vår mangfoldserklæring går igjen i alle våre stillingsutlysninger:

«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, funksjonsevne og flerkulturell bakgrunn eller om du har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet. Betanien sykehus AS ønsker å legge til rette for inkluderende rekruttering».

Verdier

Våre verdier raus, ansvarlig og kreativ er kommunisert i strategiske dokumenter og fremheves i opplæringsløpet våre medarbeidere går gjennom som nyansatte og i lederoppfølgingen. For å etterleve verdien raus skal vi fremover arbeide systematisk for å rekruttere medarbeidere med ulike utfordringer.

Vern mot mobbing, trakassering og diskriminering

Betanien sykehus skal være en trygg arbeidsplass for alle medarbeidere. Det er klare rutiner for hvordan varslingssaker håndteres og årlig gjennomgang av arbeidsmiljø og HMS.

- Varslingsrutiner
- Nulltoleranse for trakassering
- HMS handlingsplan
- ForBedring (medarbeiderundersøkelse)

Tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Betanien sykehus er en inkluderende arbeidsplass hvor en rekke virkemidler ligger tilgjengelig for å hindre frafall og forebygge uønsket fravær. Samtidig skal man legge til rette for at medarbeidere i alle livsfaser skal ha en viss fleksibilitet i sitt arbeidsforhold.

- Inkluderende arbeidsliv
- Arbeidsinkludering (virkemidler fra NAV)
- Tilrettelegging internt
- HMS-rådgivning
- Bedriftshelsetjenesten
- Permisjon og livsfasetilnærming
- Livsfasepolitikk

Kompetanse- og lederutvikling

Betanien sykehus er i stadig endring og det er behov for ledere med kompetanse til å drive utvikling og gjøre nytte av vår mangfoldige organisasjon. Mangfold og inkludering er sentrale områder for ledelse.

- Lederopplæring
- Gi tilbud og støtte til etter- og videreutdanning
- Nyansattprogram

Ufrivillig deltid

Betanien sykehus er opptatt av å ha en heltidskultur der flest mulig arbeidstakere som ansettes i hele stillinger. Deltidsarbeid er ofte frivillig mens en viss andel som arbeider deltid ønsker en høyere stillingsandel. Temaet er gjenstand for årlig gjennomgang.

- Retningslinjer og årlig drøfting i klinikkene
- Tema i årlig medarbeidersamtale

Kommunikasjon og profilering

Betanien sykehus har et samfunnsansvar. Tematikken likestilling, inkludering og mangfold skal være synlig og kommunikasjonen skal reflektere våre standarder.

Likestilling, inkludering og mangfold

Betanien sykehus arbeider systematisk med tematikken likestilling, inkludering og mangfold. I dette arbeidet er vår visjon «I tjeneste for mennesker» og våre verdier raus, ansvarlig og kreativ førende for arbeidet. Dette underbygges også i vårt mål om at Betanien sykehus skal være et godt sted å arbeide.

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2024-2026

Betanien sykehus arbeider systematisk for å sikre likestilling, inkludering og mangfold med mål om å sikre god forankring og oppfølging på virksomhetsnivå, og ledere og medarbeideres kompetanse og på området.

Målsetninger for det videre arbeidet

- Betanien sykehus har et arbeidsmiljø som verdsetter mangfold, fremmer inkludering og hindrer rasisme og diskriminering
- Likestilling, inkludering og mangfold skal ivaretas i sykehusets strategiske og styrende dokumenter
- Alle klinikker og stabsfunksjoner skal arbeide systematisk og målrettet med å følge strategien og tiltaksplanen
- Våre medarbeidere skal ha kompetanse på likestilling, inkludering og mangfold
- Våre medarbeidere skal ha likeverdig tilgang til fagutvikling, lederutdanning og karrieremuligheter.

Satsingsområder	Eksempler på tiltak
Bevisstgjøring	Ledergruppen følger dette opp gjennom linjen
Kommunikasjon og språk	Bevisst bruk av språk jf. Betaniens etiske retningslinjer
Rekruttering, inkludering og arbeidsgiverprofilering	Fremkommer tydelig i våre annonser og vektlegges i rekrutteringsprosesser

Lønn og likestilling

Ved Betanien sykehus skal det arbeides systematisk for å sikre at likt arbeid med lik verdi også belønnes på riktig måte. Det er ikke avdekket at det foregår kjønnsdiskriminering i lønnskartlegging ved Betanien sykehus.

Lønnspolitikk ved Betanien sykehus

En viktig del av det systematiske arbeidet med likelønn er bidra til gode retningslinjer som bidrar til enhetlig praksis ved lønnsvurderinger og tydelige premisser for lønnsjustering. En helhetlig lønnspolitikk blir ferdigstilt våren 2025.