



Dato: Juni 2023

Oslo universitetssykehus HF

# Rapport om likestilling, inkludering og mangfold

Dette er Oslo universitetssykehus HF sin redegjørelse for arbeidet med å fremme likestilling, inkludering og mangfold i vårt foretak. 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 Oslo universitetssykehus for områdene bemanning og lønn*

*Del 2 av rapporten er en redegjørelse om Oslo universitetssykehus sine standarder og arbeid for likestilling, inkludering og mangfold, og mot diskriminering*

## Innledning

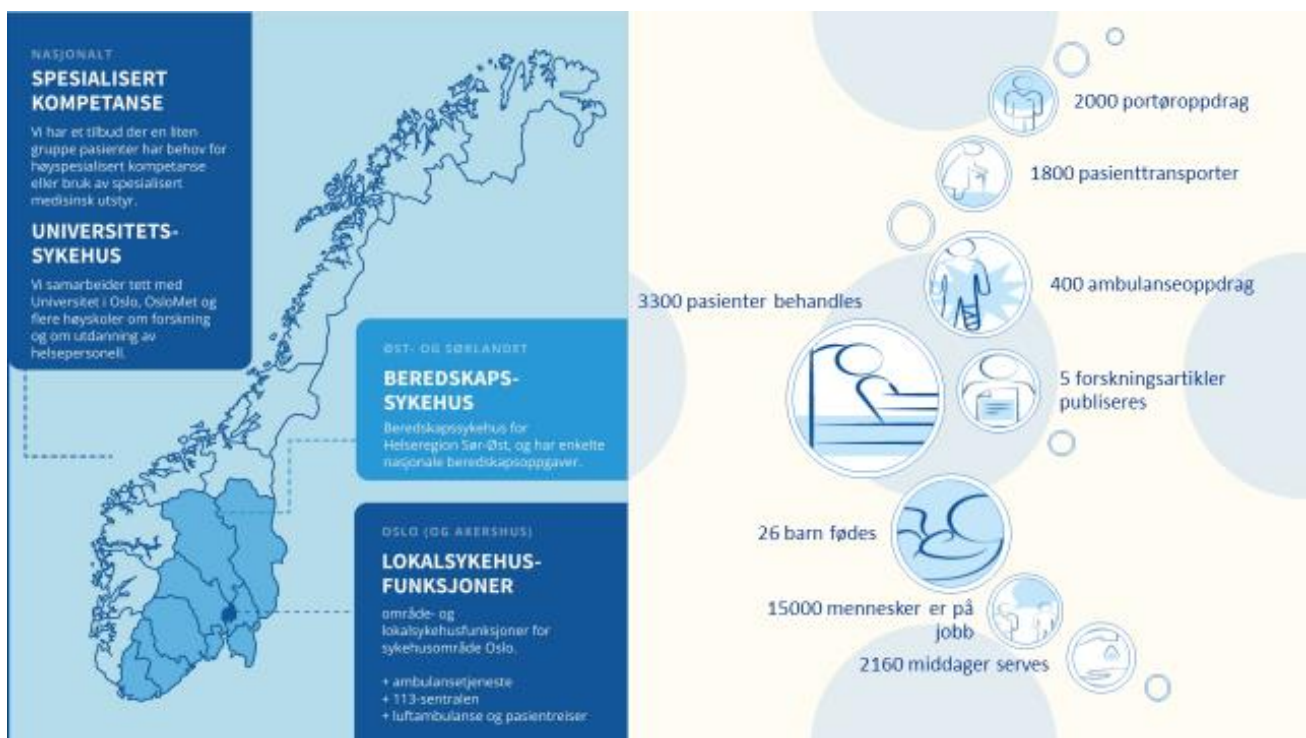
Det er et stadig økende fokus på mangfold, likestilling og inkludering i arbeidslivet. Aktivitets- og redegjøringsplikten etter Lov om likestilling og diskriminering §26 innebærer at alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Oslo universitetssykehus 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.

Som Norges største helsefaglige arbeidsplass har vi ansvar for nasjonale og regionale helsefaglige tjenester til den norske befolkningen, i tillegg til å være lokalsykehus for sykehusområde Oslo. 15 000 mennesker er på jobb hvert døgn for å levere et bredt spekter av tjenester.

Oslo universitetssykehus 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 Oslo universitetssykehus

## Likestillingsredegjørelse 2022 for Oslo universitetssykehus

Første del av denne rapporten inneholder vår likestillingsredegjørelse for 2022 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 Oslo universitetssykehus 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 (kvinner 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 2022 var det totalt 21 085 ansatte<sup>1</sup>, fordelt på 73,8 kvinner og 26,2 prosent menn. Av disse hadde 3 537 midlertidig stilling, hvorav 73,3 prosent var kvinner og 26,7 prosent var menn. Figurene nedenfor viser kjønnsbalansen i virksomheten og kjønnsbalansen for faste og midlertidige stillinger ved Oslo universitetssykehus.

