



20. mars 2025

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*

## Innhold

Innledning .....	2
Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling ved Oslo universitetssykehus .....	3
Likestillingsredegjørelse 2024 for Oslo universitetssykehus .....	3
Bemanning.....	3
Likelønnsundersøkelsen 2024.....	6
Kvinnerns andel av menns lønn.....	6
Risiko for diskriminering .....	8
HMS-rapport 2023.....	8
ForBedring 2023 .....	8
Andre kilder til informasjon.....	9
Samlet vurdering av risiko .....	9
Del 2 – Likestilling, inkludering og mangfold .....	10
Vårt arbeid for likestilling, inkludering og mangfold .....	10
Mangfold ved Oslo universitetssykehus .....	10
Oslo universitetssykehus som organisasjon .....	11
Oslo universitetssykehus sine standarder .....	12
Likestilling, inkludering og mangfold .....	13
Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2023-2026 .....	13
Lønn og likestilling.....	14
Lønnspolitikk ved Oslo universitetssykehus HF .....	14

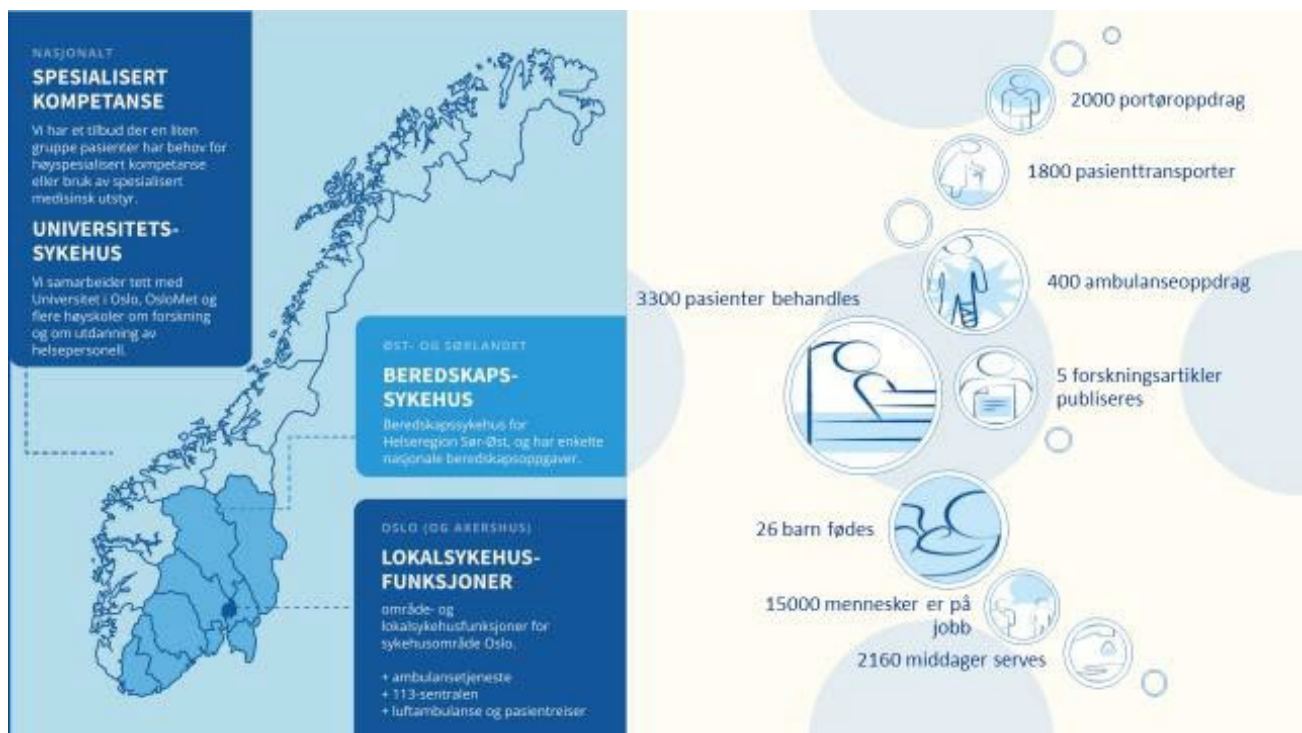
# Innledning

*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

*Del 1 av rapporten er en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling ved Oslo universitetssykehus for områdene bemanning og lønn i henhold til Likestillings- og diskrimineringslovens §26.*

## Likestillingsredegjørelse 2024 for Oslo universitetssykehus

Første del av denne rapporten inneholder vår likestillingsredegjørelse for 2024 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 (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 2024 var det totalt 20 965 ansatte<sup>1</sup>, fordelt på 74 prosent kvinner og 26 prosent menn. Av disse hadde 3 279 midlertidig stilling, hvorav 74,1 prosent var kvinner og 25,9 prosent var menn. Denne fordelingen mellom kvinnelige og mannlige ansatte ved Oslo universitetssykehus har vært om lag uendret over flere år.

Diagrammet til høyre illustrerer kjønnsbalansen i virksomheten og kjønnsbalansen for faste og midlertidige stillinger ved Oslo universitetssykehus. Kjønnsbalansen er lik for faste og midlertidige stillinger.

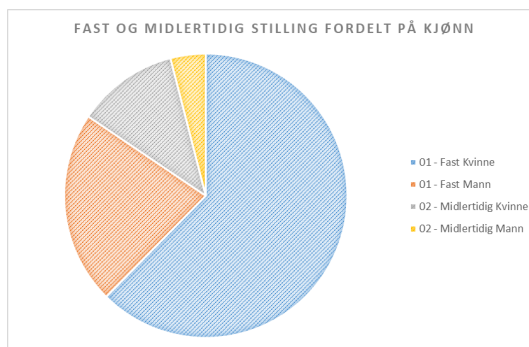


Diagram 1: Andel kvinner og menn i faste og midlertidige stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, gjennomsnitt av tolv måneder

<sup>1</sup> «Ansatte» forstås her som antall medarbeidere i regulativlønnstilling 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 87,7 prosent. Av totalt 4 078 ansatte som arbeider deltid er 81,3 prosent kvinner, mens kvinners andel av totalt 15 576 ansatte som arbeider heltid er 71,9 prosent. Diagrammene nedenfor viser kjønnsbalansen.

