



Dato: Januar 2024

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 et resultat av bestemmelsen om aktivitet- og redegjørelsesplikten i Lov om likestilling og mot diskriminering, og 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 standarder 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 redegjøringsplikten 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 2023 for Betanien sykehus

Første del av denne rapporten inneholder vår likestillingsredegjørelse for 2023 etter Lov om likestilling og diskriminering §26, hvor aktivitets- og redegjøringsplikten 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 (årlig)*

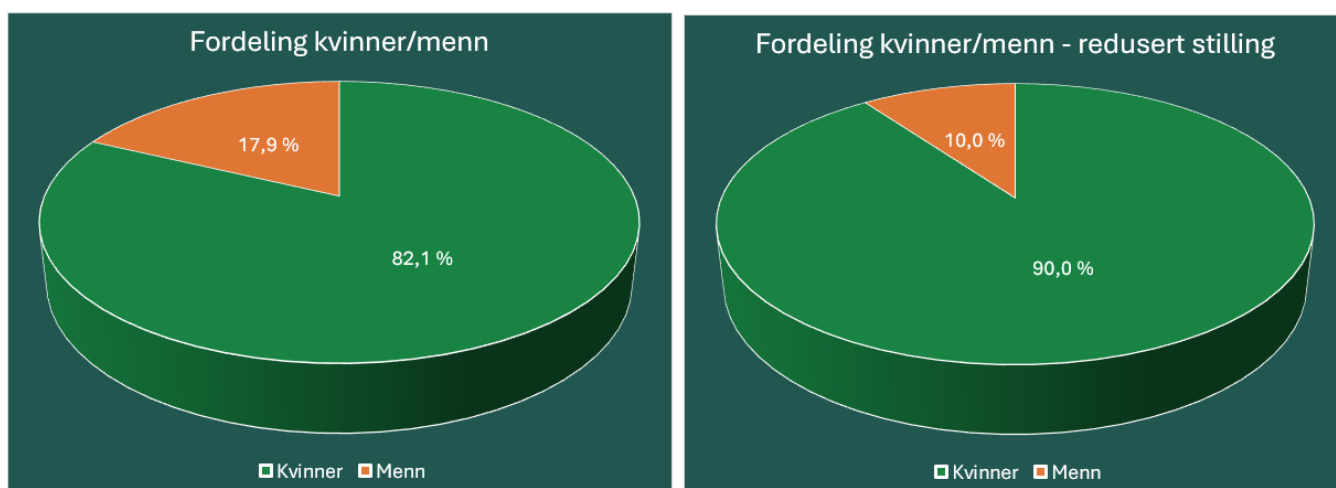
- *Kjønnsbalanse totalt i virksomheten (antall kvinner og menn)*
- *Midlertidig ansatte (antall og/eller prosent av alle ansatte)*
- *Deltidsansatte (antall og/eller prosent av alle ansatte)*
- *Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (antall og/eller prosent av alle ansatte)*
- *Uttak av foreldrepermisjon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

#### *Lønnsstatistikk (hvert annet år)*

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

## Bemanning

I januar 2024 var det totalt 251 ansatte, fordelt på 82,1 prosent kvinner og 17,9 prosent menn. 72 kvinner hadde lavere stillingsprosent enn 100 prosent, mens tallet for menn var 8. Figurene nedenfor viser kjønnsbalansen i virksomheten og kjønnsbalansen for faste og ansatte med lavere stillingsprosent enn 100% ved Betanien sykehus.



### Ufrivillig deltid

Andel ansatte som arbeider deltid er 31,9 prosent mens 68,1 prosent arbeider heltid. Denne fordelingen er uendret fra 2021. Av alle kvinner ansatt ved sykehuset arbeider 35 prosent deltid og 65 prosent heltid, mens andelen menn som arbeider deltid er 17,8 prosent og 82,2 prosent arbeider heltid.

Tabellen nedenfor viser fordelingen av heltid og deltid på kjønn, og hvordan registrert ønsket og uønsket deltid fordeler seg.

Antall ansatte heltid eller deltid 2023	Kvinne	Mann	Totalsum
<b>Totalt</b>	206	45	251
<b>Deltid</b>	72	8	80
<i>Uønsket deltid</i>	6	1	7

### Foreldrepermisjon

I 2023 var totalt 8 medarbeidere ved Betanien sykehus i foreldrepermisjon, fordelt på 7 kvinner og 1 mann. Uttak av kalenderdager til foreldrepermisjon viser fordelingen at kvinner tar ut 1081 dager (216 uker), mens menn tar ut 30 dager (6 uker) for menn.