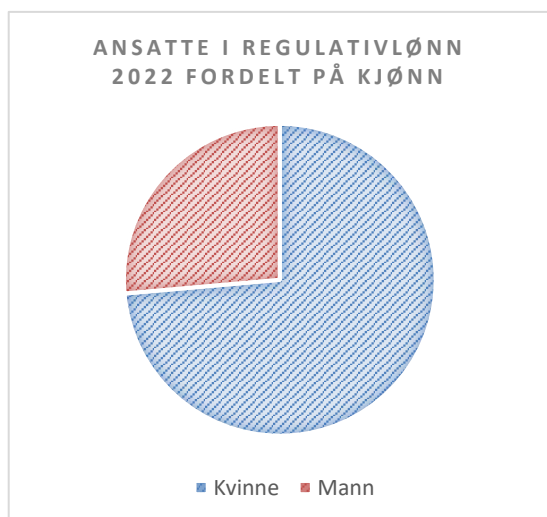


Diagram 1: Andel kvinner og menn av totalt antall med regulativlønnede i stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, gjennomsnitt av tolv måneder

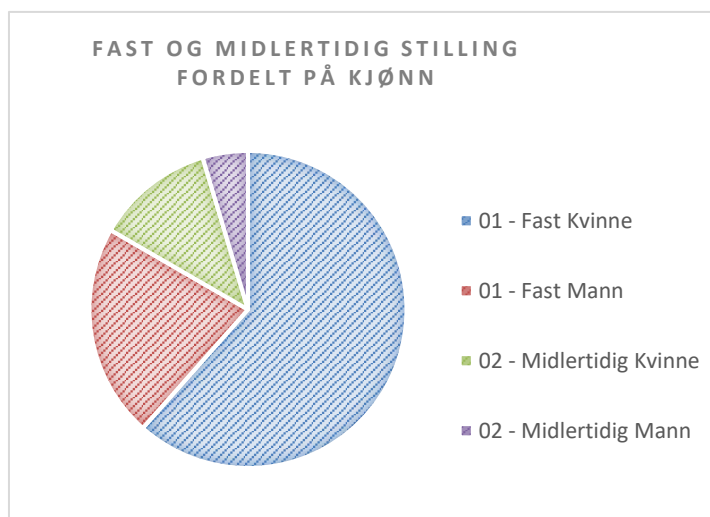


Diagram 2: Andel kvinner og menn i faste og midlertidige stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, gjennomsnitt av tolv måneder

<sup>1</sup> «Ansatte» forstås her som antall medarbeidere i regulativlønnede stilling med stillingsbrøk over 0. Ikke medregnet er ansatte i honorarlønn og timelønn, eller ansatte i ulønnet fravær. Totalt antall ansatte i alle ansettelsesformer er ved OUS opp mot 25 000.

### Heltid og deltid

Gjennomsnittlig stillingsprosent for medarbeidere ved Oslo universitetssykehus er 94,4 prosent. Av totalt 4 871 ansatte som arbeider deltid er 81 prosent kvinner, mens kvinners andel av totalt 16 214 ansatte som arbeider heltid er 71 prosent. Diagrammene nedenfor viser kjønnsbalansen.

