

Helse Stavanger HF's plan for kjønnsbalanse i forskning, Gender Equality Plan (GEP) 2023-2028

Dette dokumentet er Helse Stavanger HF (SUS) sin handlingsplan for kjønnsbalanse i forskning. Planen er diskutert med representanter fra vernetjenesten og fagforeningene, og godkjent av administrerende direktør. Handlingsplanen for kjønnsbalanse i forskning beskriver dagens status, samt mål og ambisjoner som skal bidra til likestilling mellom kjønnene i forskningsaktivitetene på SUS.

SUS sine hovedoppgaver er pasientbehandling, utdanning av helsepersonell, pasientopplæring og forskning. SUS har ca 8000 ansatte, hvorav ca 300 er involvert i forskning.

SUS vedsetter EUs initiativ for å styrke kjønnsbalanse og mangfold i forskning. Alle som jobber på SUS skal ha like muligheter uavhengig av kjønn og andre mangfolds dimensjoner som etnisitet, religion, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, politisk ståsted og kulturell bakgrunn. Et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø skal være et suksesskriterium for trivsel, rekruttering og fremragende resultater.

Formål: Planen (GEP) skal bidra til kjønnsbalanse, blant annet for å sikre forskning av høyeste kvalitet ved å ta vare på de beste forskertalentene. Videre skal SUS legge til rette for velfungerende forskningsmiljøer og sikre en bredde i perspektiver som gir nødvendig kunnskap og innovative løsninger – til beste for våre pasienter og ansatte.

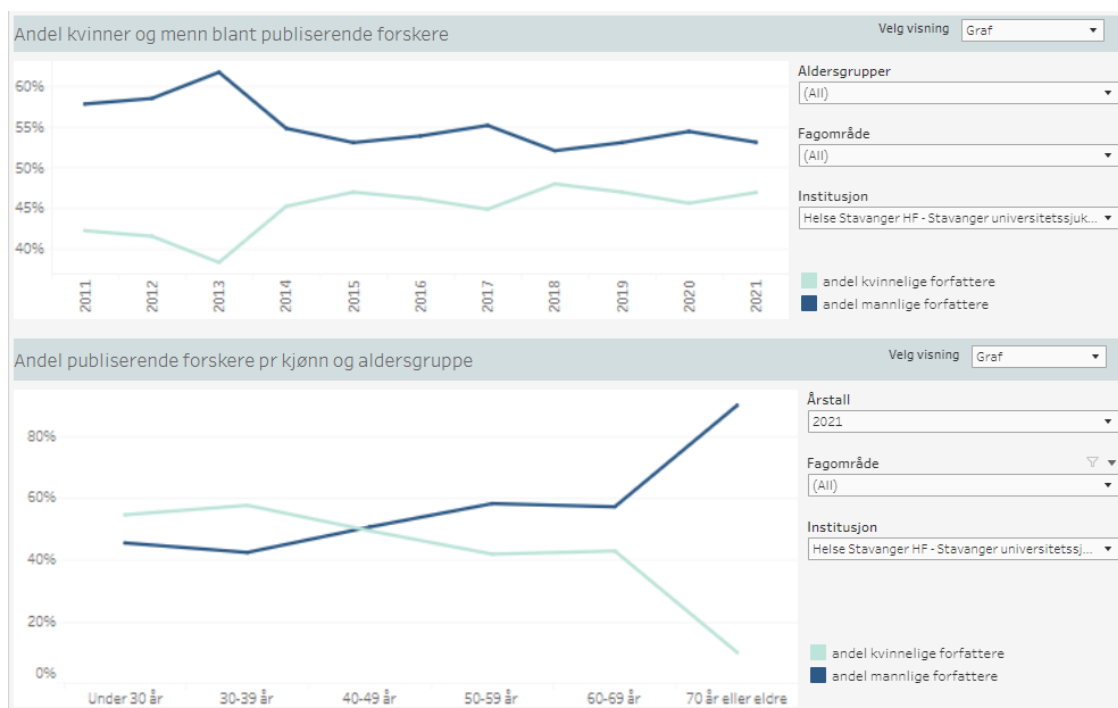
Dagens Situasjon

Forskning er en av de fire definerte oppgavene som sykehuset skal levere, og medisinsk og helsefaglig forskning er et dedikert satsingsområde for SUS. Forskningsaktiviteten har hatt en svært positiv økning de siste årene. En dedikert forskningsstrategi (for 2017-2025) setter konkrete mål for forskningen på SUS, som blant annet inkluderer å knytte til seg - og utvikle de beste forskertalentene, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, legning eller andre mangfolds dimensjoner.