Lengden på uttaket av permisjon varierer og det reelle antall uker av foreldrepermisjon vil være høyere enn her fremstilt da tallene her kun viser kalenderåret 2023 og ikke hele uttaket av permisjon.

## Lønnsfordeling kvinner/menn

I tabellen nedenfor 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 ledelses/stabsnivå. Forklaringen på dette er at siden Betanien sykehus er et lite sykehus, har man for å ivareta konfidensialitet måtte slå sammen nivå 1 leder, nivå 2 ledere, stabsleder og avdelingsledere. I nivå 2 leder/stabsledere er det et flertall av menn, mens det i avdelingsledergruppen er et flertall av kvinner. Lønnen i førstnevnte gruppen ligger noe over avdelingsledergruppen. Derfor en viss ulikhet.

Innenfor de øvrige kategoriene har kvinner i snitt noe høyere lønn enn menn, med unntak for overleger/LIS Dette bildet er ikke helt korrekt da det i oversikten er tatt utgangspunkt i basislønn. Alle overlegene har imidlertid ulike individuelle tillegg som gjør at ulikhetene utjevnes.

	Antall ansatte		Kvinneandel ansatte	Gjennomsnittlig årslønn		Kvinneandel årslønn
	Kvinner	Menn		Kvinner	Menn	
Ledelse/stab	21	8	72,4 %	747 938	884 588	84,6 %
Pasientrettete stillinger	72	10	87,8 %	564 878	562 225	100,5 %
Overleger/LIS	14	11	56,0 %	1 013 264	1 121 827	90,3 %
Psykologer/psykologspesialister	40	7	85,1 %	791 638	753 943	105,0 %
Sykepleiere/spesialsykepleiere	59	9	86,8 %	635 861	603 111	105,4 %
<b>Totalsum</b>	<b>206</b>	<b>45</b>	<b>82,1 %</b>	<b>678 373</b>	<b>794 326</b>	<b>85,4 %</b>

## Risiko for diskriminering

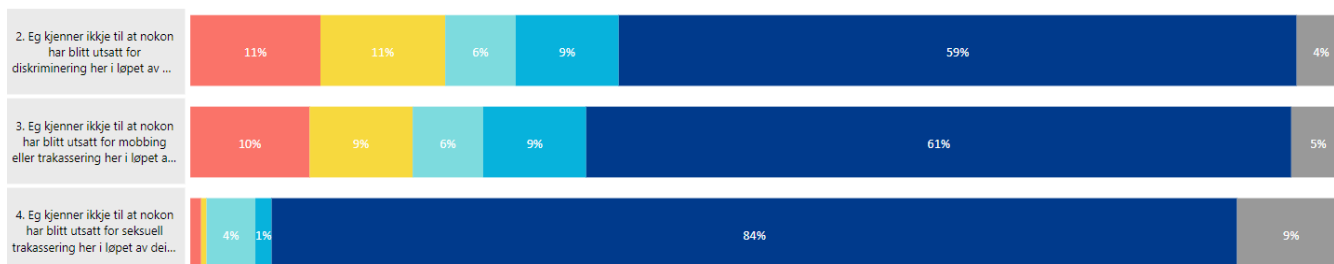
Betanien sykehus er en kvinnedominert virksomhet. Det kan være en risiko for at kjønn blir behandlet ulikt, men det finnes ikke kilder på virksomhetsnivå som kan bekrefte eller avkrefte at det foregår *systematisk* skjevbehandling eller diskriminering på bakgrunn av *kjønn* som særlig er vurdert i kartleggingen av lønnsulikheter, eller andre diskrimineringsgrunnlag gitt i Lov om likestilling og diskriminering.