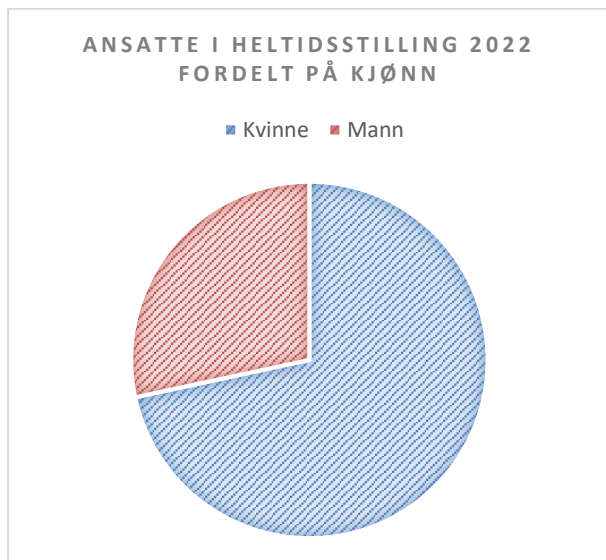


Diagram 3: Andel kvinner og menn i heltidsstilling, gjennomsnitt av tolv måneder

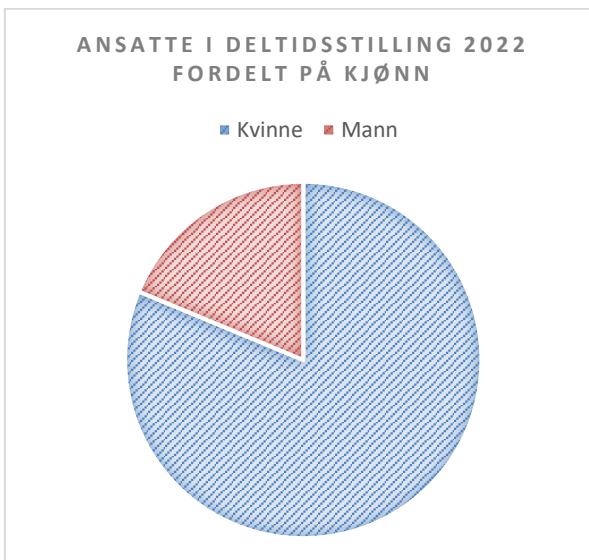


Diagram 4: Andel kvinner og menn i deltidstilling, gjennomsnitt av tolv måneder

### Ufrivillig deltid

Andel ansatte som arbeider deltid er 23,6 prosent mens 76,4 prosent arbeider heltid. Denne fordelingen er uendret fra 2021. Av alle kvinner ansatt ved foretaket arbeider 26,1 prosent deltid og 73,9 prosent heltid, mens andelen menn som arbeider deltid er 16,7 prosent og 83,3 prosent arbeider heltid. Oslo universitetssykehus har lavest deltidsprosent av sykehusene i regionen.<sup>2</sup>

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

Antall ansatte i heltid eller deltid 2022	Kvinne	Mann	Totalsum
<b>Heltid</b>	11 616	4 598	16 214
<b>Deltid totalt</b>	3 959	912	4 871
<i>Deltid</i>	3 530	829	4 359
<i>Uønsket deltid</i>	144	48	192
<i>Ønsket deltid</i>	285	35	320
<b>Totalsum</b>	15 575	5 510	21 085

Tabell 1 viser antall ansatte i relativlønn i stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, kjønnsfordeling heltid og deltid, 2022

<sup>2</sup> Kilde: Bemanningsrapport Helse Sør-Øst, januar 2023



### Foreldrepermisjon

I 2022 var totalt 1 554 medarbeidere ved Oslo universitetssykehus i foreldrepermisjon, fordelt på 1283 kvinner og 271 menn. Uttak av kalenderdager til foreldrepermisjon viser fordelingen at kvinner tar ut 175 755 dager, mens menn tar ut 22 115 dager for menn. Kjønnfordelingen for antall ansatte og antall dager til foreldrepermisjon er fremstilt nedenfor.

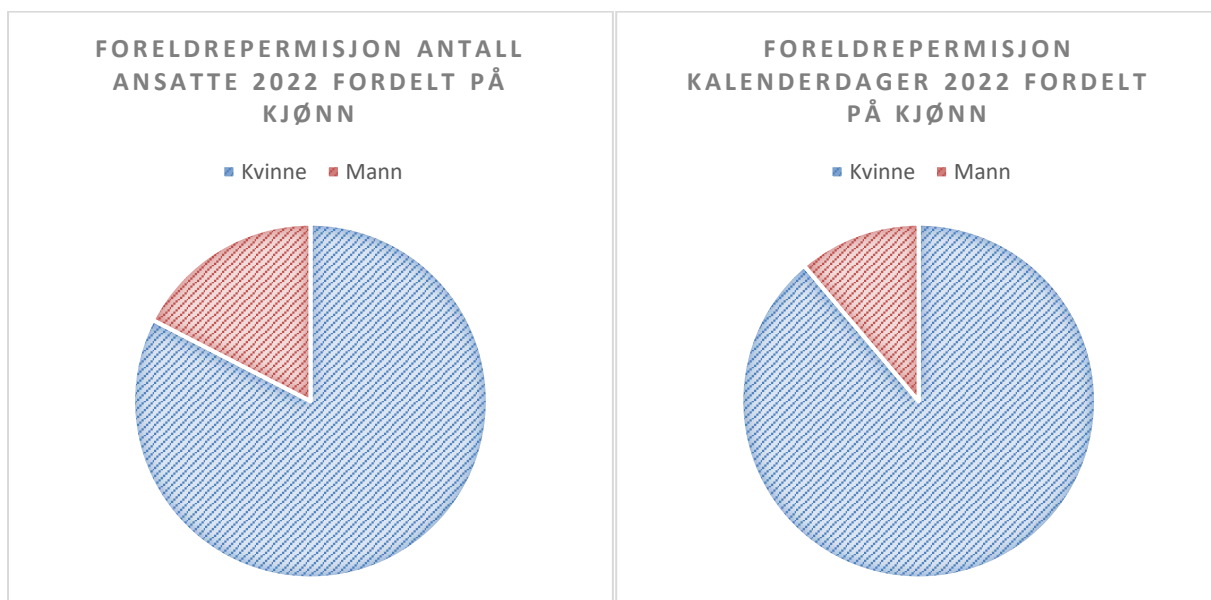


Diagram 5 og 6 gir en fremstilling basert på ansattes uttak av foreldrepermisjon i 100 prosent og 80 prosent

Faktisk uttak av foreldrepermisjon (kalenderdager) omregnet til gjennomsnittlig antall uker gir 18,2 uker totalt. Beregning av gjennomsnittlig antall uker for kvinner og menn gir denne fordelingen:

Kvinnens uttak: 19,6 uker

Menns uttak: 11,7 uker

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 2022 og ikke hele uttaket av permisjon.