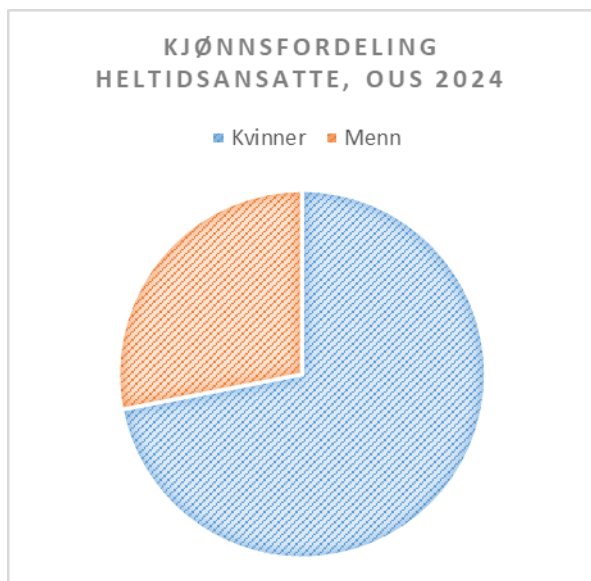


Diagram 2: Andel kvinner og menn i heltidsstilling, gjennomsnitt av tolv måneder

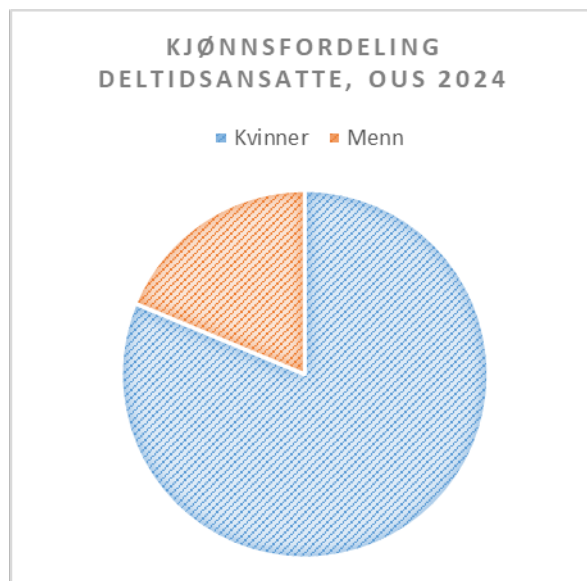


Diagram 3: Andel kvinner og menn i deltidstilling, gjennomsnitt av tolv måneder

### Ufrivillig deltid

I 2024 er andel ansatte som arbeider heltid steget til 79,3 prosent mot 76,4 prosent i 2022. Andel ansatte som arbeider deltid er 20,7 prosent, mot 23,6 prosent i 2022. Sammenlignet med tidligere rapporteringer har deltidsandelen altså sunket, i tråd med føringer for Oslo universitetssykehus.

Av alle kvinner ansatt ved foretaket arbeider 22,8 prosent deltid og 77,2 prosent heltid, mens andelen menn som arbeider deltid er 14,9 prosent og 85,1 prosent heltid. Oslo universitetssykehus har lavest deltidsprosent av sykehusene i regionen.<sup>2</sup>

Ser man på deltid isolert er det bare 147 ansatte som har registrert at de arbeider ufrivillig deltid, mens 401 ansatte har ønsket deltid. Langt de fleste som arbeider deltid har ikke registrert preferanse. 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 2024	Kvinner	Menn	Totalt
Heltid	11 202	11 209	22 411
Deltid totalt	3 315	763	4 078
Deltid (uten registrert preferanse)	2 856	673	3 529
Deltid (uønsket)	114	34	147
Deltid (ønsket)	345	56	401

Tabell 1 viser antall ansatte i regulativlønn i stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, kjønnsfordeling heltid og deltid, 2024

<sup>2</sup> Kilde: Bemanningsrapport Helse Sør-Øst, januar 2025

### Foreldrepermisjon

I 2024 var totalt 622 årsverk<sup>1</sup> knyttet til foreldrepermisjon, fordelt på 548 årsverk for kvinner og 74 årsverk for menn. I 2023 viser uttaket av foreldrepermisjon noe lavere prosentvis andel for kvinner, dog ikke noen stor forskjell. Årsverk er beregnet med utgangspunkt i antall fraværsdagsverk. Tabellen nedenfor viser antall fraværsdagsverk og fraværprosent knyttet til foreldrepermisjon og adopsjon, totalt og fordelt på kjønn, for årene 2023 og 2024.

#### Uttak av foreldrepermisjon eller permisjon ved adopsjon ved Oslo universitetssykehus

	2024			2023		
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt
<b>Fraværsdagsverk</b>	125 978	17 073	143 051	116 422	17 350	133 772
<b>Fraværprosent</b>	3,3	1,2	2,7	3,0	1,2	2,5

Tabell 2: Uttak av foreldrepermisjon/adopsjon. Inneholder alle fraværskoder knyttet til foreldrepermisjon eller permisjon ved adopsjon<sup>2</sup>. Fraværprosenten beregnes ut fra antall fraværsdagsverk delt på brutto avtalte dagsverk. Lengde på hvert tilfelle av fravær knyttet til slike permisjoner er ikke tilgjengelig. Kilde: RDAP

For gjennomsnittlig lengde på permisjoner har vi sett på årene 2023 og 2024 samlet. I disse årene er gjennomsnittlig antall uker uttak av alle former for permisjon knyttet til svangerskap eller adopsjon totalt 25,7 uker. For kvinner er gjennomsnittet 30,7 uker mens det for menn er 13,8 uker. I disse tallene ligger også gradert permisjon.

For 100 og 80 prosent uttak av foreldrepermisjon (permisjonskoder 410 og 415) viser tallene at menns uttak tilsvarer fedrekvoten på 15 uker mens kvinner tar ut henholdsvis 31,1 og 34,7 uker i 100 og 80 prosent foreldrepermisjon med lønn.

<sup>1</sup> Omregnet fra fraværsdagsverk med utgangspunkt i 230 arbeidsdager per år. 2024 Omregnet til årsverk: 622 totalt, 548 årsverk kvinner, 74 årsverk menn, 2023 Omregnet til årsverk: 582 totalt, 506 årsverk kvinner, 75 årsverk menn

<sup>2</sup> Permisjonskoder: 410 Foreldrepermisjon med 100% lønn, 415 Foreldrepermisjon med 80% lønn, 416 Permisjon med svangerskapsenger m/refusjon fra første dag, 420 Gradert permisjon med foreldrepenger 100%, 422 Gradert permisjon med foreldrepenger 80%, 430 Omsorgspermisjon fødsel m/lønn, 450 Adopsjonspermisjon med 100% lønn, 455 Adopsjonspermisjon med 80% lønn

## Likelønnsundersøkelsen 2024

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.

### Kvinnerns andel av menns lønn

I tabellen nedenfor 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. I vedlegg 1 til denne rapporten vises også alderskohort under stillingsgruppe 2 (vedlegg 1).

I alt er det 12 stillingsgrupper på nivå 1. Det er 51 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 viser mindre lønnsulikheter mellom kvinner og menn på stillingsgruppe nivå 2. Tabellen viser at lønnsulikheter er generelt 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. Det er gjennomgående mindre lønnsulikheter for lavere alderskohorter enn høyere.

Den relative andelen i stillingsgruppene vises ikke her. Dette vil påvirke gjennomsnittsberegning av lønn. Lønnsulikhetene som finnes i tabellene er ikke heller ikke justert for andre variabler enn kjønn og alder. Det er ikke undersøkt for andre variabler som kan forklare ulikheter, som at kvinner er under- eller overrepresentert innen visse typer utdanning eller forskjeller innad i organisasjonen.

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.

