

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR 2024

TOVs 77 ansatte er fordelt på ulike profesjoner, stillingskategorier og lokasjoner. Det er i noen tilfeller vanskelig å angi statistiske data uten å identifisere enkeltpersoner.

Personalsammensetning, ledelse, stillinger

TOV hadde ved utgangen av 2024 77 ansatte (fjorår: 74 ansatte):

- 47 (55%), oppga å være kvinner, 30 (45%) oppga å være menn (fjorår: 41 kvinner og 33 menn).
- Av de som er ansatt som ledere, er 40% kvinner og 60% menn og (uendret).
- Av faglige ledere er 78% kvinner og 22% menn (uendret).
- 1 mann og 6 kvinner (fjorår: 3 menn og 3 kvinner) er ansatt i midlertidige opplæringsstillinger som turnuskandidater og lærlinger. 1 er ansatt i vikariat, og 1 er midlertid ansatt i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak.
- 10 % av de ansatte har redusert arbeidsevne (fjorår: 11 %).
- 18 % har ikke norsk, svensk eller dansk morsmål (fjorår: 16 %).

Ufrivillig deltid, redusert arbeidstid og foreldrepermisjon

8 kvinner og 4 menn (fjorår: 8 kvinner og 5 menn) har redusert arbeidstid begrunnet i helsemessige årsaker, alder, eller omsorg for barn. Alle tilfeller av redusert arbeidstid i TOV er etter krav fra ansatte og er begrunnet i ansattes lovfestede rettigheter.

En doktorgradsstudent ved NTNU har bistilling ved TOV.

Antall og lengde av foreldrepermisjon er ikke angitt.

Sykefravær

Sykefraværet i 2024, inkludert svangerskapsrelatert fravær, var på 7,5% blant menn og på 8,3% blant kvinner (fjorår: 7,2 % menn og 4,3 % kvinner).

Lønn

Virksomheten omfatter klinikk med pasientmottak, verksted som utfører en rekke forskjellige håndverk, 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 for å sikre likestilling og hindre forskjellsbehandling som ikke er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Arbeidet er forankret i ledergruppen og rapporteres til styret. 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.

Opplevelse av eller mistanke om trakassering eller forskjellsbehandling varsles og behandling via kvalitetssystemets meldesystem for HMS-avvik eller via kvalitetssystemets 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.

Personalpolitikk

Med unntak av to ansatte herav en avdelingsleder, har alle medarbeidere sin nærmeste leder på sitt arbeidssted. Alle ledere med personalansvar har ledelse som hovedoppgave. Den enkeltes utviklingsmuligheter og opplæringsbehov identifiseres gjennom systematisk daglig kontakt og i medarbeidersamtaler.

TOV tilbyr fleksibel arbeidstid og legger til rette for å kunne benytte hjemmekontor ved behov så langt arbeidsoppgavene gjør det mulig.

Risikofaktorer

Det har i lang tid vært overvekt av kvinner i ledergruppen. Det er også sterk overvekt av kvinner blant de faglige lederne. Rekruttering av menn til ledergruppen i 2023 representerte i så måte en positiv utvikling. Det er videre sterk overvekt av kvinner i den norske ortopediingeniørutdanningen, som påvirker fremtidig rekruttering. Det er derfor nødvendig å overvåke utviklingen videre, og vurdere tiltak som fremmer mennenes rolle i organisasjonen.

Utagerende adferd og trakassering fra pasienter vurderes som risikofaktor, og følges opp fortløpende. Ved mistanke om utagerende pasienter som ikke har med adekvat assistanse, er det lav terskel for å be om bistand fra kolleger eller ledere. Vi har tidligere erfart at ansatte med utseende som kan indikere minoritetsbakgrunn, er spesielt utsatt for trakasserende adferd fra enkelte pasienter, og er spesielt oppmerksomme på behovet for å skjerme disse.

Våre tjenester forutsetter bidrag fra ulike fagprofesjoner med ulike roller og ulikt ansvar. Mangel på respekt for medarbeidere fra andre fagprofesjoner representerer en potensiell risikofaktor i forhold til psykososialt arbeidsmiljø så vel som for tjenestekvaliteten. Indikasjoner på dette fanges opp gjennom avvikssystemet (henholdsvis HMS-avvik og kvalitetsavvik), og er grunnlag for forebyggende så vel som avbøtende innsats.