

Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg HF - 2022



Innhold

1. Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg – tilstanden i 2022	3
1.1 Tilstanden på lønnsområdet	3
1.2 Uttak av permisjon	4
1.3 Nærmere om bruk av deltid og midlertidige stillinger	4
2. Sykehusbygg sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering og trakassering	5
2.1 Innledning	5
2.2 Rekruttering	5
2.3 Lønns og arbeidsvilkår	5
2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	6
2.5 Tilrettelegging	6
2.6 Mulighet for å balansere arbeid og fritid	7
2.7 Særlig om arbeidet mot mobbing og trakassering	7
3. Risiko og utviklingsområder	8

1. Likestillingsredegjørelse i Sykehusbygg – tilstanden i 2022

I Sykehusbygg HF jobber vi for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Sykehusbygg HF hadde i 2022 i gjennomsnitt 174,6 årsverk i virksomheten. Ved årets slutt var det 171 ansatte i foretaket, sammenliknet med 163 ansatte ved foregående årsskifte.

Av foretakets faste ansatte er det 74 kvinner og 97 menn ved utløpet av 2022. Foretakets ledergruppe besto i 2022 av fire kvinner og to menn. Foretakets styre besto av fire menn og tre kvinner.

I Sykehusbygg HF er gjennomsnittsalderen for kvinner 49,2 år, og for menn 51,4 år.

Sykefraværet var på 5,2 % i 2022 sammenliknet med 4,1 % foregående år. Det har ikke vært rapportert om skader eller ulykker på arbeidsplassen.

1.1 Tilstanden på lønnsområdet

For å følge utviklingen, og eventuelt korrigere, gjøres gjennomgang og vurderinger av fordelingen av lønn mellom ulike grupper og roller. De ulike rollene i virksomheten er inndelt i følgende grupper;

Gruppe 1 – Administrerende direktør

Gruppe 2 – Avdelingsleder/-sjef, prosjektdirektør

Gruppe 3 – Seksjonsleder/prosjektsjef

Gruppe 4 – Områdeleder

Gruppe 5 – Prosjektleder I; fag, prosjektstyring og prosjektering (uavhengig stilling)

Gruppe 6 – Prosjektleder II; fag, prosjektstyring og prosjektering (ordinær stilling)

Gruppe 7 – Sykehusplanlegger, rådgiver (fag) og spesialrådgiver, fremdriftsplanlegger og BIM-tekniker

Gruppe 8 – Controller og koordinator

Tabellen viser status for faste ansatte ved utgangen av 2022, herunder også fordelingen mellom kvinner og menn innad i gruppe, samt gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kjønn i gruppene;

Stillinger:	Fordeling mellom ulike grupper		Lønnsforskjell
	Kvinner, antall	Menn, Antall	Kvinnerns lønnsnivå, vs lønnsnivå menn
Alle	74	97	90 %
Gruppe 1 - 3	9	16	99 %
Gruppe 4	8	19	97 %
Gruppe 5	9	24	88 %
Gruppe 6	6	15	99 %
Gruppe 7	31	19	103,6 %
Gruppe 8	11	4	86 %

1.2 Uttak av permisjon

Alle medarbeidere har rett til uttak av permisjon ifbm fødsel, omsorg, uavhengig av kjønn, mm. Vi har følgende status for uttak av foreldrepermisjon blant kvinner og menn i Sykehusbygg HF i 2022:

Permisjon – uttak i 2022	Kvinner	Menn
Fødselspermisjon (antall / gjennomsnitt dager)	3 / 96,3	4 / 46,3

1.3 Nærmere om bruk av deltid og midlertidige stillinger

Blant medarbeidere i Sykehusbygg HF er heltidsstilling hovedregelen - omtrent uten unntak. Tabellen under vises bruk av ulike stillingstyper, herunder deltid og midlertidig stillinger og pensjonistvilkår;

Type stillinger i 2022	Kvinner	Menn
Heltidsstilling (antall / andel)	73 / 97 %	97 / 93 %
Deltidsstilling (antall / gjennomsnitt snitt andel)	1	0
Midlertidig stilling (antall / gjennomsnitt andel)	1	5
Timelønnte på pensjonistvilkår	0	2

2. Sykehusbygg sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering og trakassering

2.1 Innledning

Sykehusbygg HFs ledelse samarbeider tett med de tillitsvalgte i alle spørsmål som vedrører de ansattes arbeidsbetingelser og arbeidsmiljøet i virksomheten. Det er etablert et eget samarbeidsutvalg (SU) som har jevnlige møter for felles drøfting og oppfølging. I tillegg møtes AMU minimum fire ganger per år.