Noen nøkkelfakta:

- **Styret** har det øverste ansvaret for drift og utvikling av sykehuset, inkludert forskningen. Styret består av representanter som er oppnevnt av Helse Vest, og representanter som er valgt av de ansatte. Alle representantene er likestilte i styret. Styret har 11 medlemmer, hvorav 6 kvinner og 5 menn.
- **Administrerende direktør** har ansvaret for den daglige driften av SUS, og styrer sykehuset sammen med ledergruppen sin. **Ledergruppen** består av alle klinikkjefene, i tillegg til fag-, personal-, økonomi- og kommunikasjonsdirektør. Administrerende direktør er kvinne, og den resterende ledergruppa er sammensatt av 9 kvinner og 6 menn.
- **Viseadministrerende direktør** (kvinne) er administrerende direktørs nærmeste samarbeidspartner og faste stedfortreder. Hun har også ansvar for fagområdene **forskning**, utdanning, innovasjon og beredskap.

- SUS har 25 aktive **forskningsgrupper** og kompetansesentre ledet av hhv 9 kvinner og 16 menn.
- **Forskere.** Av de rundt 300 ansatte på SUS som er aktive innen forskning, var det 200 medarbeidere på SUS som har doktorgrad (per januar 2023), hvorav 46 prosent kvinner og 54 prosent menn.
- **Stipendiater.** Det er i dag en stor overvekt av kvinnelige stipendiater, både PhD kandidater (og post doktorer på SUS. Det kan henge sammen med at det er flere kvinner enn menn som velger medisinsk og helsefaglig utdanning (e.g. leger og sykepleiere). Av planlagte disputaser i 2023 er det 8 kvinner og 6 menn.
- Det er totalt 90 ansatte på SUS med **vitenskapelige universitetsstillinger**, hhv 30 kvinner og 60 menn.
- Det er 10 kvinnelige og 30 mannlige **professorer** på SUS
- **Lønn:** Det er faste lønns-rater for stillingskategoriene PhD stipendiat, Post doktor, forsker 1, forsker 2, seniorforsker 1 og seniorforsker 2, uavhengig av kjønn.
- **Publisering.** Totalt sett har det de siste 10 årene vært størst andel menn blant de publiserende forskerne på SUS. Kjønnforskjellen var størst før 2014, men er fremdeles på ca 10%. Hvis vi deler forskerne opp i ulike aldersgrupper, publiserer i dag kvinner under 30 år, pluss kvinner mellom 30-39 år mer enn sine jevngamle mannlige kolleger. I aldersgruppen 40-49 år er andelen publiserende menn og kvinner lik, mens mannlige forskere fra 50-70 år eller eldre, publiserer mer enn kvinnelige forskere på samme alder (se utdrag i figur 1.)



Figur 1. Viser utdrag av kjønnforskjeller i publisering over tid, og mellom ulike aldersgrupper

Mål - med utgangspunkt i dagens situasjon

På overordnet nivå har SUS som mål å fremme likestilling gjennom aktivt å jobbe for å hindre diskriminering på grunnlag av kjønn eller andre vesentlig (mangfolds)forhold ved en person. Det skal legges opp til like muligheter og rettferdig fordeling av (forsknings)ressursene.

Det er ønskelig å oppnå en balanse på minst 40/60 nivå på kjønnsfordelingen på samtlige kategorier listet i Tabell 1, selv om det kan være vanskelig å oppnå innen en 5 års periode. Dataene fra 2023 viser at det er noen kategorier som skiller seg negativt ut med ekstra store kjønnsforskjeller. Det gjelder særlig stipendiatstillingene, hvor det er stor overvekt av kvinner, mens det i universitetsstillinger og professorater er stor overvekt av menn. Det er også rom for å forbedre kjønnsbalansen innen forskningsgruppeledere (som i dag har overvekt av menn). Det er i tabell 1 satt opp SUS sin kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier, samt mål for kjønnsbalanse etter hhv 3 og 5 år.