### Stillingsgrupper og gjennomsnittslønn ved Oslo universitetssykehus

	Antall		Kvinnerns andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinnerns andel av menns faste lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>01 - Ledelse</b>	<b>752</b>	<b>349</b>	<b>68 %</b>	<b>1 013 868</b>	<b>1 216 013</b>	<b>83 %</b>
01A - Topplerer	7	18	28 %	1 969 938	2 069 132	95 %
01B - Mellomleder	90	71	56 %	1 392 273	1 527 761	91 %
01C - Andre ledere	655	260	72 %	955 928	1 081 984	88 %
<b>02 - Pasientrettede stillinger</b>	<b>1244</b>	<b>363</b>	<b>77 %</b>	<b>600 315</b>	<b>602 339</b>	<b>100 %</b>
02A - Vernepleier	72	43	63 %	619 757	632 547	98 %
02B - Tannleger	10	7	59 %	1 088 317	1 235 015	88 %
02C - Logoped	11		100 %	-	-	-
02D - Sosionom	131	25	84 %	650 484	672 765	97 %
02E - Pedagog	44	12	79 %	699 187	678 694	103 %
02F - Miljøarbeider	18	56	24 %	491 659	502 877	98 %
02G - Audiograf	6	1	86 %	-	-	97 %
02H - Fysioterapeut	192	40	83 %	647 403	574 724	113 %
02I - Ergoterapeut	55	8	87 %	649 236	599 828	108 %
02J - Miljøterapeut	95	59	62 %	605 051	601 493	101 %
02K - Helsesekretær	331	4	99 %	-	-	105 %
02L - Andre pasientrettede stillinger	279	108	72 %	600 205	592 189	101 %

Forts. fra side 7

	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns faste lønn
<b>03 - Leger</b>	<b>1557</b>	<b>1092</b>	<b>59 %</b>	<b>1 023 720</b>	<b>1 111 899</b>	<b>92 %</b>
03A - Overleger	920	790	54 %	1 158 512	1 212 844	96 %
03B - LIS-leger	527	240	69 %	813 774	828 302	98 %
03C - Turnuslege/ LIS 1	53	22	71 %	636 833	629 864	101 %
03D - Legespesialist	57	40	59 %	898 052	907 716	99 %
<b>04 - Psykologer</b>	<b>340</b>	<b>82</b>	<b>81 %</b>	<b>856 724</b>	<b>888 934</b>	<b>96 %</b>
04A - Psykologspesialist	193	51	79 %	957 345	963 451	99 %
04B - Psykolog	147	28	84 %	721 474	737 585	98 %
04C - Sjefpsykolog		3	0 %	-	-	-
<b>05 - Sykepleier</b>	<b>5564</b>	<b>835</b>	<b>87 %</b>	<b>626 361</b>	<b>639 768</b>	<b>98 %</b>
05A - Spesialsykepleier	2086	371	85 %	710 612	725 924	98 %
05B - Sykepleier	3222	464	87 %	563 026	569 375	99 %
05C - Jordmor	256		100 %	-	-	-
<b>06 - Helsefagarbeider/Hjelpepleier</b>	<b>345</b>	<b>121</b>	<b>74 %</b>	<b>520 192</b>	<b>522 714</b>	<b>100 %</b>
06A - Helsefagarbeider/Hjelpepleier	345	121	74 %	520 192	522 714	100 %
<b>07 - Diagnostisk personell</b>	<b>1142</b>	<b>317</b>	<b>78 %</b>	<b>613 097</b>	<b>610 937</b>	<b>100 %</b>
07A - Bioingeniør	595	100	86 %	618 495	620 917	100 %
07B - Laboratoriepersonell	125	66	65 %	544 051	550 865	99 %
07C - Radiograf	299	113	73 %	611 009	617 132	99 %
07D - Stråleterapeut	123	38	76 %	661 983	667 809	99 %
<b>08 - Apotekstillinger</b>	<b>4</b>		<b>100 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
08A - Farmasøyt	3		100 %	-	-	-
08B - Apotekteknikker	1		100 %	-	-	-
<b>09 - Drifts-/teknisk personell</b>	<b>1101</b>	<b>934</b>	<b>54 %</b>	<b>591 606</b>	<b>592 974</b>	<b>100 %</b>
09A - Kjøkkenpersonell	148	44	77 %	477 984	488 054	98 %
09B - Teknisk personell	493	311	61 %	669 961	700 882	96 %
09C - Renholdspersonell	249	162	61 %	479 744	490 544	98 %
09D - Forsyningspersonell	48	132	27 %	503 140	507 271	99 %
09E - Portører	19	74	20 %	474 774	492 709	96 %
09F - IKT personell	80	65	55 %	792 589	806 712	98 %
09G - Annet driftspersonell	64	146	30 %	524 139	537 143	98 %
<b>10 - Ambulansepersonell</b>	<b>251</b>	<b>366</b>	<b>41 %</b>	<b>544 553</b>	<b>592 001</b>	<b>92 %</b>
10A - Ambulansepersonell	251	366	41 %	544 553	592 001	92 %
<b>11 - Forskning/utdanning</b>	<b>828</b>	<b>418</b>	<b>66 %</b>	<b>653 594</b>	<b>753 367</b>	<b>87 %</b>
11A - Forskning	673	389	63 %	705 040	786 684	90 %
11B - Studenter	123	15	89 %	498 872	483 551	103 %
11C - Læringer	32	14	70 %	436 000	436 000	100 %
<b>12 - Administrasjon</b>	<b>1632</b>	<b>356</b>	<b>82 %</b>	<b>651 490</b>	<b>812 322</b>	<b>80 %</b>
12A - Generell administrasjon	1334	238	85 %	612 606	713 388	86 %
12B - HR	92	28	77 %	730 076	856 314	85 %
12C - Økonomi	53	31	63 %	743 731	830 958	90 %
12D - Jus	18	3	86 %	-	-	75 %
12E - Med	91	20	82 %	882 455	1 338 964	66 %
12F - Prosjekt	38	36	51 %	885 951	1 026 075	86 %
12H - Bibliotekarar	2		100 %	-	-	-
12I - Tillitsvalgte og verneombud	4		100 %	-	-	-
<b>Totalt alle stillingsgrupper</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

Kolonne 2 og 3 viser antall personer i regulativlønnede stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, kolonne 4 viser kvinner andel av antall ansatte (hoder), kolonne 5 og 6 viser gjennomsnitt brutto årslønn og faste tillegg i 100% stilling, kvinner og menn, kolonne 7 viser andel av kvinner andel av menns faste lønn. Lønnsdata er fjernet ved forekomst på fem eller mindre i ett av kjønnene



## 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. I dette avsnittet tas det utgangspunkt i tilgjengelige datakilder per mars 2025. Det vil si at informasjon fra HMS-rapport og ForBedring for 2023 legges til grunn.

## HMS-rapport 2023

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).

