

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022

Personalsammensetning, ledelse, stillinger

TOV hadde ved utgangen av 2021 72 ansatte:

- 38 oppga å være kvinner, mens 34 oppga å være menn.
- Ledelsen består av 2 kvinner og 1 mann.
- Av mellomledere/koordinerende funksjoner er 78% kvinner og 22% menn.
- 5 menn og 3 kvinner er ansatt i opplæringsstillinger som er midlertidige (turnuskandidater og lærlinger). 1 kvinne er ansatt som vikar for langtidssykemeldt. Øvrige stillinger er faste.

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.

10 % av de ansatte har redusert arbeidsevne. 17 % har ikke norsk, svensk eller dansk morsmål.

Arbeidstid og foreldrepermisjon

Alle tilfeller av redusert arbeidstid er etter ansattes eget ønske, med unntak av vikar for medarbeidere med redusert arbeidstid.

- 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 og 1 mann har redusert arbeidstid begrunnet i omsorg for barn under ti år
- Vikarer ansettes i samme stillingsprosent som den det vikarieres for. For øvrig er alle reduserte stillinger begrunnet i ansattes lovfestede rettigheter.
- Menn hadde i gjennomsnitt 18 dager foreldrepermisjon i 2021. Ingen kvinner hadde 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

Trøndelag Ortopediske Verksted arbeider aktivt og målrettet for å oppnå 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. For øvrig rettes fokus mot den jobben som skal 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 trakassering eller vold fra eksterne håndteres ved kollegastøtte eller lederbistand.

Risikofaktorer

Det er overvekt av kvinner i ledergruppen, og det er betydelig overvekt av kvinner på mellomledernivå. Det har i senere 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 unge ansatte med ikke-norsk utseende, er spesielt utsatt for trakasserende adferd fra enkelte pasienter, og at det av og til er behov for tiltak for å skjerme disse. Ved mistanke om utagerende pasienter som ikke har med adekvat assistanse, er det lav terskel for å ta med en kollega.