Partene har et uttalt mål om å jobbe sammen for trygge og gode arbeidsforhold, og dette er nedfelt i en egen policy for HMS og internkontroll i Sykehusbygg HF slik;

«Sykehusbygg skal til enhver tid være en trygg, attraktiv og inkluderende arbeidsplass, der arbeidsmiljøet er preget av likeverd, dialog og medvirkning og faglig fokus. Våre medarbeidere bidrar aktivt med egne kunnskaper og erfaringer. Gjennom dette bidrar de direkte til at Sykehusbygg sine virksomhetsmål oppfylles og forbedres.»

Dette innebærer et inkluderende arbeidsmiljø hvor hver enkelt medarbeider skal kjenne seg ivaretatt og verdsatt, der opplevelsen av tilhørighet er god.

2.2 Rekruttering

Overordna målsetting for Sykehusbygg HF sin personalpolitikk er å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere slik at de kan bidra til å realisere foretakets mål.

Sykehusbygg HF mener at inkludering og mangfold er en styrke. Dette innebærer at medarbeidere med ulik kompetanse, bakgrunn, erfaring og perspektiver er velkommen for å bidra til en enda bedre oppgaveløsning. Ved rekruttering ansettes de best kvalifiserte søkere til stillinger uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering og etnisitet.

I 2022 er det gjort et betydelig arbeid for å gjennomgå og profesjonalisere rekrutteringsprosessen slik at den er godt tilpasset de mål og behov foretaket har.

2.3 Lønns og arbeidsvilkår

Ut fra virksomhetens rammebetingelser skal Sykehusbygg HF så langt det er mulig ha lønns- og arbeidsvilkår som gjør foretaket konkurransedyktig, og støtter opp under oppdragsgivernes behov for spesialkompetanse. Lønn vil kunne variere ut fra markedshensyn, og lønnsfastsettelsen i foretaket er derfor basert på individuelle vurderinger.

Sykehusbygg HF har som mål å være en arbeidsplass der det er full likestilling mellom kvinner og menn, og med lønns- og arbeidsvilkår som ikke diskriminerer. Foretaket arbeider aktivt og planmessig for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, og hindre diskriminering.

Likestillingsredegjørelse

Foretakets lønnspolitikk, vedtatt i 2020, nedfeller prinsipper om likebehandling i lønsspørsmål, og følges opp med blant annet kartlegging/overvåkning av eventuelle ulikheter i forberedelser og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger, jf krav i likestillingslovens § 26 2.ledd bokstav a.

Lønnspolitikken skal:

- Bidra til å rekruttere, beholde og utvikle medarbeiderne
- Bidra til at Sykehusbygg HF fremstår som en attraktiv arbeidsplass
- Bidra til lønn som avspeiler utdanning, kompetanse, oppgaver, ansvar og myndighet
- Fremme likestilling, det vil si sikre at det ikke oppstår lønnsforskjeller på bakgrunn av kjønn
- Bidra til at lønnskrav får en mest mulig objektiv saksbehandling
- Bidra til at lønnskriterier er klart formulert og gjort kjent

Det er i 2022 etablert et lønnsteam med mandat å utvikle og forvalte rammene for fastsettelse og endring av lønn i Sykehusbygg HF i henhold til målene i lønnspolitikken, herunder sikre likebehandling. Utvalget gir råd om innplassering og endring av lønn fortløpende.

2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

For å være blant de beste innenfor relevante fagfelt for sykehusbygging, er Sykehusbygg HF opptatt av at kompetansen blant medarbeiderne skal være den beste i forhold til de oppgavene som skal løses. Det er dessuten viktig å gi sikre at medarbeiderne gis gode utviklingsmuligheter. Mulighet til å ta nye roller internt tilrettelegges etter hvert som roller og behov i prosjektene endres, og når kompetanse og kapasitet utvikles hos medarbeidere.

Det er i 2022 innført egen ordning med mulighet for medarbeidere om å søke økonomisk støtte og permisjon til videreutdanning/etterutdanning for å styrke egen kompetanse og mulighet for videre karriere i Sykehusbygg HF.