Det er ikke redegjort for funn i klinikkens HMS-runder og risikovurderinger 2023 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 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. 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
Teamarbeidsklima	Toppleders rolle i	Likeverd Involvering
Arbeidsforhold	sikkerhetsarbeidet	Kommunikasjon
Sikkerhetsklima	Fysisk miljø 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 15 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. Det er derfor ikke mulig å sammenstille eller generalisere informasjon om årsaker eller konklusjoner i varslingssaker, 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 ivretas. Det arbeides lokalt med kompensierende 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 og som er gjort på nytt for 2024, 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. Lønnskartleggingen redegjøres for videre i denne rapportens del II.

## Samlet vurdering av risiko

Det er avdekket at sykehuset 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

*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.

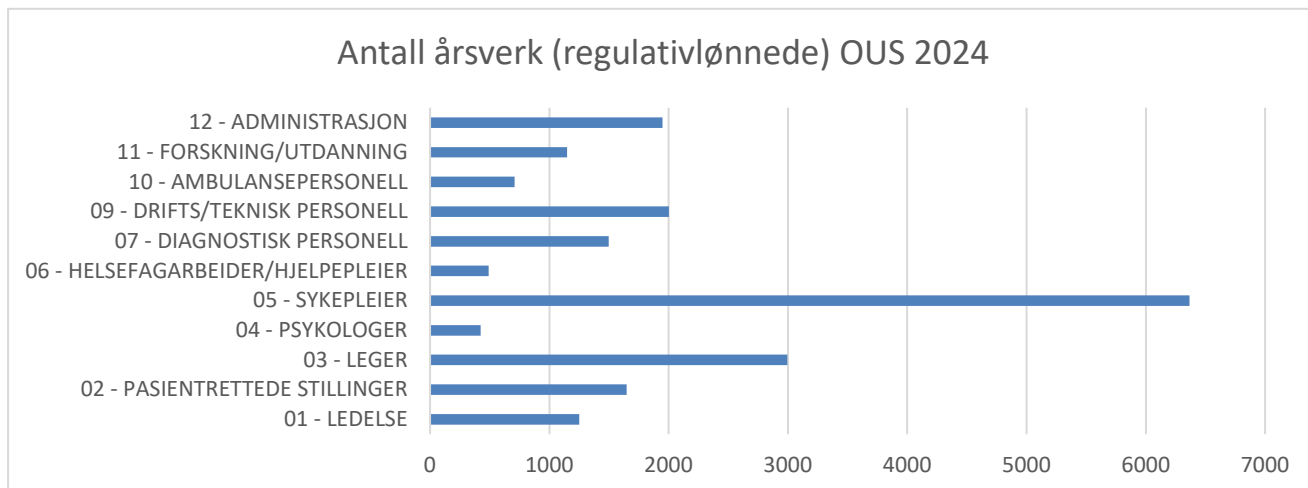
### *Tilrettelegging for å hindre frafall fra arbeidslivet*

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 det finnes ingen digitale verktøy for systematisk registrering av antall tilrettelegginger.

## 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 15 klinikker og en administrativ stab.

Sykepleiere og spesialsykepleiere er den største gruppen ansatte, med en tredjedel av totalt antall årsverk. Om lag femten prosent av de ansatte er leger, så følger drifts- og teknisk personell og administrativt personell på ti prosent, og diagnostisk personell på åtte prosent. Helsefagarbeider og ambulansepersonell utgjør hhv to og tre prosent. Ledelse utgjør seks prosent. Denne fordelingen endres ikke vesentlig år for år.



Blant Oslo universitetssykehus sine om lag 21 000 medarbeidere finner vi registrert 1673 medarbeidere med annet statsborgerskap enn norsk. Av disse er 372 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, i tillegg til Sverige og Polen.

Sykepleier, leger og merkantilt personell har en høy andel av statsborgere fra våre naboer Sverige, Danmark, Finland og Tyskland.

<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.

## 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 våre standarder under ulike tema som berører likestilling, inkludering og mangfold.

- **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.
- **Rekruttering og arbeidsgiverprofilering**  
Oslo universitetssykehus skal rekruttere, utvikle og beholde viktig kompetanse. Det er særskilt viktig å ivareta kandidater i rekrutteringsprosessen 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 likeverd, og mot diskriminering.  
*Vår mangfoldserklæring går igjen i alle våre stillingsutlysninger:*  
*«Oslo universitetssykehus er en arbeidsplass med stort mangfold. Vi mener dette er avgjørende for å løse våre oppgaver på best mulig måte. Vi ønsker at dette mangfoldet skal gjenspeiles blant søkerne til våre stillinger, og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater, uavhengig bakgrunn, til å søke!»*
- **Vern mot mobbing, trakassering og diskriminering:**  
Oslo universitetssykehus skal være en trygg arbeidsplass for alle medarbeidere. Det er klare rutiner for hvordan varslings saker håndteres og årlig gjennomgang av arbeidsmiljø og HMS.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.



## Likestilling, inkludering og mangfold

Oslo universitetssykehus arbeider 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.

### 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 Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

- 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. Satsingsområdene er kompetanse og verktøy, kommunikasjons og språk, og rekruttering, inkludering og arbeidsgiverprofilering. Tiltak i handlingsplanen som er gjennomført i perioden 2023- 2024 er listet nedenfor.

<i>Sentrale programmer</i>	Fokus på mangfoldsledelse og LIM-tematikk er med i flere sentrale programmer ved sykehuset, derav ledermobiliseringsprogrammet, lederopplæring og nyansattdagen. LIM-tematikk har også vært en del av arbeidsmiljøuken på sykehuset.
<i>Modul opplæring</i>	I 2024 har sykehuset jobbet med å etablere modulbasert opplæring i mangfoldsledelse. Modulen lanseres i 2025.
<i>Oversikt ressurser</i>	Det er opprettet temasider med relevante ressurser om LIM-tematikken, blant annet på intranett som er tilgjengelig for ansatte, og på hjemmesiden.
<i>Kompetanse</i>	Det er laget kompetansepakker som interaktive opplæringsopplegg ledere kan gjennomføre med ansattgruppen på sin enhet, i samarbeid med verneombud og tillitsvalgt. Formålet med en slik samling er å bidra til felles begreper og forståelse, og hvordan alle kan bidra til å fremme et godt og trygt arbeidsmiljø. Tema for kompetansepakkene er kjønns- og seksualitetsmangfold, og inkludering i et flerkulturelt arbeidsmiljø. I løpet av 2025 kommer en kompetansepakke om rasisme og diskriminering.
<i>Årshjul</i>	I mangfoldsarbeidet har sykehuset etablert et sentral årshjul for hvilke dager sykehuset skal feire mangfoldet, og det følger med en mal hvor seksjoner kan supplere med egne markeringer.
<i>Språk</i>	I retningslinjen for “Klarspråk, stil og tone - råd for lettlest og korrekt språk” er oppdatert med informasjon om kjønnsbalansert og ikke-diskriminerende språkbruk.
<i>Flagging</i>	Nye flagg har blitt kjøpt inn og med oppdatert retningslinje. I 2024 flagget Oslo universitetssykehus for første gang med det samiske flagget på samenes nasjonaldag 6.februar. I tillegg flagger sykehuset med regnbueflagget hele Prideuken, noe sykehuset har gjort i flere år.

