

LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD (LIM)

(Redegjørelse fra Helse Vest 2022)

Helse Vest RHF og foretaksgruppen arbeider aktivt og målrettet for å fremme lovens formål. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering og kjønnsbasert vold samt andre relevante forhold.

Likestillings- og diskrimineringsarbeidet er forankret i foretakets ulike strategier. Verktøy, opplæring, retningslinjer og rutiner er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Det er et mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning, og å rekruttere kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn ¹. Fokusområdet for mangfold og inkludering ved Helse Vest RHF i 2022-2023 er:

- Ledere på alle nivå skal ha oppmerksomhet på likestilling og mangfold, samt ha høy kompetanse om alle former for diskriminering, (forebygge diskriminering).
- Foretakene skal i sitt rekrutteringsarbeid ha oppmerksomhet på tiltak som skal bidra til å øke mangfold.
- Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering
- Skape likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsmuligheter for kvinner og menn, fremme en mer lik fordeling av begge kjønn i lederstillinger og ellers innen alle faggrupper og stillingsnivåer.
- Hindre at medarbeidere som får helseplager faller ut av arbeidsmiljøet og arbeide med seniorpolitikken som har til hensikt å øke pensjonsalder.

Helse Vest RHF leder et Likebehandling-, inkludering og mangfoldnettverk (LIM) med 13 representanter fra foretaksgruppen Helse Vest som har ulik bakgrunn og kompetanse.

Hvert år skal det kartlegges:

- Kjønnbalanse i virksomheten (antall kvinner og menn)
- Andel menn og kvinner som er midlertidig ansatt (antall eller prosent)
- Andel menn og kvinner som er ansatt i deltidsstillinger (antall eller prosent)
- Det gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon for menn og kvinner som har rett til permisjon (regnet om til hele uker).

Minimum annethvert år (fra og med regnskapsåret 2021) skal det kartlegges:

- Ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Kartleggingen kan skje i vanlige

¹ [DFØ Statens arbeidsgiverportal](#)

medarbeidersamtaler eller som anbefalt at den det angår registrerer sine ønsker i Heltidsmodulen. Det stilles ikke krav om at det skal settes i verk tiltak dersom man finner at virksomheten har ufrivillig deltid blant medarbeidere. Helseforetakene har imidlertid rutiner på å følge opp registreringer som blir gjort i Heltidsmodulen.

- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (kroner eller prosent).

Uføretilbøyeligheten blant egne medarbeidere har gått ned for fellesordningen fra 13,86 prosent i 2012 til 8,33 prosent i 2022. Uføreandel årsverk har gått ned fra 7,11 i 2021 til 7,07 i 2022, og andel uføre for aktive stillinger har gått ned fra 1 328 i 2021 til 1 312 i 2022.

Uføretilbøyeligheten for sykepleiergruppen har økt fra i 6,88 prosent i 2012 til 6,67 prosent i 2022.

Uføretilbøyeligheten for legeordningen har gått ned fra i 2,02 prosent i 2012 til 2 prosent i 2022.

For fellesordningen er det en nedgang i kostnader over tid fra 1,3 milliarder til 1,04 milliarder. Det er viktig å se endring i tallene over tid.

Del 1 Kjønnslikestilling - lønn og deltid

Lønnspolitikk

Lønn er et viktig virkemiddel for å sikre at vi har tilstrekkelig og riktig kompetanse for å nå foretakets mål.

Tillitsvalgte har innsyn i lønns- og arbeidsforhold. Vernetjenesten har innsyn i tråd med Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det er utviklet en felles IKT løsning; «Lønnsforhandlingsmodul» som legger til rette for involvering, medvirkning og oversikt over lønnsforhold for tillitsvalgte. Tillitsvalgte har tilgang til oversikt for sine medlemmer. Det er lagt til rette for å gjennomføre alle lønnsforhandlingene i alle delprosesser mellom foretakene og forhandlingsutvalgene med samme data/kunnskapsgrunnlag for foretakene og tillitsvalgte.

Lønnspolitikken i Helse Vest RHF skal bidra til å:

Beholde, motivere, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidere slik at vi kan tilby helsetjenester av høy kvalitet.

Lønnspolitikken skal videre bidra til å belønne og kompensere og gi medarbeiderne en lønn som står i forhold til:

- stillingens ansvar, oppgaver og myndighet
- medarbeiderens kvalifikasjoner og kompetanse med tanke på foretakets behov der det er avtalt mellom partene
- medarbeiderens innsats og resultatoppnåelse ut fra eventuelt avtalte vurderingskriterier og mål

Foretakets lønnspolitikk skal være basert på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Samtidig skal det være muligheter for individuelle ulikheter, men slike ulikheter skal i størst mulig grad baseres på objektive og kjente kriterier.