## ForBedring 2023

Den nasjonale fellesundersøkelsen ForBedring er vår årlige medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelse og 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 Oppfølging
Sikkerhetsklima	
Psykososialt arbeidsmiljø	

I undersøkelsen for 2023 fremkommet det at noen melder fra om at det forekommer diskriminering og trakassering. 24 personer er helt uenig i påstanden om at «Eg kjenner ikkje til at nokon har blitt utsatt for diskriminering dei siste 12 måneder». 23 personer er litt uenig i denne påstanden. På påstanden om «Eg kjenner ikke til at nokon har blitt utsatt for mobbing eller trakassering dei siste 12 måneder», svarer henholdsvis 22 personer at de er helt uenig og 19 personer litt uenig. På påstanden om at «Eg kjenner ikkje til at nokon har blitt utsatt for seksuell trakassering dei siste 12 måneder», svarer henholdsvis 2 personer helt uenig og 1 person litt uenig. På disse påstandene har det vært en negativ utvikling fra undersøkelsen i 2022.



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. At pasienter kan opptre truende og komme med nedsettende, diskriminerende og trakasserende uttalelser er ikke uvanlig spesielt innenfor psykiatrien. Det er videre et problem at antallet som melder fra om dette ikke nødvendigvis har blitt utsatt for dette selv, men kan ha observert at andre har blitt det, eller at man har hørt fra andre om noen har blitt det.

Undersøkelsen følges opp på lavest mulig organisatorisk nivå, og dersom man studerer hver enkelt enhets resultater av undersøkelsen vil man finne variasjon i resultatene. Dersom man ved en enhet finner negative utslag på temaene trakassering og diskriminering blir dette undersøkt og fulgt opp lokalt, med søkelys på ivaretagelse av den enkelte og iverksetting av tiltak i tråd med virksomhetens retningslinjer og rutiner. Det utarbeides handlingsplaner for risikoområder på enhetsnivå. Dette følges opp i alle avdelinger, klinikknivå og overordnet

#### Andre kilder til informasjon

Ansatte har mulighet til å sende avviksmeldinger gjennom et eget system. I dette systemet er det ikke kommet noen avviksmeldinger knyttet til diskriminering, mobbing eller trakassering i 2023.

Sykehuset har laget egne retningslinjer for varsling, og herunder kan ansatte også varsle eksternt. Det har i 2023 ikke blitt meldt om noen varsler gjennom denne kanalen.

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 kompensierende tiltak men det kan ikke utelukkes at bygningsmessige forhold kan være til hinder for medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

#### Samlet vurdering av risiko

Det er avdekket at man har god oversikt over flere elementer i tematikken likestilling, inkludering og mangfold og det er ikke funnet at systematisk diskriminering finnes mellom medarbeidere ved Betanien sykehus. Men, undersøkelsene viser også at risikobildet er noe mangelfullt. I neste del av rapporten vil det redegjøres for hvilke tiltak og føringer Betanien sykehus har og hvilke områder som vil prioriteres å arbeide videre med for å øke kunnskapsgrunnlaget og analysekapasitet på dette temaet.

## Del 2 – Likestilling, inkludering og mangfold ved Betanien sykehus

*Del 2 av likestilling, mangfold og inkluderingsrapporten er en redegjørelse om Betanien sykehus sitt arbeid for likestilling, inkludering og mangfold.*

### 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, og en beskrivelse av to satsingsområder for 2023 og årene som kommer:

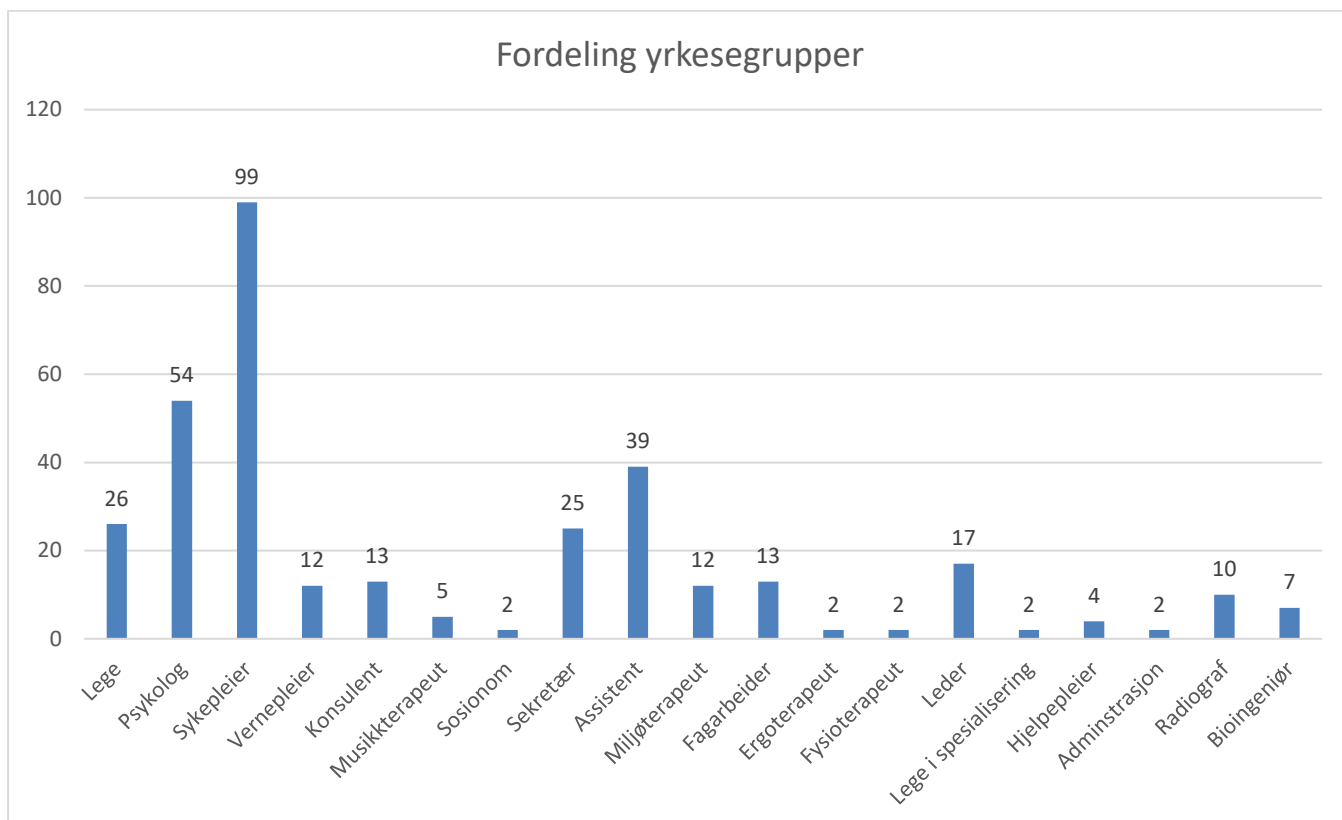
- Likestilling, inkludering og mangfold
- Lønnspolitikk og likelønn