## Likelønnsundersøkelsen 2022

Ved Oslo universitetssykehus sorteres stillingsgrupper på nivåer. Stillingsgruppe 1 er en overordnet kategorisering av stillinger og stillingsgruppe 2 viser en finere sortering av type stillinger. Innenfor noen av disse vil man også finne flere stillingskoder. Under «spesialsykepleier» vil det eksempelvis ligge kategorier for spesialiteter på stillingsgruppe nivå 3. Lønnsundersøkelsen som her presenteres redegjør for kjønnsbalanse i stillingsgruppe 1 og 2.

Det er verdt å merke seg at for langt de fleste på stillingsgruppenivå 2 er kvinner i flertall, med unntak av miljøarbeider, ambulanspersonell, topplerer, samt flertallet av stillingene under stillingsgruppe 09 Drifts- og teknisk personell.

### Kvinner andel av menns lønn

I tabellen på neste side er det gitt en fremstilling av antall ansatte i stillingsgruppe nivå 1 (rader merket lyseblått angitt med tall) og stillingsgruppe 2 (undergrupper angitt med tall og bokstav), sortert på kjønn, samt gjennomsnittsberegning av lønn innen hver stillingsgruppe, også sortert på kjønn.

I alt er det 11 stillingsgrupper på nivå 1, hvorav stillingsgruppe 8 Apotekstillinger kun har honorarlønnede per desember 2022 og ikke er tatt med i fremstillingen i tabell 2. Det er 43 stillingsgrupper på nivå 2 og oversikten viser antall ansatte fordelt på kjønn i de ulike stillingsgruppene, gjennomsnittslønn fordelt på kjønn, og kvinners andel av menns faste lønn.

Lønnsundersøkelsen har avdekket mindre lønnsulikheter mellom kvinner og menn på stillingsgruppe nivå 2. Tabellen viser at lønnsulikheter er gjennomgående lavere i stillingsgruppe nivå 2 enn nivå 1, og den viser også kvinners andel av totalt antall ansatte i de ulike stillingsnivåene varierer veldig fra stillingsgruppe til stillingsgruppe.

Den relative andelen i stillingsgruppene vises ikke her. Dette vil påvirke gjennomsnittsberegning av lønn. Lønnsulikhetene som finnes i tabellen er ikke heller ikke justert for andre variabler enn kjønn og dette bør belyses kort. Det er ikke undersøkt for andre variabler som kan forklare ulikheter, som at kvinner er under- eller overrepresentert innen visse typer utdanning eller at alderssammensetning og kjønn innen en stillingsgruppe også kan gi utslag i ulikheter.

De største lønnsforskjellene finnes i heterogene grupper der arbeidsoppgaver, utdanningsnivå og kompetansekrav varierer fra stilling til stilling, men også der utdanningskravet er på samme nivå kan stillingers innhold variere i en slik grad at det er naturlig å se lønnsulikheter på stillingsgruppenivå.

I denne rapportens del 2 redegjøres det for hvordan virksomheten skal arbeide med temaet likelønn i tiden fremover.

*Tabell 2 (neste side): Kolonne 1 og 2 viser antall personer i regulativlønnede stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, kolonne 3 viser kvinners andel av antall ansatte (hoder), kolonne 4 og 5 viser gjennomsnitt brutto årslønn og faste tillegg i 100% stilling, kvinner og menn, kolonne 6 viser andel av kvinners andel av menns faste lønn. Lønnsdata er fjernet ved forekomst på fem eller mindre i ett av kjønnene*