## 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 at det eksisterer kjønnsulikheter i avlønning ved virksomheten og at det er behov for analysere ulikhetene nærmere. Kartleggingen for 2022 og 2024 viser de samme funn, men også at ulikhetene i de fleste stillingsgruppene er relativt små.

## 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. I lønnspolitikken for perioden 2024-2028 er det tatt inn 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.

Et eget underpunkt i lønnspolitikken fastsetter også at det skal foretas en lønnsvurdering der det finnes klart utilsiktede skjevheter som ikke kan forklares eller begrunnes.

## Analyser av lønnsforskjeller

Likelønnsrapporten i Oslo universitetssykehus sin årsberetning 2022 viste at det eksisterer kjønnsulikheter i avlønning på et overordnet nivå ved virksomheten. Likelønnsundersøkelsen for 2024 i del 1 av denne rapporten viser at det kun er små bevegelser siden den gang, men at også andre faktorer enn kjønn har effekt på lønnsforskjeller. Alderskohort har effekt på lønnsforskjeller, men det er andre kjønnsnøytrale faktorer som er mer krevende å analysere kvantitativt som kan ha effekt, så som individuelt fastsatt lønn ved ansettelse, utdanningsbakgrunn og –retning, kulturelle forskjeller i foretaket, historikk og flytting internt i sykehuset, arbeidsoppgaver og stillingens innhold m.m.

De senere års fokus på mangfold, likelønn og arbeid mot diskriminering bidrar i seg selv til en økt bevissthet rundt likestilling og diskriminering. Det gjenstår likevel 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. Gode overordnede analyser vil kun kunne gi indikasjoner på om det foreligger diskriminering. Mulig diskriminerende praksis kan avdekkes analyser av konkrete tilfeller.

## Virkemidler for likelønn Oslo universitetssykehus

Med utgangspunkt i virksomhetens lønnspolitikk fortsetter Oslo universitetssykehus med åpenhet rundt lønnsforhold i kontinuerlige samtaler om lønn mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden i årlige lønnsoppgjør og enkeltsaker. utfordringer knyttet til likelønn skal kommuniseres til arbeidsgiver.

Gjennom tydelige retningslinjer og gode verktøy i rekrutteringsprosessen skal vi sikre tydelige og objektive kriterier for rekruttering, strukturerte og kompetansebaserte intervju og lønnsfastsettelse.

Radetiketter	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

<b>01 - Ledelse</b>	<b>752</b>	<b>349</b>	<b>68 %</b>	<b>1 013 868</b>	<b>1 216 013</b>	<b>83 %</b>
<b>01A - Toppleder</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>28 %</b>	<b>1 969 938</b>	<b>2 069 132</b>	<b>95 %</b>
50 - 59	3	9	25 %	-	-	89 %
60 - 69	4	8	33 %	-	-	99 %
70 - 79		1	0 %	-	-	
<b>01B - Mellomleder</b>	<b>90</b>	<b>71</b>	<b>56 %</b>	<b>1 392 273</b>	<b>1 527 761</b>	<b>91 %</b>
40 - 49	19	17	53 %	1 271 476	1 484 087	86 %
50 - 59	39	25	61 %	1 407 093	1 485 509	95 %
60 - 69	32	25	56 %	1 443 517	1 581 747	91 %
70 - 79		4	0 %	-	-	
<b>01C - Andre Ledere</b>	<b>655</b>	<b>260</b>	<b>72 %</b>	<b>955 928</b>	<b>1 081 984</b>	<b>88 %</b>
20 - 29	8		100 %	665 818		
30 - 39	76	32	70 %	815 856	906 417	90 %
40 - 49	201	73	73 %	922 988	1 047 813	88 %
50 - 59	244	97	72 %	982 397	1 091 637	90 %
60 - 69	125	57	69 %	1 078 461	1 220 355	88 %
70 - 79	1	1	50 %	-	-	115 %
<b>02 - Pasientrettede Stillinger</b>	<b>1244</b>	<b>363</b>	<b>77 %</b>	<b>600 315</b>	<b>602 339</b>	<b>100 %</b>
<b>02A - Vernepleier</b>	<b>72</b>	<b>43</b>	<b>63 %</b>	<b>619 757</b>	<b>632 547</b>	<b>98 %</b>
20 - 29	20	6	77 %	526 514	517 457	102 %
30 - 39	17	6	74 %	620 135	627 661	99 %
40 - 49	17	14	55 %	647 047	669 478	97 %
50 - 59	15	16	48 %	697 677	647 602	108 %
60 - 69	3	1	75 %	-	-	115 %
<b>02B - Tannleger</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>59 %</b>	<b>1 088 317</b>	<b>1 235 015</b>	<b>88 %</b>
30 - 39	2		100 %	-	-	
40 - 49	4	4	50 %	-	-	82 %
50 - 59	2		100 %	-	-	
60 - 69	2	1	67 %	-	-	114 %
70 - 79		2	0 %	-	-	
<b>02C - Logoped</b>	<b>11</b>		<b>100 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
20 - 29	1		100 %	-	-	
30 - 39	4		100 %	-	-	
40 - 49	2		100 %	-	-	
50 - 59	3		100 %	-	-	
60 - 69	1		100 %	-	-	
<b>02D - Sosionom</b>	<b>131</b>	<b>25</b>	<b>84 %</b>	<b>650 484</b>	<b>672 765</b>	<b>97 %</b>
20 - 29	17	3	85 %	-	-	97 %
30 - 39	42	1	98 %	-	-	109 %
40 - 49	33	10	77 %	672 087	679 847	99 %
50 - 59	23	9	72 %	704 105	699 750	101 %
60 - 69	16	2	89 %	-	-	89 %