### 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.

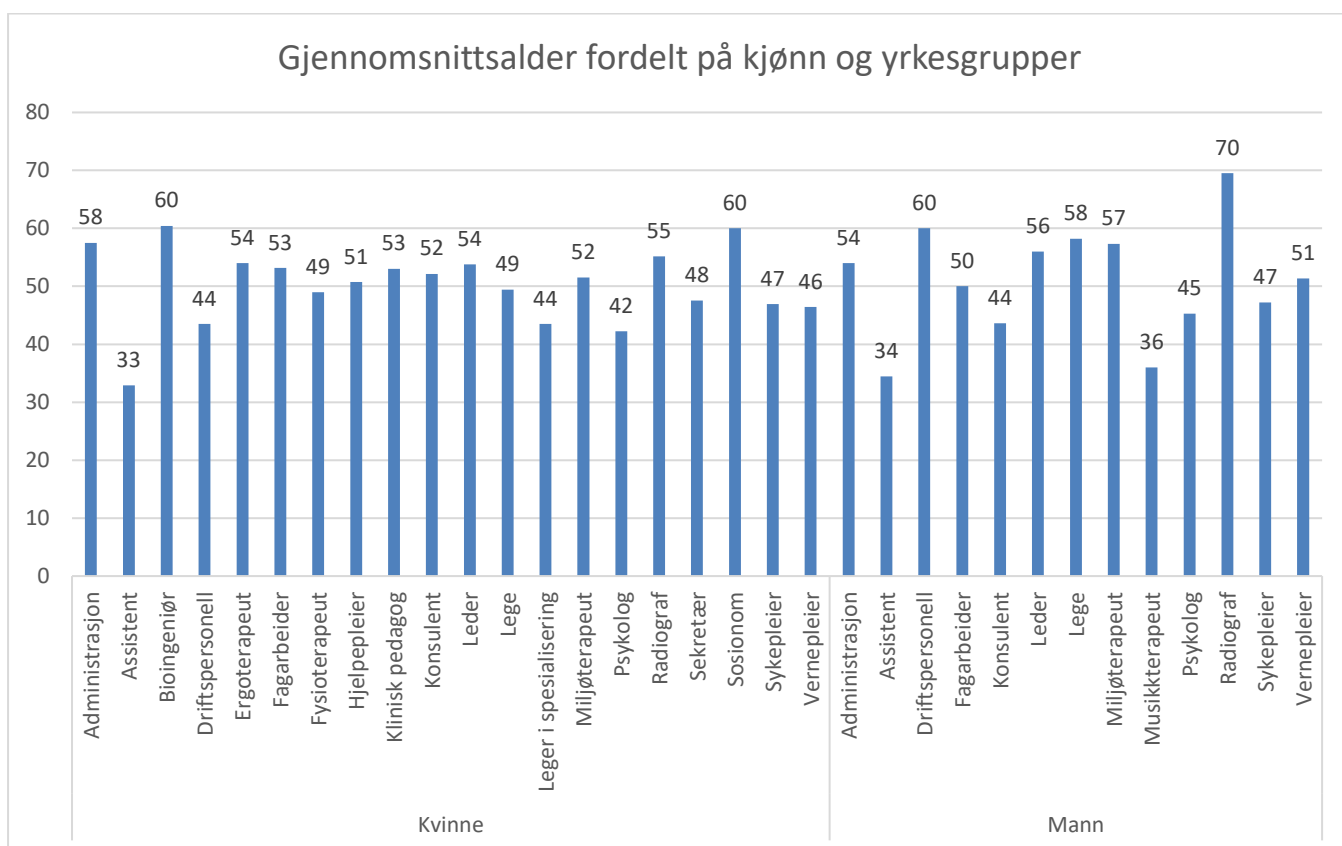
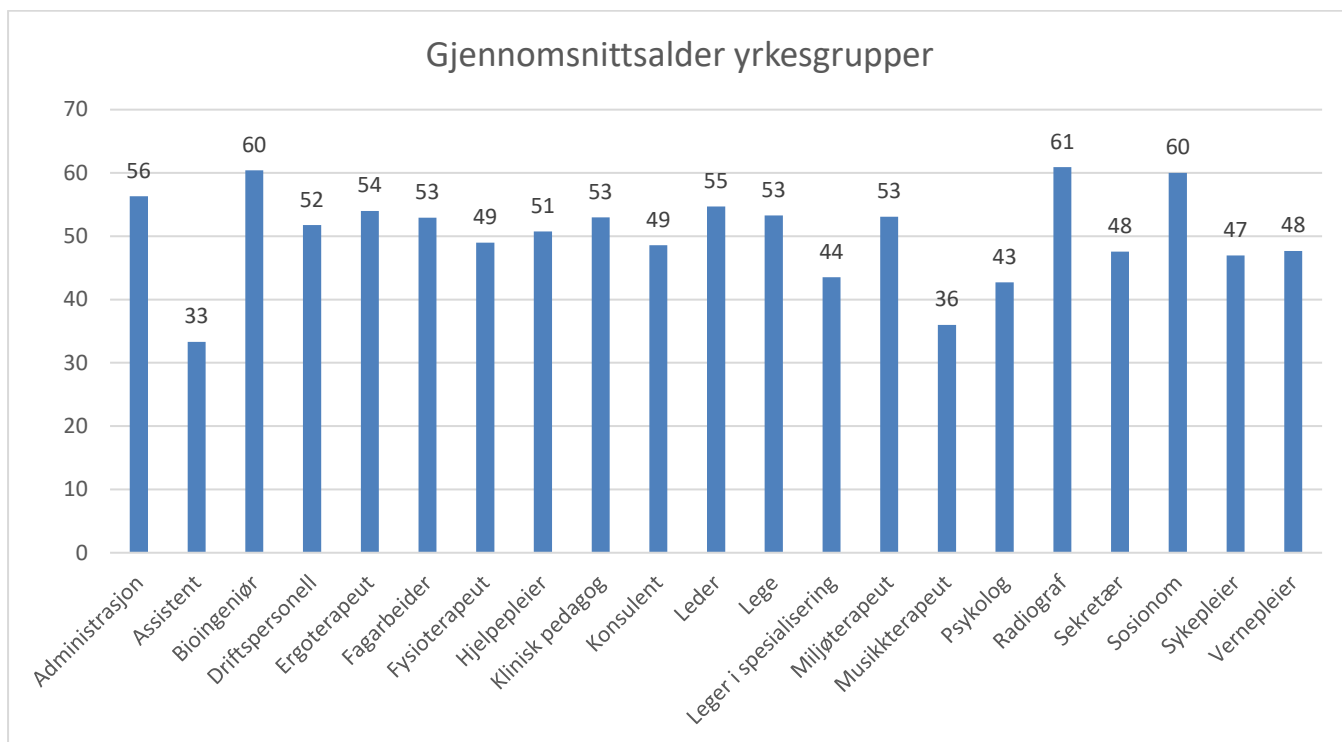