Lønnsstatistikk

Lønnsgrunnlaget for 2022 er anvendt for å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn. Alle lønnsselementer er omgjort til 100 % størrelser og brutt ned på hovedkategorier av stillingsgrupper. Helse Vest RHF tilstreber seg å redusere utilsiktede ulikheter i den årlige lønnsvurderingen.

For foretaksgruppen Helse Vest er det små forskjeller på minstelønn/årslønn for de stillingsgruppene som har avtalt minstelønnsstabeller i overenskomsten. Årsak til forskjeller er i all hovedsak lengre ansiennitet. Det er større forskjeller når det gjelder fast tilleggslønn (seniortillegg, funksjonstillegg, kompetansetillegg, rekrutteringstillegg, andre variable eller faste tillegg i tråd med overenskomster som betales for vaktbelastning o.l.). Dette er noe partene har dialog om.

Andre områder for kjønnslikestilling

Foretaksgruppa i Helse Vest er en kvinnedominert arbeidsplass, hvor ca. 77 prosent av medarbeiderne er kvinner.

I Helse Vest RHF er det 66 prosent kvinner og 34 prosent menn. Ledergruppen i Helse Vest RHF består av 3 kvinner og 4 menn, og styret av 8 kvinner og 7 menn. Utvidet ledergruppe består av 8 kvinner og 10 menn. Helse Vest RHF har oppmerksomhet på å gjøre arbeidsplassen attraktiv for begge kjønn.

Tabellen under viser kjønnsbalanse per ansettelsesform i foretaksgruppen.

Tilstand for kjønnslikestilling i foretaksgruppa Helse Vest 2022

Ansettelsesform	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Andel menn
Fast ansatt	18 329	5 621	77 %	23 %
Utdanningsstillinger	191	81	70 %	30 %
Midlertidig ansatt	1 130	430	72 %	28 %
Vikarer	1 150	296	80 %	20 %
Timelønnede	2 036	932	69 %	31 %

Data per januar 2023.

Deltid

I samsvar med oppdragsdokument/styringsdokument fra Helse- og omsorgsdepartementet tilbake i tid og for 2022, har Helse Vest RHF sammen med helseforetakene etablert strategier for å utvikle heltidskultur. Helse Vest RHF ønsker at hele faste stillinger skal være hovedregelen. Som del av Helse Vest RHF sin personalpolitikk lyses det ikke ut stillinger under 100 % stilling. Helse Vest RHF har per januar 2023 kun én medarbeider i deltidstilling. Denne medarbeideren har en kombinert stilling i et annet foretak slik at summen av stillingsprosenten totalt likevel utgjør 100 % for medarbeideren.

Deltid er et av temaene som ligger i malen for den årlige medarbeidersamtalen. Temaet skal med andre ord kunne reises både av medarbeider selv og leder, minst én gang i året. Dette forutsetter selvsagt at medarbeidersamtaler holdes årlig slik som retningslinjene tilsier.

SSB definisjon på ufrivillig/uønsket deltid: Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

Konsernledelse og Foretaksledelse

Ledergruppen/foretaksledelse	Menn	Kvinner	Andel menn	Andel kvinner	SUM
Helse Stavanger HF	7	10	41 %	59 %	17
Helse Fonna HF	6	6	50 %	50 %	12
Helse Bergen HF	21	10	68 %	32 %	31
Helse Førde HF	10	2	83 %	17 %	12
Sjukehusapoteka Vest HF	4	5	44 %	56 %	9
Helse Vest IKT AS	7	3	70 %	30 %	10
Fordeling ledergruppe i foretakene i Helse Vest	55	36	60 %	40 %	91
RHF (konsernledelse)	4	3	57 %	43 %	7
SUM RHF og HF	57	41	60 %	40 %	98

Styremedlemmer og varamedlemmer i RHF og HF

Styremedlemmer og varamedlemmer	Menn	Kvinner	Andel menn	Andel kvinner	SUM
Helse Stavanger HF	7	10	41 %	59 %	17
Helse Fonna HF	8	9	47 %	53 %	17
Helse Bergen HF	9	8	53 %	47 %	17
Helse Førde HF	7	10	41 %	59 %	17
Sjukehusapoteka Vest HF	4	8	33 %	67 %	12
Helse Vest IKT AS	8	8	50 %	50 %	16
Helse Vest RHF	7	8	47 %	53 %	15
SUM	50	61	45 %	55 %	111