Tabellen fortsetter neste side

Radetiketter	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

<b>02 - Pasientrettede Stillinger</b>	<b>1244</b>	<b>363</b>	<b>77 %</b>	<b>600 315</b>	<b>602 339</b>	<b>100 %</b>
<b>02E - Pedagog</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>79 %</b>	<b>699 187</b>	<b>678 694</b>	<b>103 %</b>
20 - 29	1	1	50 %	-	-	95 %
30 - 39	11	6	65 %	673 599	653 136	103 %
40 - 49	10	3	77 %	-	-	111 %
50 - 59	15	1	94 %	-	-	102 %
60 - 69	7	1	88 %	-	-	73 %
<b>02F - Miljøarbeidar</b>	<b>18</b>	<b>56</b>	<b>24 %</b>	<b>491 659</b>	<b>502 877</b>	<b>98 %</b>
20 - 29	8	12	40 %	455 250	440 375	103 %
30 - 39	4	15	21 %	-	-	100 %
40 - 49	3	10	23 %	-	-	102 %
50 - 59		12	0 %	-	-	
60 - 69	3	7	30 %	-	-	100 %
<b>02G - Audiograf</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>86 %</b>	-	-	<b>97 %</b>
20 - 29	1		100 %	-	-	
30 - 39	3		100 %	-	-	
40 - 49		1	0 %	-	-	
50 - 59	2		100 %	-	-	
<b>02H - Fysioterapeut</b>	<b>192</b>	<b>40</b>	<b>83 %</b>	<b>647 403</b>	<b>574 724</b>	<b>113 %</b>
20 - 29	28	16	64 %	521 846	493 588	106 %
30 - 39	65	14	82 %	637 648	601 250	106 %
40 - 49	48	6	89 %	684 963	627 836	109 %
50 - 59	32	2	94 %	-	-	96 %
60 - 69	19	2	90 %	-	-	104 %
<b>02I - Ergoterapeut</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>87 %</b>	<b>649 236</b>	<b>599 828</b>	<b>108 %</b>
20 - 29	9	3	75 %	-	-	102 %
30 - 39	13	1	93 %	-	-	108 %
40 - 49	14	1	93 %	-	-	103 %
50 - 59	14	2	88 %	-	-	98 %
60 - 69	5	1	83 %	-	-	111 %
<b>02J - Miljøterapeut</b>	<b>95</b>	<b>59</b>	<b>62 %</b>	<b>605 051</b>	<b>601 493</b>	<b>101 %</b>
20 - 29	32	9	78 %	525 708	507 988	103 %
30 - 39	27	16	63 %	622 883	580 266	107 %
40 - 49	21	15	58 %	674 873	645 088	105 %
50 - 59	8	10	44 %	641 241	611 718	105 %
60 - 69	7	9	44 %	641 408	648 715	99 %
<b>02K - Helsesekretær</b>	<b>331</b>	<b>4</b>	<b>99 %</b>	-	-	<b>105 %</b>
10 - 19	3		100 %	-	-	
20 - 29	62	2	97 %	-	-	101 %
30 - 39	88	1	99 %	-	-	93 %
40 - 49	77	1	99 %	-	-	103 %
50 - 59	64		100 %	-	-	
60 - 69	37		100 %	-	-	

Tabellen fortsetter neste side

Radetiketter	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

<b>02 - Pasientrettede Stillinger</b>	<b>1244</b>	<b>363</b>	<b>77 %</b>	<b>600 315</b>	<b>602 339</b>	<b>100 %</b>
<b>02L - Andre Pasientrettede Stillinger</b>	<b>279</b>	<b>108</b>	<b>72 %</b>	<b>600 205</b>	<b>592 189</b>	<b>101 %</b>
20 - 29	114	33	78 %	475 500	476 852	100 %
30 - 39	59	26	69 %	617 444	630 154	98 %
40 - 49	52	14	79 %	707 781	665 975	106 %
50 - 59	37	25	60 %	738 016	630 292	117 %
60 - 69	16	10	62 %	753 363	668 159	113 %
70 - 79	1		100 %	-	-	
<b>03 - Leger</b>	<b>1557</b>	<b>1092</b>	<b>59 %</b>	<b>1 023 720</b>	<b>1 111 899</b>	<b>92 %</b>
<b>03A - Overleger</b>	<b>920</b>	<b>790</b>	<b>54 %</b>	<b>1 158 512</b>	<b>1 212 844</b>	<b>96 %</b>
30 - 39	97	74	57 %	1 069 651	1 090 075	98 %
40 - 49	410	279	60 %	1 133 271	1 144 289	99 %
50 - 59	282	227	55 %	1 188 263	1 237 495	96 %
60 - 69	127	196	39 %	1 271 459	1 335 656	95 %
70 - 79	4	13	24 %	-	-	90 %
80 - 89		1	0 %	-	-	
<b>03B - Lis-Leger</b>	<b>527</b>	<b>240</b>	<b>69 %</b>	<b>813 774</b>	<b>828 302</b>	<b>98 %</b>
20 - 29	44	9	83 %	733 034	725 433	101 %
30 - 39	401	184	69 %	815 424	827 066	99 %
40 - 49	74	44	63 %	849 084	850 096	100 %
50 - 59	7	3	70 %	-	-	91 %
60 - 69	1		100 %	-	-	
<b>03C - Turnuslege/ Lis 1</b>	<b>53</b>	<b>22</b>	<b>71 %</b>	<b>636 833</b>	<b>629 864</b>	<b>101 %</b>
20 - 29	37	13	74 %	635 103	629 269	101 %
30 - 39	13	9	59 %	638 908	630 722	101 %
40 - 49	1		100 %	-	-	
50 - 59	2		100 %	-	-	
<b>03D - Legespesialist</b>	<b>57</b>	<b>40</b>	<b>59 %</b>	<b>898 052</b>	<b>907 716</b>	<b>99 %</b>
30 - 39	28	17	62 %	897 840	907 643	99 %
40 - 49	28	21	57 %	898 581	906 736	99 %
50 - 59	1	1	50 %	-	-	98 %
60 - 69		1	0 %	-	-	

Tabellen fortsetter neste side



Radetiketter	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

<b>04 - Psykologer</b>	<b>340</b>	<b>82</b>	<b>81 %</b>	<b>856 724</b>	<b>888 934</b>	<b>96 %</b>
<b>04A - Psykologspesialist</b>	<b>193</b>	<b>51</b>	<b>79 %</b>	<b>957 345</b>	<b>963 451</b>	<b>99 %</b>
30 - 39	48	9	84 %	921 497	918 170	100 %
40 - 49	85	19	82 %	954 821	962 382	99 %
50 - 59	44	18	71 %	991 888	985 600	101 %
60 - 69	16	5	76 %	-	-	103 %
<b>04B - Psykolog</b>	<b>147</b>	<b>28</b>	<b>84 %</b>	<b>721 474</b>	<b>737 585</b>	<b>98 %</b>
20 - 29	32	3	91 %	-	-	100 %
30 - 39	92	16	85 %	723 393	738 286	98 %
40 - 49	20	9	69 %	772 310	740 313	104 %
50 - 59	2		100 %	-	-	
60 - 69	1		100 %	-	-	
<b>04C - Sjefpsykolog</b>		<b>3</b>	<b>0 %</b>	-	-	
50 - 59		1	0 %	-	-	
60 - 69		1	0 %	-	-	
70 - 79		1	0 %	-	-	
<b>05 - Sykepleier</b>	<b>5564</b>	<b>835</b>	<b>87 %</b>	<b>626 361</b>	<b>639 768</b>	<b>98 %</b>
<b>05A - Spesialsykepleier</b>	<b>2086</b>	<b>371</b>	<b>85 %</b>	<b>710 612</b>	<b>725 924</b>	<b>98 %</b>
20 - 29	115	6	95 %	597 338	599 472	100 %
30 - 39	649	104	86 %	683 214	693 280	99 %
40 - 49	491	101	83 %	718 218	717 862	100 %
50 - 59	541	107	83 %	735 843	742 395	99 %
60 - 69	286	52	85 %	756 527	786 387	96 %
70 - 79	4	1	80 %	-	-	99 %
<b>05B - Sykepleier</b>	<b>3222</b>	<b>464</b>	<b>87 %</b>	<b>563 026</b>	<b>569 375</b>	<b>99 %</b>
20 - 29	1438	153	90 %	503 848	506 439	99 %
30 - 39	878	153	85 %	585 802	575 234	102 %
40 - 49	430	80	84 %	625 639	617 924	101 %
50 - 59	328	54	86 %	634 023	636 904	100 %
60 - 69	146	22	87 %	651 223	613 044	106 %
70 - 79	2	2	50 %	-	-	<b>90 %</b>
<b>05C - Jordmor</b>	<b>256</b>		<b>100 %</b>	-	-	
20 - 29	24		100 %	-	-	
30 - 39	90		100 %	-	-	
40 - 49	46		100 %	-	-	
50 - 59	54		100 %	-	-	
60 - 69	42		100 %	-	-	