Sykepleiere er den største gruppen ansatte, med en tredjedel av totalt antall årsverk. Den nest største gruppen er psykologer som utgjør 16 prosent av de ansatte. Legene utgjør 7,7 prosent. Om lag 85% av de ansatte arbeider pasientrettet.

Blant Betanien sykehus sine om lag 337 medarbeidere finner vi registrert 11 medarbeidere fordelt på 5 ulike nasjonaliteter.

### Alderssammensetning

Den samlede gjennomsnittsalderen på ansatte i Betanien sykehus er 47 år. Alderssammensetning viser at Betanien sykehus er et sykehus har et tversnitt 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 2023 registrert 43 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 28 personer, hvorav 20 var kvinner og 8 var menn. I tillegg til ansettelser gjennom vårt rekrutteringssystem har det blitt ansatt en rekke assistenter som ekstrahjelper.



Ingen medarbeidere ble i 2023 rekruttert gjennom et samarbeid med NAV om midlertidig ansettelse med lønnstilskudd for kandidater med hull i cv, etter arbeidsmiljølovens §14-9 (2). Det er tidligere registret 1 medarbeider som er ansatt gjennom NAV.

### *Tilrettelegging av arbeidet*

Noen av våre medarbeidere vil ha behov for tilrettelegging i sin stilling som kan være enten midlertidig eller varig tilrettelegging. Dette har virksomheten gode retningslinjer og rutiner for, og det inngår også i opplæring av ledere og ligger tilgjengelig i læringsportalen. 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 standarder

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

- 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 lederopplæringsprogrammet.

- Vern mot mobbing, trakassering og diskriminering:

Betanien sykehus skal være en trygg	○ Varslingsrutiner
arbeidsplass for alle medarbeidere. Det er	○ Nulltoleranse trakassering
klare rutiner for hvordan varslingssaker	○ HMS handlingsplan
håndteres og årlig gjennomgang av	○ ForBedring (medarbeiderundersøkelse)
arbeidsmiljø og HMS.	

- Tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Betanien sykehus er en	○ Inkluderende arbeidsliv
inkluderende arbeidsplass hvor en rekke	○ Arbeidsinkludering (virkemidler fra NAV)
virkemidler ligger tilgjengelig for å hindre	○ Tilrettelegging internt
fravær og forebygge uønsket fravær.	○ HMS-rådgivning
Samtidig skal man legge til rette for at	○ Bedriftshelsetjenesten
medarbeidere i alle livsfaser skal ha en viss	○ Permisjon og livsfasetilnærming
flexibilitet i sitt arbeidsforhold.	○ 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 altså systematisk med tematikken likestilling, inkludering og mangfold. I dette arbeidet er vår visjon «I tjeneste for mennesker» og våre verdier som er 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 ivaretas i sykehusets strategiske og styrende dokumenter
- Alle klinikker og stabsfunksjoner arbeider systematisk og målrettet med å følge strategien og tiltaksplanen
- Våre medarbeidere har kompetanse på likestilling, inkludering og mangfold
- Våre medarbeidere har 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 er under utarbeidelse og skal være ferdigstilt våren 2024.

Kompetanse er det førende prinsippet ved rekruttering. Hovedregelen ved lønnsfastsettelse er at denne gis ut fra de sentralt fremforhandlede minstelønnssetningene. Noen yrkesgrupper får etter tariffavtalen sin lønn fastsatt lokalt. Dette gjelder ledere, leger, psykologer, ingeniører og radiografer. Utgangspunktet for disse yrkesgruppene er Betanien legger seg tilnærmings lik Helse Bergen. Ved særskilte rekrutteringsutfordringer og/eller at en kandidat har særlig relevant kompetanse kan det gis rekrutteringstillegg og/eller kompetansetillegg.