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kartlegging: Det gjennomføres årlig kartlegging av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur i Helse Vest RHF gjennom Forbedrings undersøkelsen. I Forbedringsundersøkelsen kartlegges det blant annet om medarbeidere har kjennskap til om man blir utsatt for diskriminering, mobbing, trakassering og seksuell trakassering. For 2022 var deltakelsesprosent i Helse Vest RHF på 81,3 %. I 2022 svarte om lag 93 % av medarbeiderne at de er helt eller delvis enig i at de ikke kjenner til at noen er blitt utsatt for seksuell trakassering på sin arbeidsplass. Tilbakemeldingen tas på alvor og følges opp på den enkelte enhet. Kartleggingsresultater for foretaket blir presentert i foretakets arbeidsmiljøutvalg, foretaksledelsen og styret.

Uønskede hendelser: Helse Vest RHF har et meldesystem hvor alle medarbeidere kan melde fra om uønskede hendelser. For helseforetakene meldes uønskede hendelser i Synergi. Samlet for foretaksgruppen ble det i 2022 meldt fem saker knyttet til diskriminering. Det er ikke meldt uønsket hendelse som gjelder etnisitet eller kjønnsidentitet. Det er meldt om lag 70 uønskede hendelser knyttet til seksuell trakassering. Leder er ansvarlig for å følge opp meldte uønskede hendelser og må sikre at de ber om bistand når det er behov for det. Det er utarbeidet et e-læringskurs for meldekultur som er tilgjengelig for alle ledere og medarbeidere i Læringsportalen.

Handlingsplaner: Resultater fra ForBedring og meldte uønskede hendelser er kilder som skal benyttes når enhetene gjennomfører risikovurderinger og utarbeider lokale handlingsplaner med risikoreducerende tiltak. Det blir utarbeidet handlingsplaner på alle organisatoriske nivå. Handlingsplaner utarbeides i samarbeid mellom ledelse og medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten.

Varsling: Helse Vest RHF skal ha en åpenhetskultur. Varsling skal ikke føre til gjenytelse eller negative konsekvenser.

I 2022 har Helse Vest sammen med foretaksgruppen evaluert og revidert regionale rutiner for varsling. Foretaksgruppen har også rutiner for konflikthåndtering. Loven gir medarbeidere rett og en plikt til å melde ifra dersom de observerer at andre bli utsatt for trakassering eller diskriminering. Retningslinjene er i tråd med, og underbygger Helse Vest RHF sin overordnede målsetting, om at skal være trygt og forutsigbart å si fra om kritikkverdige forhold.

I rutine beskriver også rutiner for mottak, behandling og oppfølging av varsel. [Se også styresak om varsling.](#)

Rekruttering

Helse Vest RHF skal fremme mangfold på arbeidsplassen, rekruttere kvalifiserte medarbeidere uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Helse Vest RHF og foretaksgruppen følger prinsipp om likelønn, og kjønnsnøytral lønnsregulering.

Den 20. juni 2018 lanserte regjeringen inkluderingsdugnaden, med mål om økt yrkesdeltakelse. Hele foretaksgruppen Helse Vest har deltatt i dette arbeidet, og i 2022 har inkluderende rekruttering vært et satsningsområde i foretaksgruppen Helse Vest. Hovedmålet er å øke yrkesdeltaking, økt bevissthet på at søkere med lengre opphold fra arbeidslivet eller nedsatt funksjonsevne, skal inkluderes i rekrutteringsprosessen. Som del av inkluderingsarbeidet er det utarbeidet en overordnet mangfoldserklæring og e-læringsprogram for inkluderende rekruttering. Informasjon om tiltakene er tilgjengelig på Intranettene.

Mangfoldserklæring er tatt med i alle stillingsutlysninger. E-læringskurset om inkluderende rekruttering er obligatorisk lederopplæringen for foretaksgruppen. Det er et mål for foretaksgruppen Helse Vest at medarbeiderne skal speile befolkningen. Et resultat av dette er at om lag 6-10 prosent av medarbeidere skal ha *ikke norsk bakgrunn*. Tall innhentet fra SSB for 2022 viser at 22 % prosent av medarbeiderne i foretaksgruppen Helse Vest *ikke er norske statsborgere*.

Mangfoldserklæringen:

«Foretaksgruppen i Helse Vest ønsker å gjenspeile mangfoldet i befolkningen i rekrutteringen vår. Vi oppfordrer alle som er kvalifiserte til å søke ledige stillinger uansett kjønn, alder, funksjonshemming og flerkulturell bakgrunn. Det samme gjelder dersom man har hatt et lengre opphold fra arbeidslivet. Foretaksgruppen Helse Vest ønsker å legge til rette for inkluderende rekruttering.»