Tabellen fortsetter neste side

Radetiketter	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

<b>06 - Helsefagarbeider/Hjelpepleier</b>	<b>345</b>	<b>121</b>	<b>74 %</b>	<b>520 192</b>	<b>522 714</b>	<b>100 %</b>
<b>06A - Helsefagarbeidar/Hjelpepleiar</b>	<b>345</b>	<b>121</b>	<b>74 %</b>	<b>520 192</b>	<b>522 714</b>	<b>100 %</b>
20 – 29	41	10	80 %	448 665	451 100	99 %
30 – 39	70	29	71 %	502 843	511 235	98 %
40 – 49	71	22	76 %	529 464	526 919	100 %
50 – 59	86	44	66 %	540 066	539 304	100 %
60 – 69	77	16	83 %	544 211	536 555	101 %
<b>07 - Diagnostisk Personell</b>	<b>1142</b>	<b>317</b>	<b>78 %</b>	<b>613 097</b>	<b>610 937</b>	<b>100 %</b>
<b>07A – Bioingeniør</b>	<b>595</b>	<b>100</b>	<b>86 %</b>	<b>618 495</b>	<b>620 917</b>	<b>100 %</b>
20 – 29	132	13	91 %	535 490	535 453	100 %
30 – 39	167	32	84 %	609 190	610 898	100 %
40 – 49	130	29	82 %	657 488	637 926	103 %
50 – 59	103	19	84 %	660 643	645 951	102 %
60 – 69	63	7	90 %	667 706	693 372	96 %
<b>07B – Laboratoriepersonell</b>	<b>125</b>	<b>66</b>	<b>65 %</b>	<b>544 051</b>	<b>550 865</b>	<b>99 %</b>
20 – 29	8	5	62 %	-	-	102 %
30 – 39	22	15	59 %	546 850	565 204	97 %
40 – 49	35	11	76 %	541 992	527 640	103 %
50 – 59	45	14	76 %	553 953	541 987	102 %
60 – 69	15	21	42 %	522 376	566 224	92 %
<b>07C – Radiograf</b>	<b>299</b>	<b>113</b>	<b>73 %</b>	<b>611 009</b>	<b>617 132</b>	<b>99 %</b>
20 – 29	65	21	76 %	511 693	501 060	102 %
30 – 39	94	46	67 %	599 639	627 662	96 %
40 – 49	78	27	74 %	657 634	661 336	99 %
50 – 59	38	12	76 %	672 339	670 368	100 %
60 – 69	23	7	77 %	660 124	628 018	105 %
70 – 79	1		100 %	-	-	
<b>07D – Stråleterapeut</b>	<b>123</b>	<b>38</b>	<b>76 %</b>	<b>661 983</b>	<b>667 809</b>	<b>99 %</b>
20 – 29	18	2	90 %	-	-	99 %
30 – 39	41	17	71 %	656 121	649 916	101 %
40 – 49	33	11	75 %	701 730	692 758	101 %
50 – 59	17	3	85 %	-	-	99 %
60 – 69	14	5	74 %	-	-	99 %
<b>08 – Apotekstillinger</b>	<b>4</b>		<b>100 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>08A – Farmasøyt</b>	<b>3</b>		<b>100 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
30 – 39	2		100 %	-	-	
60 – 69	1		100 %	-	-	
<b>08B – Apotekteknikker</b>	<b>1</b>		<b>100 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
50 – 59	1		100 %	-	-	

Tabellen fortsetter neste side

Radetiketter	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

<b>09 - Drifts/Teknisk Personell</b>	<b>1101</b>	<b>934</b>	<b>54 %</b>	<b>591 606</b>	<b>592 974</b>	<b>100 %</b>
<b>09A – Kjøkkenpersonell</b>	<b>148</b>	<b>44</b>	<b>77 %</b>	<b>477 984</b>	<b>488 054</b>	<b>98 %</b>
20 – 29	11	2	85 %	-	-	92 %
30 – 39	22	12	65 %	447 982	481 514	93 %
40 – 49	43	8	84 %	476 805	491 042	97 %
50 – 59	52	12	81 %	496 065	496 357	100 %
60 – 69	20	10	67 %	501 035	491 559	102 %
<b>09B - Teknisk Personell</b>	<b>493</b>	<b>311</b>	<b>61 %</b>	<b>669 961</b>	<b>700 882</b>	<b>96 %</b>
20 – 29	104	34	75 %	587 101	612 221	96 %
30 – 39	140	89	61 %	661 377	677 343	98 %
40 – 49	119	59	67 %	704 172	737 461	95 %
50 – 59	91	78	54 %	719 321	731 019	98 %
60 – 69	39	49	44 %	705 384	705 370	100 %
70 – 79		2	0 %	-	-	
<b>09C – Renholdspersonell</b>	<b>249</b>	<b>162</b>	<b>61 %</b>	<b>479 744</b>	<b>490 544</b>	<b>98 %</b>
10 – 19	1		100 %	-	-	
20 – 29	1	2	33 %	-	-	97 %
30 – 39	29	11	73 %	460 100	444 273	104 %
40 – 49	81	41	66 %	474 911	481 977	99 %
50 – 59	99	74	57 %	485 744	499 743	97 %
60 – 69	37	34	52 %	493 623	500 707	99 %
70 – 79	1		100 %	-	-	
<b>09D – Forsyningspersonell</b>	<b>48</b>	<b>132</b>	<b>27 %</b>	<b>503 140</b>	<b>507 271</b>	<b>99 %</b>
10 – 19	1		100 %	-	-	
20 – 29	5	7	42 %	-	-	102 %
30 – 39	13	22	37 %	475 857	489 079	97 %
40 – 49	15	27	36 %	521 411	506 537	103 %
50 – 59	12	50	19 %	538 141	519 171	104 %
60 – 69	2	25	7 %	-	-	107 %
70 – 79		1	0 %	-	-	
<b>09E – Portører</b>	<b>19</b>	<b>74</b>	<b>20 %</b>	<b>474 774</b>	<b>492 709</b>	<b>96 %</b>
10 – 19	2		100 %	-	-	
20 – 29	3	7	30 %	-	-	107 %
30 – 39	6	14	30 %	467 250	481 979	97 %
40 – 49	2	16	11 %	-	-	100 %
50 – 59	2	25	7 %	-	-	97 %
60 – 69	4	12	25 %	-	-	100 %
<b>09F - Ikt Personell</b>	<b>80</b>	<b>65</b>	<b>55 %</b>	<b>792 589</b>	<b>806 712</b>	<b>98 %</b>
20 – 29	4	6	40 %	-	-	103 %
30 – 39	26	17	60 %	762 586	759 958	100 %
40 – 49	20	15	57 %	801 694	759 089	106 %
50 – 59	19	17	53 %	830 657	919 898	90 %
60 – 69	11	10	52 %	812 328	838 587	97 %