Stillingsgrupper og gjennomsnittslønn ved Oslo universitetssykehus

	Summer av hoder		Kvinnens andel av antall hoder	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinnens andel av menns faste lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>01 - Administrasjon/Ledelse</b>	<b>2402</b>	<b>727</b>	<b>77 %</b>	<b>692 796</b>	<b>920 983</b>	<b>75 %</b>
01a - Toppleder	11	19	37 %	1 723 103	1 882 083	92 %
01b - Mellomleder	100	93	52 %	1 210 609	1 311 779	92 %
01c - Andre Ledere	686	258	73 %	866 874	970 939	89 %
01d - Merkantile Stillinger	1598	357	82 %	573 390	728 357	79 %
01e - Tillitsvalgte Og Verneombud	7		100 %	651 686		
<b>02 - Pasientrettede Stillinger</b>	<b>1282</b>	<b>357</b>	<b>78 %</b>	<b>552 972</b>	<b>563 123</b>	<b>98 %</b>
02a - Vernepleier	62	34	65 %	552 957	573 610	96 %
02b - Tannleger	10	7	59 %	1 055 417	970 107	109 %
02c - Logoped	10	1	91 %	-	-	115 %
02d - Sosionom	140	24	85 %	571 463	588 462	97 %
02e - Pedagog	50	8	86 %	625 858	598 337	105 %
02f - Miljøarbeidar	18	43	30 %	465 579	448 902	104 %
02g - Audiograf	6	1	86 %	-	-	100 %
02h - Fysioterapeut	194	35	85 %	569 858	518 053	110 %
02i - Ergoterapeut	58	10	85 %	574 862	518 861	111 %
02j - Miljøterapeut	96	61	61 %	540 010	545 519	99 %
02k - Helsesekretær	320	2	99 %	-	-	107 %
02l - Andre Pasientrettede Stillinger	318	131	71 %	593 508	598 057	99 %
<b>03 - Leger</b>	<b>1445</b>	<b>1104</b>	<b>57 %</b>	<b>934 508</b>	<b>1 006 628</b>	<b>93 %</b>
03a - Overleger	837	784	52 %	1 056 439	1 103 983	96 %
03b - Lis-Leger	487	247	66 %	742 628	746 777	99 %
03c - Turnuslege/ Lis 1	46	21	69 %	574 911	572 857	100 %
03d - Legespesialist	75	52	59 %	822 291	828 522	99 %
<b>04 - Psykologer</b>	<b>327</b>	<b>83</b>	<b>80 %</b>	<b>762 853</b>	<b>775 047</b>	<b>98 %</b>
04a - Psykologspesialist	180	48	79 %	858 392	856 097	100 %
04b - Psykolog	147	32	82 %	648 942	632 624	103 %
04c - Sjefpsykolog		3	0 %		-	
<b>05 - Sykepleier</b>	<b>5575</b>	<b>809</b>	<b>87 %</b>	<b>563 662</b>	<b>578 096</b>	<b>98 %</b>
05a - Spesialsykepleier	2026	371	85 %	643 533	653 046	99 %
05b - Sykepleier	3289	438	88 %	507 503	514 740	99 %
05c - Jordmor	260		100 %	653 018		
<b>06 - Helsefagarbeider/Hjelpepleier</b>	<b>359</b>	<b>114</b>	<b>76 %</b>	<b>468 729</b>	<b>472 790</b>	<b>99 %</b>
06a - Helsefagarbeidar/hjelpepleiar	359	114	76 %	468 729	472 790	99 %
<b>07 - Diagnostisk Personell</b>	<b>1508</b>	<b>388</b>	<b>80 %</b>	<b>558 191</b>	<b>562 067</b>	<b>99 %</b>
07a - Bioingeniør	623	92	87 %	552 494	544 700	101 %
07b - Laboratoriepersonell	452	149	75 %	562 833	569 577	99 %
07c - Radiograf	298	108	73 %	547 659	553 933	99 %
07d - Stråleterapeut	135	39	78 %	592 885	599 596	99 %
<b>09 - Drifts/Teknisk Personell</b>	<b>695</b>	<b>838</b>	<b>45 %</b>	<b>490 483</b>	<b>521 300</b>	<b>94 %</b>
09a - Kjøkkenpersonell	140	44	76 %	432 880	449 223	96 %
09b - Teknisk Personell	144	195	42 %	608 622	640 007	95 %
09c - Renholdspersonell	255	185	58 %	424 691	438 253	97 %
09d - Forsyningspersonell	27	101	21 %	467 796	461 911	101 %
09e - Portører	22	86	20 %	411 416	439 743	94 %
09f - Ikt Personell	63	78	45 %	684 598	717 500	95 %
09g - Annet Driftspersonell	44	149	23 %	443 595	467 874	95 %
<b>10 - Ambulansepersonell</b>	<b>257</b>	<b>391</b>	<b>40 %</b>	<b>484 652</b>	<b>532 579</b>	<b>91 %</b>
10a - Ambulansepersonell	257	391	40 %	484 652	532 579	91 %
<b>11 - Forskning/Utdanning</b>	<b>879</b>	<b>434</b>	<b>67 %</b>	<b>587 744</b>	<b>687 025</b>	<b>86 %</b>
11A - FORSKNING	693	391	64 %	637 987	720 216	89 %
11B - STUDENTER	143	25	85 %	451 919	454 682	99 %
11C - LÆRLINGER	43	18	70 %	388 442	388 333	100 %
<b>TOTALT ALLE STILLINGSGRUPPER</b>	<b>14733</b>	<b>5245</b>	<b>74 %</b>	<b>619 750</b>	<b>716 686</b>	<b>86 %</b>

## Risiko for diskriminering

Oslo universitetssykehus er en kvinnedominert virksomhet. Det kan være en risiko for at kjønn blir behandlet ulikt men det finnes ikke kilder på foretaksnivå 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.

## HMS-rapport 2022

I virksomhetens HMS-rapporter redegjøres årlig for risikovurderinger gjort i klinikkene rundt en rekke temaer. Relevant for denne rapportens tema er psykologisk trygghet, konflikt, trakassering, vold og trusler og inkluderende arbeidsliv. Andre sentrale kilder i utarbeidelsen av HMS-årsrapporten er medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelsen (ForBedring) og avvikssystemet (Achilles).

Det er ikke redegjort for funn i klinikkens risikovurderinger i 2022 som peker på en fare for systematisk skjevbehandling eller at det er fare for diskriminering etter likestillingsloven ved Oslo universitetssykehus. Imidlertid kan det heller ikke utelukkes at det finnes faktiske forekomster av diskriminering. Det skal arbeides videre for å systematisere kunnskapsgrunnlaget for dette temaet på foretaksnivå.

## ForBedring 2022

Den nasjonale fellesundersøkelsen ForBedring er vår årlige medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelse og gjennom denne kartlegges organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, herunder spørsmål om diskriminering og trakassering. Undersøkelsen viser at Oslo universitetssykehus befinner seg i middelområdet for både nasjonale temaer og lokale tilleggstema, som er listet opp nedenfor.