2.5 Tilrettelegging

Som et ledd i arbeidet med å tilpasse for medarbeideres forskjellige behov i Sykehusbygg HF, har vi vurdert det hensiktsmessig å se behovene etter forskjellige livsfaser. Alle ledere med personalansvar har et visst handlingsrom og myndighet til å tilrettelegge for ansattes behov i ulike livsfaser. Det kan være ansatte som har foreldrepermisjon, ansatte som tar etterutdanning, el lignende.

Det er et voksende antall seniorer i Sykehusbygg HF, og for å beholde denne viktige kompetansen har foretaket i 2022 sett på ulike ordninger, slik at seniorer kan kombinere jobb med overgang til/uttak av pensjon.

Våren 2022 ble det gjort en kartlegging av mulige økonomiske ordninger og rammer som grunnlag for videre tilrettelegging for seniorer. Etter utredningen er det innført mulighet for seniorer som går av med pensjon til å fortsette å jobbe i Sykehusbygg HF på pensjonistvilkår.

Sykehusbygg HF har, ved hovedkontoret i Trondheim, utarbeidet et arbeidsplasskonsept som er aktivitetsbasert, og som gir variasjon og mulighet for betydelig individuell tilpasning til ulike arbeidssituasjoner. Arbeidsplassene er universelt utformet og lett tilgjengelig. Vår aktivitetsbaserte arbeidsplass med ulike soner gjør at vi i stor grad kan legge til rette for skjerming og andre behov.

Likestillingsredegjørelse

Også ved kontoret i Oslo har Sykehusbygg HF moderne og universelt utformede lokaler tilpasset de ansatte. Virksomhetens arbeidsplasskonsept vil bli videre implementert så langt mulig også her i forbindelse med inngåelse av ny avtale om leie av lokaler.

Sykehusbygg HF samarbeider med bedriftshelsetjenesten med mål om at tilretteleggingen av arbeidsplassen tilpasses den ansattes behov der det er aktuelt.

2.6 Mulighet for å balansere arbeid og fritid

Med et voksende antall seniorer i Sykehusbygg HF, er det også viktig å legge til rette for at yngre medarbeidere trives og utvikles. Dette er en yrkesgruppe som gjerne er i en etableringsfase, og da skal tilpasse arbeid med familieliv og små barn. I Sykehusbygg HF er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Tilbudt fleksibilitet mtp arbeidstid og -sted, er for mange både verdsatt og nødvendig.

Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv er viktig ikke bare for arbeidstakere i småbarnsfase, men gjennom alle livsfaser. Sykehusbygg HF har stor fleksibilitet i sin arbeidstidsordning. Sammen med mulighet til å inngå avtale om hjemmekontor inntil to dager i uken når arbeidssituasjonen tilsier det, muliggjøres arbeid i full stilling og for medarbeidere i de fleste livssituasjoner.

2.7 Særlig om arbeidet mot mobbing og trakassering

Sykehusbygg HF har nedfelt egne retningslinjer for varsling og oppfølging av hendelser som anses kritikkverdige, herunder mobbing/trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler eller annen truende adferd. I dette systemet ligger det også mulighet for varsling av kritikkverdige forhold.

Gjennom deltagelse i den årlige arbeidsmiljø- og medarbeiderundersøkelsen ForBedring, gjøres målinger av status for arbeidsmiljøet, herunder også status for opplevd mobbing og trakassering.

Det er i 2022 jobbet systematisk for forebygging og oppfølging av konflikter gjennom lederopplæring og trening i konflikthåndtering. Dette arbeidet skal også videre ha kontinuerlig oppmerksomhet og oppfølging i Sykehusbygg HF.

3. Risiko og utviklingsområder

Sykehusbygg HF løser oppgaver og yter tjenester i nært samarbeid med foretakets oppdragsgivere. Fra foretakets side legges det stor vekt på at medarbeiderne skal være godt rustet til å møte og løse oppdragsgivernes behov. I dette ligger det også betydelige krav til kompetanse, ferdigheter og personlig egnethet hos medarbeiderne. Sykehusbygg HF har stor oppmerksomhet på at prosesser og oppfølging underlegges nødvendig faglighet og profesjonalitet, fri for diskriminering.