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle medarbeidere skal ha et helsefremmende og godt arbeidsmiljø, hvor det legges til rette for medvirkning og utvikling. Noen medarbeidere kan ha et særlig behov for tilrettelegging. Som arbeidsgiver har vi særlig oppmerksomhet overfor gravide medarbeidere, medarbeidere med små barn, tilrettelegging ved sykefravær og seniormedarbeidere. Behov for individuelle forebyggende tiltak avklares og vurderes i dialog mellom leder og medarbeider.

Tilrettelegging på arbeidsplassen ivaretas først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det gjennomføres årlige kartlegginger av arbeidsmiljøet med påfølgende risikoreduserende tiltak. Det er utarbeidet «prosedyre for årlig kartlegging av helse, miljø og sikkerhet».

Tilrettelegging – muligheter og begrensninger: Arbeidsgiver har plikt til å forebygge helseproblemer, tilrettelegge, samt følge opp medarbeidere som er syke. Tilretteleggingstiltak skal tidsavgrenses, evalueres og dokumenteres.

Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mulig å få til i medarbeiderens stilling, vurderes omplassering i dialog med medarbeider og ev. dennes tillitsvalgte.

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgaver: Helse Vest RHF legger til rette for gravide medarbeidere i den grad det er behov for det. Ved å ivareta og tilrettelegge arbeidet kan gravide ha et trygt og godt arbeidsmiljø slik at de være i sin stilling i graviditeten. I løpet av 2022 hadde seks medarbeidere foreldrepermisjon i Helse Vest RHF. Ved valg av permisjonsuttak valgte 33 % av disse 80 % dekningsgrad og 77 % valgte 100 % dekningsgrad.

Foretaksgruppen Helse Vest har rutiner for oppfølging av gravide medarbeidere. Rutinen beskriver oppfølging, tilrettelegging og forhold som man må være spesielt oppmerksom på. Gravide medarbeidere og deres ledere skal gjennomføre faste samtaler i løpet av svangerskapet. I samtaler skal den gravide og leder samarbeide om å finne gode løsninger slik at den gravide kan fortsette arbeidet så lenge som mulig. Bedriftshelsetjenesten kan bistå i dette arbeidet.

Særlig tilrettelegging for enkelte medarbeidere:

Selv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikke være tilrettelagt for alle typer funksjonsnedsettelse alle steder. Ved behov må den enkelte avdeling vurdere nødvendige hjelpemidler, eksempelvis tilpasset stol eller bord. I andre tilfeller etableres prosjekt for særlig tilrettelegging.

Helse Vest RHF har tiltak for å redusere antall medarbeidere som skader seg som følge av forflytning eller uheldig arbeidsstilling. Helse Vest RHF har fast gjennomgang av arbeidsplassene med ergoterapeut og/eller verneombud.

Etnisitet, religion, livssyn

Helse Vest RHF har regionale etiske retningslinjer. Det er viktig å ivareta mangfoldet, imøtekomme ulike livssyn, samt ivareta de prinsipielle og menneskerettigheter som følger et kulturelt mangfold.

(Utøvelse av) religion: Det er mulighet for å tilrettelegge for at medarbeidere kan be i arbeidstiden og fleksibilitet i arbeidstid i forhold til feiring av religiøse høytider. Dette behandles mellom den det angår og nærmeste leder.

Arbeidstakere som av kulturelle eller religiøse grunner ønsker å bruke hijab, skal kunne bruke dette naturlig på sin arbeidsplass.

Alder: Helse Vest RHF har en personalpolitikk som legger til rette for at eldre medarbeidere kan stå lengre i arbeidet. Dette skjer i dialog mellom leder og medarbeider.

Seksuell trakassering: Helse Vest RHF har ikke mottatt melding om seksuell trakassering, men har likevel søkelys på dette i oppfølging av resultatene av den årlige ForBedringsundersøkelsen.

Ledermobilisering og lederutdanning

Ledermobilisering og lederutvikling er et viktig satsingsområde og tiltak for å bygge opp og sikre et godt lederskap for foretaksgruppen Helse Vest. I 2022 var det 29 kvinner og 13 menn som deltok på ledermobiliseringsprogrammet og 18 kvinner og 13 menn på regionalt topplederprogram. I tillegg deltok 3 kvinner og 1 mann på felles nasjonalt topplederprogram sammen med kommunehelsetjenesten.