Nasjonale temaer		OUS tilleggstema
Engasjement	Opplevd lederatferd	Respektfullt arbeidsmiljø Likeverd Involvering Kommunikasjon
Teamarbeidsklima	Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet	
Arbeidsforhold	Fysisk miljø	
Sikkerhetsklima	Oppfølging	
Psykososialt arbeidsmiljø		

*Likeverd* som er et tema Oslo universitetssykehus har valgt å legge til undersøkelsen, utgjør statistisk sett ikke en separat faktor men må ses i sammenheng med de andre variablene. Sammenstillingen av variablene gir ingen indikasjon på skjevbehandling av våre medarbeidere på overordnet nivå. Det er slik sett ikke mulig å konkludere for virksomheten som helhet at det er behov for tiltak.

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 fokus 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 hver av de 16 klinikkene.



### Andre kilder til informasjon

I varslings- og trakasseringssaker vil man av hensyn til anonymitet og personvern kun lagre informasjon om den som varsler og sakens innhold på den enkelte berørte sin elektroniske personalmappe, og man kan således ikke sammenstille eller generalisere informasjon om årsaker eller konklusjoner i varslingsaker dersom virksomheten skulle finne at trakassering eller diskriminering har funnet sted.

Oslo universitetssykehus har virksomhet på 114 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 kompenserende tiltak men det kan ikke utelukkes at bygningsmessige forhold kan være til hinder for medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

Lønnskartleggingen i hele virksomheten som ble igangsatt i 2022 viser at det gjenstår arbeid med å gjennomføre gode analyser av hvordan likelønnsprinsippet blir ivaretatt. Det er ikke grunn til å konkludere med at det foregår diskriminering av kjønn, men siden datagrunnlaget viser en liten skjevhet mellom kjønn for noen stillingsgrupper skal Oslo universitetssykehus arbeide videre med en kartlegging og risikovurdering knyttet til lønnsområdet.

### 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 Oslo universitetssykehus. Men, undersøkelsene viser også at risikobildet er noe mangelfullt. I neste del av rapporten vil det redegjøres for hvilke tiltak og føringer Oslo universitetssykehus 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 Oslo universitetssykehus

*Del 2 av likestilling, mangfold og inkluderingsrapporten er en redegjørelse om Oslo universitetssykehus 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 Oslo universitetssykehus. 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 Oslo universitetssykehus 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 Oslo universitetssykehus

I dette avsnittet vises noen elementer som kan beskrive Oslo universitetssykehus 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.

### Oslo universitetssykehus som organisasjon

Oslo universitetssykehus er sammensatt og variert og våre medarbeideres kompetanse spenner fra det helt generelle til det svært spesialiserte. Virksomheten ved Oslo universitetssykehus er organisert i 16 klinikker og en administrativ stab.

Sykepleiere og spesialsykepleiere er den største gruppen ansatte, med en tredjedel av totalt antall årsverk. Om lag fjorten prosent av de ansatte er leger og ni prosent kategoriseres som diagnostisk personell. Pasientrettede stillinger utgjør 8,3 prosent mens drifts- og teknisk personell utgjør 7,7 prosent. Ledere utgjør til sammen 6,3 prosent. I alt finnes det 43 stillingsgrupper på nivå 2 i stillingssystemet og hver av disse har også et nivå 3 med flere stillingskoder.

Blant Oslo universitetssykehus sine om lag 21 000 medarbeidere finner vi registrert 1879 medarbeidere fordelt på 99 ulike nasjonaliteter<sup>3</sup>. Av disse er 502 medarbeidere fra land i Oceania ekskl. Australia og New Zealand, Afrika, Europa ekskl. EØS/EU -land, Asia, Sør og mellom Amerika. Stillingsgruppene drifts- og teknisk personell og forskning er de to stillingsgruppene med høyest antall statsborgere fra denne gruppen.

Sykepleier, leger og merkantilt personell har en høy andel av statsborgere fra våre naboland.

---

<sup>3</sup> Basert på *registrert statsborgerskap*. Disse gjenspeiler ikke det totale etniske mangfoldet da tallene ikke fanger opp medarbeidere med innvandrerbakgrunn som har norsk statsborgerskap, eller norskfødte med innvandrerbakgrunn.

## Inkluderende rekruttering

Oslo universitetssykehus rekrutterer altså til en stor bredde av stillinger og fagområder. Det var i 2022 registrert 7900 rekrutteringsprosesser i vårt rekrutteringssystem. Dette er medregnet alle typer stillinger i mindre og større stillingsbrøker, og mange av disse var interne rekrutteringer. Av totalt antall søkere i disse rekrutteringsprosessene var 78,8 prosent kvinner. Ved utgangen av 2022 var det 2 287 nye medarbeidere ved Oslo universitetssykehus sammenliknet med januar 2022, fordelt på 1720 kvinner og 567 menn.

I vårt rekrutteringssystem er det ved søknad en mulighet til for søkeren selv å krysse av for om vedkommende kandidat har innvandrerbakgrunn, hull i cv<sup>4</sup>, eller nedsatt funksjonsevne. I rekrutteringssystemet forklarer veiledningsteksten hvorfor det er mulighet til slik avkryssing.