Tabell 1. Viser status på kjønnsfordeling på SUS i 2023, samt mål for kjønnsbalanse om 3 år (2026) og om 5 år (2028). * = De kategoriene med størst kjønnsforskjeller i 2023.

Prosentandel kvinner/menn			
Kategorier	2023 (nå)	2026 (mål 3 år)	2028 (mål 5 år)
Styret	55/45	Min 40% av begge kjønn	Min 40% av begge kjønn
Linjeledelsen	63/38	Min 40% av begge kjønn	Min 40% av begge kjønn
Forskningsgruppeledere	36/64	40/60	Min 40% av begge kjønn
*PhD stipendiater	76/24	65/35	60/40
*Post doktorer	69/31	65/35	60/40
Forsker 1	46/54	Min 40% av begge kjønn	Min 40% av begge kjønn
Forsker 2	67/33	65/35	60/40
Seniorforsker 1	50/50	Min 40% av begge kjønn	Min 40% av begge kjønn
Seniorforsker2	60/40	Min 40% av begge kjønn	Min 40% av begge kjønn
Vitenskapelige universitetsstillinger	33/67	35/65	40/60
*Professorer	25/75	30/65	35/65
Ansatte med PhD	46/54	Min 40% av begge kjønn	Min 40% av begge kjønn

Ansvar og ressurser

SUS sin plan for kjønnsbalanse i forskning vil være forpliktende for linjeledelsen på sykehuset inkludert alle kliniksjeffene. De vil ha ansvar for å utvikle planer og tiltak for sin klinikk, som sikrer at det blir lagt til rette for at SUS når sine overordnede mål for kjønnsbalanse i forskning. Dedikerte ressurser i Forskningsavdelingen, Utdanningsavdeling og HR avdelingen skal støtte linjelederne i dette arbeidet. Ved behov er også sykehusets bedriftshelsetjeneste en viktig ressurs.

Planen må ses i sammenheng med foretakets mangfolds-plan som i tillegg til kjønnsbalanse også omfatter likestilling knyttet til etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Det er ledelsens ansvar å gjennomføre tiltak for å sikre likestilling og kjønnsbalanse. Det er allikevel et fellesansvar å medvirke til implementering av tiltak og et godt arbeidsmiljø med like muligheter og uten diskriminering eller forskjellsbehandling.

Kartlegging, rapportering og utvikling

Vi vil bruke sykehusets etablerte systemer for å kartlegge og dokumentere kjønnsbalanse i forskning. Det gjøres årlig en ressurs måling, som oppsummerer status på kategoriene i Tabell 1. Resultatene av denne målingen vil gi mulighet for å følge opp utvikling over tid, og per klinikk. Målingen vil også gi en indikasjon på om vi er i rute i forhold til målsetting, eller om det er behov for justering av tiltak og tilgjengelige ressurser for å sikre arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse.

Det gjennomføres også årlige arbeidsmiljøundersøkelser (Forbedringsundersøkelsen) for å kartlegge psykososiale og organisatoriske forhold på arbeidsplassen. Kartleggingen har konkrete spørsmål knyttet til utviklingsmuligheter, opplæring, mobbing, trakassering og diskriminering og jobb-hjem balanse – som er direkte relevante for målene i Plan for kjønnsbalanse i forskning, og kan avdekke avvik som bør følges opp. Resultatene av Forbedringsundersøkelsen følges opp av linjeledelsen i samarbeid med de ansatte.

Publisering og oppdatering

Oppdatert versjon av Helse Stavanger HF's plan for kjønnsbalanse i forskning, Gender Equality Plan (GEP) 2023-2028 publiseres på www.sus.no ([Forskning i Helse Stavanger - Helse Stavanger \(helse-stavanger.no\)](http://www.sus.no))

Oppdatering av planen gjøres av Forskningsavdelingen etter innspill fra linjeledelsen.