Tabellen fortsetter neste side

Radetiketter	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

<b>09 - Drifts/Teknisk Personell</b>	<b>1101</b>	<b>934</b>	<b>54 %</b>	<b>591 606</b>	<b>592 974</b>	<b>100 %</b>
<b>09G - Annet Driftspersonell</b>	<b>64</b>	<b>146</b>	<b>30 %</b>	<b>524 139</b>	<b>537 143</b>	<b>98 %</b>
30 – 39	9	26	26 %	513 230	539 264	95 %
40 – 49	17	37	31 %	564 427	566 631	100 %
50 – 59	15	41	27 %	519 314	535 706	97 %
60 – 69	14	31	31 %	509 257	523 182	97 %
70 – 79		3	0 %	-	-	
<b>10 – Ambulansepersonell</b>	<b>251</b>	<b>366</b>	<b>41 %</b>	<b>544 553</b>	<b>592 001</b>	<b>92 %</b>
<b>10A – Ambulansepersonell</b>	<b>251</b>	<b>366</b>	<b>41 %</b>	<b>544 553</b>	<b>592 001</b>	<b>92 %</b>
20 – 29	80	56	59 %	492 674	523 649	94 %
30 – 39	110	119	48 %	556 462	568 759	98 %
40 – 49	47	94	33 %	599 566	614 212	98 %
50 – 59	13	77	14 %	569 998	633 418	90 %
60 – 69	1	20	5 %	-	-	84 %
<b>11 - Forskning/Utdanning</b>	<b>828</b>	<b>418</b>	<b>66 %</b>	<b>653 594</b>	<b>753 367</b>	<b>87 %</b>
<b>11A - Forskning</b>	<b>673</b>	<b>389</b>	<b>63 %</b>	<b>705 040</b>	<b>786 684</b>	<b>90 %</b>
20 - 29	91	35	72 %	571 571	595 224	96 %
30 - 39	270	142	66 %	659 538	690 767	95 %
40 - 49	174	112	61 %	736 865	816 836	90 %
50 - 59	99	64	61 %	800 883	892 794	90 %
60 - 69	37	33	53 %	898 992	1 043 012	86 %
70 - 79	2	2	50 %	-	-	82 %
80 - 89		1	0 %	-	-	
<b>11B - Studenter</b>	<b>123</b>	<b>15</b>	<b>89 %</b>	<b>498 872</b>	<b>483 551</b>	<b>103 %</b>
20 - 29	65	5	93 %	-	-	99 %
30 - 39	40	8	83 %	520 030	491 927	106 %
40 - 49	16	1	94 %	-	-	120 %
50 - 59	2	1	67 %	-	-	100 %
<b>11C - Lærlinger</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>70 %</b>	<b>436 000</b>	<b>436 000</b>	<b>100 %</b>
10 - 19	16	1	94 %	-	-	100 %
20 - 29	10	12	45 %	436 000	436 000	100 %
30 - 39	4		100 %	-	-	
40 - 49	2	1	67 %	-	-	100 %

Tabellen fortsetter neste side

Radetiketter	Antall		Kvinner andel av antall	Gjennomsnitt fast lønn		Kvinner andel av menns lønn
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>

<b>12 - Administrasjon</b>	<b>1632</b>	<b>356</b>	<b>82 %</b>	<b>651 490</b>	<b>812 322</b>	<b>80 %</b>
<b>12A - Generell Administrasjon</b>	<b>1334</b>	<b>238</b>	<b>85 %</b>	<b>612 606</b>	<b>713 388</b>	<b>86 %</b>
10 - 19	2		100 %	-	-	
20 - 29	114	13	90 %	491 608	503 077	98 %
30 - 39	287	53	84 %	575 732	646 671	89 %
40 - 49	347	49	88 %	624 002	691 801	90 %
50 - 59	362	75	83 %	647 811	768 032	84 %
60 - 69	215	46	82 %	649 195	792 905	82 %
70 - 79	7	2	78 %	-	-	127 %
<b>12B - HR</b>	<b>92</b>	<b>28</b>	<b>77 %</b>	<b>730 076</b>	<b>856 314</b>	<b>85 %</b>
20 - 29	8	1	89 %	-	-	94 %
30 - 39	19	7	73 %	682 185	636 566	107 %
40 - 49	32	4	89 %	-	-	86 %
50 - 59	18	7	72 %	814 752	870 690	94 %
60 - 69	13	8	62 %	792 447	1 041 527	76 %
70 - 79	2	1	67 %	-	-	58 %
<b>12C - Økonomi</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>63 %</b>	<b>743 731</b>	<b>830 958</b>	<b>90 %</b>
20 - 29	3	4	43 %	-	-	101 %
30 - 39	11	6	65 %	727 523	803 304	91 %
40 - 49	16	9	64 %	787 970	927 479	85 %
50 - 59	14	7	67 %	831 826	837 603	99 %
60 - 69	9	5	64 %	-	-	69 %
<b>12D - Jus</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>86 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>75 %</b>
20 - 29	1		100 %	-	-	
30 - 39	3		100 %	-	-	
40 - 49	2		100 %	-	-	
50 - 59	11	2	85 %	-	-	86 %
60 - 69	1	1	50 %	-	-	65 %
<b>12E - Med</b>	<b>91</b>	<b>20</b>	<b>82 %</b>	<b>882 455</b>	<b>1 338 964</b>	<b>66 %</b>
20 - 29	4		100 %	-	-	
30 - 39	22	1	96 %	-	-	78 %
40 - 49	27	4	87 %	-	-	84 %
50 - 59	26	4	87 %	-	-	73 %
60 - 69	12	7	63 %	982 678	1 590 714	62 %
70 - 79		4	0 %	-	-	
<b>12F - Prosjekt</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>51 %</b>	<b>885 951</b>	<b>1 026 075</b>	<b>86 %</b>
20 - 29	3		100 %	-	-	
30 - 39	6	10	38 %	765 669	778 570	98 %
40 - 49	11	6	65 %	866 683	1 011 308	86 %
50 - 59	13	13	50 %	959 870	1 032 864	93 %
60 - 69	5	7	42 %	-	-	71 %
<b>12H - Bibliotekar</b>	<b>2</b>		<b>100 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
40 - 49	1		100 %	-	-	
60 - 69	1		100 %	-	-	
<b>12I - Tillitsvalgte Og Verneombud</b>	<b>4</b>		<b>100 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
40 - 49	2		100 %	-	-	
50 - 59	2		100 %	-	-	
<b>OUS Totalsum</b>	<b>14760</b>	<b>5233</b>	<b>74 %</b>	<b>690 529</b>	<b>789 355</b>	<b>87 %</b>