Det at registreringen skjer ved søknad og av kandidaten selv gir ikke våre rapporter høy grad av presisjon, noe vi ser av en lav andel avkryssinger. Vi tar likevel med at av de som ble tilsatt i utlyste stillinger ved Oslo universitetssykehus, hadde 404 personer valgt å krysse av for utenlandsk opphav, 13 personer for nedsatt funksjonsevne, samt 21 personer med hull i cv.

Åtte medarbeidere ble i 2022 rekruttert gjennom et samarbeid med NAV om midlertidig ansettelse med lønnstilskudd for kandidater med hull i cv, etter arbeidsmiljølovens §14-9 (2). Samarbeidet er nedfelt i en intensjonsavtale og intern rutine for denne typen ansettelse.

## 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.

## Oslo universitetssykehus sine standarder

Oslo universitetssykehus sine standarder gir retning til hvordan vi aktivt og målrettet skal arbeide for å fremme likestilling, inkludering og mangfold. I vår strategi og våre styrende dokumenter er temaet satt i system og gjort tilgjengelig for hele organisasjonen. Nedenfor gis en oversikt over standarder og

- Rekruttering og arbeidsgiverprofilering  
Oslo universitetssykehus 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:

*«Oslo universitetssykehus er en arbeidsplass med stort mangfold. Det mener vi er helt avgjørende for å løse de oppgavene som kreves av oss. Vi ønsker derfor at dette mangfoldet skal gjenspeiles blant søkere til våre stillinger og oppfordrer alle til å søke uavhengig av hvem du er og hvilken bakgrunn du har.»*

- Verdier  
Våre verdier kvalitet, trygghet og respekt, i tillegg til åpenhet og tillit, er kommunisert i strategiske dokumenter og fremheves i opplæringsløpet våre medarbeidere går gjennom som nyansatte og i lederopplæringsprogrammet.

---

<sup>4</sup> Ute av arbeidslivet minst to av fem siste år.

- Vern mot mobbing, trakassering og diskriminering:  
Oslo universitetssykehus 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 trakassering
  - HMS handlingsplan
  - ForBedring (medarbeiderundersøkelse)
  - Achilles (HMS forbedringssystem)
  
- Tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv  
Oslo universitetssykehus 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
  - Bedriftsjordmor
  - Permisjon og livsfasetilnærming
  - Seniorpolitikk
  
- Kompetanse- og lederutvikling  
Oslo universitetssykehus 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.
  - Ledermobiliseringsprogram
  - Lederopplæring
  - Kompetansepakker for medarbeidere og ledere om LIM-tematikk
  - Nyansattprogram
  
- Ufrivillig deltid  
Oslo universitetssykehus 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
  - Stillingsutvidelse gjennom Personalformidling
  
- Kommunikasjon og profilering  
Oslo universitetssykehus har et samfunnsansvar og deltar i samfunnsdebatten. Tematikken likestilling, inkludering og mangfold skal være synlig og kommunikasjonen skal reflektere våre standarder.
  - Bildedatabase som reflekterer mangfold
  - Inkluderende språk og grafisk profil
  - Markering av merkedager
  - Mediesaker om LIM-tema (intranett, hjemmesiden og sosiale medier)

## Likestilling, inkludering og mangfold

Oslo universitetssykehus arbeider altså systematisk med tematikken likestilling, inkludering og mangfold og førende dokumenter skal underbygge sykehusets visjon og verdier om å være en arbeidsplass preget av åpenhet, tillit og respekt. Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold gir retning til arbeidet i form av konkrete tiltak og ansvarsområder.

### Mangfoldskampanjen 2022

Oslo universitetssykehus gjennomførte kampanjen «Opplev mangfoldet vårt» over syv uker våren 2022. Kampanjen var rettet mot ledere og medarbeidere ved virksomheten og berørte temaer som inkluderende kultur og språk, trakassering og diskriminering, rekruttering og mangfoldsledelse og seniorpolitikk. Kampanjeperioden ble avsluttet med markering av Pride. Mangfoldskampanjen var synlig på alle virksomhetens medieflater og intern i sykehuset, og det ble arrangert kurs og inspirasjonsseminar.

Evalueringen av kampanjen viste et behov for helhetlige føringer for mangfold og inkludering ved Oslo universitetssykehus, og å systematisere og forankre dette arbeidet. Videre er det behov for å styrke vår mangfoldskompetanse som organisasjon. Arbeidet fra kampanjeperioden ble videreført i en arbeidsgruppe som har utformet en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

### Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2023-2026

Oslo universitetssykehus arbeider systematisk for å sikre likestilling, inkludering og mangfold med mål om å sikre god forankring og oppfølging på foretaksnivå, og ledere og medarbeideres kompetanse og på området

#### Målsetninger i LIM handlingsplanen

- Oslo universitetssykehus 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

Handlingsplanen inneholder i alt 26 tiltak fordelt på tre satsingsområder i perioden 2023-2026:

<i>Satsingsområder</i>	<i>Eksempler på tiltak</i>
Kompetanse og verktøy	Lederopplæring, kompetansepakker til undervisning i klinikkene, og utvikle analyseverktøy for LIM-tematikken
Kommunikasjon og språk	Bevisst bruk av språk og illustrasjoner i mediasaker og annen kommunikasjon
Rekruttering, inkludering og arbeidsgiverprofilering	Opplæring i mangfoldsrekruttering, LIM-tematikk i arbeidsmiljøuka, objektiv og rettferdig vurdering av kandidater i sjekklisten for rekruttering

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold er en del av Oslo universitetssykehus sin likestillingsredegjørelse og er i sin helhet lagt ved denne rapporten.



