

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022

Personalsammensetning, ledelse, stillinger

TOV hadde ved utgangen av 2022 69 ansatte:

- 38 oppga å være kvinner (55%), mens 31 oppga å være menn (45%).
- Av de som er ansatt som ledere, er 75% kvinner og 25% menn.
- Av de som har koordinerende funksjoner, er 78% kvinner og 22% menn.
- 4 menn og 2 kvinner er ansatt i midlertidige opplæringsstillinger som turnuskandidater og lærlinger. 1 kvinne er ansatt som vikar for medarbeider i omsorgspermisjon. Øvrige stillinger er faste.
- 10 % av de ansatte har redusert arbeidsevne.
- 14 % har ikke norsk, svensk eller dansk morsmål.

Arbeidstid og foreldrepermisjon

Alle tilfeller av redusert arbeidstid er etter krav fra ansatte, begrunnet i ansattes lovfestede rettigheter.

- 4 kvinner og 1 mann har redusert arbeidstid begrunnet i helsemessige årsaker.
- 3 menn og 2 kvinner har redusert arbeidstid begrunnet i alder
- 2 kvinner har redusert arbeidstid begrunnet i omsorg for barn under ti år
- Menn som hadde foreldrepermisjon, hadde i gjennomsnitt 71 dager, mens kvinnene hadde 38 dager slik permisjon.

Lønn

Virksomheten omfatter klinikk med pasientmottak, verksted som utfører en rekke forskjellige håndverk, lagerforvaltning, logistikk, IT, sentralbord, resepsjonstjenester og saksbehandling. Utdanning spenner fra foreløpig ufaglært via ulike fagbrev til bachelor- og masterutdanning.

Det kan ikke defineres grupper av sammenlignbart personell med minst fem av hvert kjønn. Det publiseres derfor ikke resultater av lønnskartlegging.

Organisering av arbeidet med likestilling og mot diskriminering

Virksomheten har en rekrutteringspolitikk med mål å sikre lik vurdering av søkere uavhengig av etnisitet, hudfarge, livssyn og alder. Ved ellers like forhold gis fortrinn til eventuelt underrepresentert kategori. Trøndelag Ortopediske Verksted arbeider aktivt for å sikre likestilling og hindre forskjellsbehandling som ikke er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Arbeidet er forankret i ledergruppen. Tillitsvalgte er involvert i organisasjonsutvikling og rekruttering, forhandler lønn, og kvalitetssikrer lønnsfastsettelse. Fokus er rettet mot den jobben som gjøres, mens individuelle beskrivende eller definerende faktorer anses som underordnet.

Trakassering og vold

Opplevelse av eller mistanke om intern trakassering varsles og behandling via prosedyre for intern varsling som involverer ledelse, verneombud eller andre medlemmer av arbeidsmiljøutvalget, og/eller tillitsvalgte. Det gjøres rede for behandling overfor tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg. Alkoholindusert trakassering forebygges gjennom instruksjoner om måtehold i forkant av sosiale arrangementer.

Opplevelse av eller risiko for vold eller trakassering fra pasienter håndteres ved kollegastøtte eller lederbistand.

Risikofaktorer

Det er overvekt av kvinner i ledergruppen, og det er betydelig overvekt av kvinner i øvrige ansvarsfunksjoner. Det har i en del år vært sterk overvekt av kvinner i den norske ortopediingeniørutdanningen, som påvirker fremtidig rekruttering. Det vil derfor være hensiktsmessig å overvåke utviklingen, og vurdere tiltak som fremmer mennenes rolle i organisasjonen.

Utagerende adferd og trakassering fra pasienter vurderes som risikofaktor, og følges opp fortløpende. Vi erfarer at unge kvinnelige ansatte og ansatte med «ikke-norsk» utseende kan være spesielt utsatt for trakasserende adferd fra enkelte pasienter, og at det av og til er nødvendig med tiltak for å skjerme disse. Ved mistanke om utagerende pasienter som ikke har med adekvat assistanse, er det lav terskel for å be om bistand fra kolleger eller ledere.