Handlingsplan, delmål og aktiviteter i perioden 2022–2025

Innsatsområde A: Kjønnsligestilling, lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfold

Innsatsområde C: Videreutdanning og ledelse

Innsatsområde A. Kjønnsligestilling, lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Delmål 1: Få kunnskap om årsaker til forskjeller i lønn

- Velge ut 2-3 stillingsgrupper hvor statistikken viser at det er signifikant lønnsforskjell mellom kjønnene og undersøke disse for å få mer kunnskap om hvorfor forskjeller oppstår og utarbeide eventuelle tiltak sammen med de berørte partene. (*Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen*)

Delmål 2: Få kunnskap om kjønnsforskjellen i stillingsprosent

- Analysere omfang og om det er ulike stillingsgrupper som i større grad enn andre rapporterer ønsker høyere stillingsprosent i Heltidsmodulen. (*Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen*)
- Sammen med foretakene gjennomgå planer og tiltak for å styrke heltidskulturen i hele foretaksgruppen Helse Vest. Det er viktig å bygge opp om et samspill mellom ledere, medarbeidere, konserntillitsvalgte, konsernhovedverneombud og tilsvarende i helseforetakene. (*Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen*)

Delmål 3: Oppnå jevnere kjønnsbalanse totalt i sykehuset

- Innhente og dele kunnskap om tiltak som fremmer bedre kjønnsbalanse i studiene for sykepleiere/vernepleiere/helsefagarbeidere/ bioingeniører og leger. (*Ansvarlig: FOU i HF-ene i samarbeid med høyskole/universitet*)
- Tydeliggjøre ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultater i lederopplæringen. (*Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen*)

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfold

Delmål 1: Øke lederes kompetanse innen inkluderende rekruttering

- Sørge for at kurset om “Inkluderende rekruttering” er godt kjent og blir gjennomført av ledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte. *(Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen)*
- Samarbeide med NAV for å bidra til at medarbeidere med funksjonsnedsettelse kan utnytte sin arbeidskapasitet. *(Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen)*
- Oppdatere jobbanalysemalen i WebCruiter i samarbeid med helseforetakene som tiltak for å sikre etterlevelse av mangfolds erklæringen. *(Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen)*
- Benytte bilder av medarbeidere med synlige funksjonsnedsettelse i stillingsannonser, synliggjøre mangfoldet. *(Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen /Kommunikasjonsavdelingen)*
- Lage tre til fire nyhetsinnslag i året på alle Intranett. Synliggjøre ønske og aksept av mangfold i foretakene. *(Ansvarlig: Kommunikasjonsavdelingen)*
- Tematisere behov for tilpasning knyttet til ulike kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet i pasientbehandlingen. *(Ansvarlig: Fagavdelingen)*

Delmål 2: Øke medarbeideres oppmerksomhet for å hindre rasistiske/stigmatiserende uttalelser

- Gjennom god åpenhetskultur arbeide for et godt og inkluderende arbeidsmiljø. *(Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen)*

Innsatsområde C: Videreutdanning og ledelse

Delmål 1: Kjønnbalanse i lederstillinger

- Hele foretaksgruppen Helse Vest skal jobbe for god kjønnsfordeling på ledernivå. *(Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen)*
- Ha oversikt over kjønnsfordeling av søkere og tildeling av lederutdanning i foretaksgruppen. *(Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen)*

Delmål 2: Kjønnbalanse i videreutdanning

- Hele Foretaksgruppen Helse Vest skal ha oversikt over kjønnsfordeling blant søkere og tildeling av utdanningsstillinger, tiltak for så god kjønnsbalanse for LIS 1 leger som mulig, god kjønnsbalanse ved rekruttering til leger LIS 2 og 3, videreutdanning for sykepleiere. *(Ansvarlig: Medarbeider, organisasjon og teknologiavdelingen)*

Vedlegg 1 – del 1: Lønn fordelt på kjønn i ulike stillingsgrupper i ledergruppen i Helse Vest RHF.

Lønn ledergruppen i Helse Vest RHF	Tittel	Kjønn	Årslønn 2022
Inger Cathrine Bryne	administrerende direktør	k	2 241 300
Bjørn Egil Vikse	fagdirektør	m	1 700 000
Per Karlsen	økonomi- og finansdirektør	m	1 702 400
Ivar Eriksen	eierdirektør	m	1 722 400
Hilde Christiansen	direktør medarbeider, organisasjon og teknologi	k	1 745 800
Bente Aae	kommunikasjonsdirektør	k	1 450 900