## Lønn og likestilling

Ved Oslo universitetssykehus 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 Oslo universitetssykehus. Likelønnsrapporteringen i Oslo universitetssykehus sin årsberetning 2021 viste likevel av det eksisterer kjønnsulikheter i avlønning ved virksomheten og at det er behov for analysere ulikhetene nærmere. Kartleggingen for 2022 viser de samme funn men også at ulikhetene i de fleste stillingsgruppene er relativt små.

Det er derfor igangsatt et arbeid for å undersøke, kartlegge og analysere likelønn nærmere med tanke på å avdekke årsaker og få innsikt i sammenhenger som bakenforliggende faktorer som påvirker avlønning.

To hovedmål for det videre arbeidet med likelønn utpeker seg:

- Oslo universitetssykehus må arbeide for å utvikle en helhetlig metodikk for likelønnsanalyser
- Oslo universitetssykehus skal forankre arbeidet mot diskriminering i foretakets lønnspolitikk

Nedenfor redegjøres det for hvordan virksomheten skal arbeide videre med disse målsetningene.

### Lønnspolitikk ved Oslo universitetssykehus HF

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. Kompetanse er det førende prinsippet. Fastsettelse av lønn gjøres individuelt ved hver ansettelse. Fra 2023 vil teksten i vår lønnspolitikk inneholde følgende presisering knyttet til likelønn og diskriminering:

*«Ingen skal diskrimineres, verken direkte eller indirekte. Hensynet til likelønn skal ivaretas.»*

Dette er innarbeidet i overenskomster mellom Oslo universitetssykehus som arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Samtlige overenskomster viser til at det skal gjøres individuelle lønnsvurderinger basert på stillingens innhold og stillingsinnehavers kvalifikasjoner og at hensynet til likelønn skal ivaretas.

### Pågående arbeid knyttet likestilling og likelønn

Likelønnsrapporten i Oslo universitetssykehus sin årsberetning 2022 viste at det eksisterer kjønnsulikheter i avlønning på et overordnet nivå ved virksomheten. Det ble derfor besluttet at de 16 klinikkene skal undersøke, kartlegge og analysere likelønn og kjønnsfordeling i hver enkelt klinikk.

Oslo universitetssykehus er en stor virksomhet med et svært bredt spekter av yrkesgrupper og oppgaver. Arbeidet som er igangsatt viser at virksomheten har behov for å utvikle standardisert metodikk for å øke kvaliteten på rapportering i klinikkene for bedre å kunne undersøke, kartlegge og analysere lønnsforskjeller på tvers av foretaket. Det er dessuten viktig å øke innsikten i kjønnsnøytrale faktorer som forårsaker ulikheter i lønn. Slike faktorer som virker inn kan være:

- *individuelt fastsatt lønn ved ansettelse*
- *utdanningsbakgrunn og -retning*
- *kulturelle forskjeller i foretaket*
- *alder*
- *historikk og flytting internt i sykehuset*
- *arbeidsoppgaver og stillingens innhold*

Likelønnsundersøkelsen har blitt godt tatt imot i Oslo universitetssykehus sine 16 klinikker, og bidrar i seg selv til en økt bevissthet rundt likestilling og diskriminering. Det gjenstår likevel en del arbeid for å få gjennomført en god og meningsfull analyse av likestilling og likelønn som tar opp i seg de ulike historiske, kulturelle og organisatoriske forhold på tvers av foretaket, i tillegg til hvordan man ivaretar likelønnsprinsippet gjennom retningslinjer og praksis.

### *Handlingsplan for likelønn Oslo universitetssykehus*

Likelønnsundersøkelsen og arbeidet med likelønn har gitt foretaket verdifulle læringspunkter som er listet nedenfor og som vil være utgangspunkt for en handlingsplan for likelønn ved Oslo universitetssykehus.

Arbeidet mot diskriminering skal forankres i virksomhetens lønnspolitikk, som nevnt i avsnittet foran, og det bør utvikles en helhetlig metodikk for likelønnsanalyser. Det bør være et mål at stillingstitler og stillingshierarki bør harmoniseres på tvers av klinikkene, og at datakvaliteten i HR- og lønnsystemer forbedres. utfordringer knyttet til likelønn bør kommuniseres til arbeidsgiver.

I perioden frem til neste rapportering etter Lov om likestilling og diskriminering §26, vil virksomheten arbeide videre med disse problemstillingene og en handlingsplan for likelønn ved Oslo universitetssykehus.