

LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD (LIM)

Utgreiing frå Helse Vest RHF 2024



INNHALD

1. DEL 1 KJØNNSLIKESTILLING - LØN OG DELTID	4
1.1 Lønspolitikk	4
1.2 Andre områder for kjønnslikestilling	5
1.3 Deltid	5
1.4 Leiinga i Helse Vest RHF og føretaksleiinga i dei andre verksemdene	6
1.5 Styremedlemmar og varamedlemmar i RHF og HF	7
2. DEL 2 KJØNNSLIKESTILLING - LØN OG DELTID	7
2.1 Rekruttering	9
2.2 Arbeidsmiljø og tilrettelegging	9
2.3 Etnisitet, religion, livssyn	10
2.4 Leiarmobilisering og leiarutdanning	11
3. HANDLINGSPLAN, DELMÅL OG AKTIVITETAR I PERIODEN 2023–2025	11
3.1 Innsatsområde A. Kjønnslikestilling, Lønnslikestilling og ufrivillig deltid	11
3.2 Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald	12
3.3 Innsatsområde C: Vidareutdanning og leiing	12

OPPSUMMERING

Helse Vest RHF¹ skal fremje likestilling, hindre diskriminering og legge til rette for mangfald, og skal så langt som mogleg spegle mangfaldet i befolkninga. Dette er ein integrert del i det strategiske arbeidet, utviklingsarbeidet og i Løns- og personalpolitikken.

Det er eit mål å oppnå ei balansert alders- og kjønnsamansetning, og å rekruttere kvalifiserte medarbeidarar med innvandrarbakgrunn. Føretaksgruppa Helse Vest arbeider aktivt for å sikre likebehandling, mellom anna når det gjeld rekruttering, moglegheiter til forfremjing, utviklingsmoglegheiter og arbeidsoppgåver.

Helse Vest skal vere ein attraktiv arbeidsgivar, uavhengig av bakgrunn og kjønn.. For Helse Vest inneber likestilling og mangfald like rettar og moglegheiter til å bidra i organisasjonen. Vi tek aktive skritt for å fremje like rettar og moglegheiter for medarbeidarar, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, etnisitet eller religiøs tilknytning. Kulturen skal pregast av respekt, openheit og tillit som skapar rom for nytenking og eit inkluderande arbeidsliv.

¹ Der Helse Vest RHF blir omtala, gjeld teksten det regionale helseføretaket. Der ein omtalar Føretaksgruppa Helse Vest, gjeld det både det regionale helseføretaket og dei føretaka og verksemdene Helse Vest RHF eig

Føretaksgruppa Helse Vest arbeidar aktivt og målretta for å fremje lovens formål. Aktivitetane tiltak ved rekruttering, Løns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utvikling/opplæring, tilrettelegging, balanse mellom arbeid og fritid, beskyttelse mot trakassering og kjønnsbasert vald, trakassering og seksuell trakassering i tillegg til andre relevante forhold. Det er nulltoleranse for diskriminering, vald og truslar mot medarbeidarar, trakassering og seksuell trakassering, og dette er ein viktig del av haldningsarbeidet i heile føretaksgruppa.

Likestillings- og diskrimineringsarbeidet er forankra i føretaksgruppa Helse Vest sine ulike strategiar. Verktøy, opplæring, retningslinjer og rutinar er elles inkludert i personalpolitikken. Det er eit mål å oppnå ein balansert alders- og kjønnsamansetting, behalde, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidarar med innvandrarbakgrunn ². Merksemdsområdet for mangfald og inkludering ved Helse Vest RHF i 2024-2025 er:

- Leiarar på alle nivå skal ha merksemd på likestilling og mangfald, og ha høg kompetanse på alle former for diskriminering, og førebygge diskriminering.
- Føretaka skal ha merksemd på tiltak som skal bidra til å auke mangfald i rekrutteringsarbeidet sitt.
- Det skal vere nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.
- Skape likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsmoglegheiter for kvinner og menn, fremje ein meir lik fordeling av begge kjønn i leiarstillingar og elles innanfor alle faggrupper og stillingsnivå.
- Hindre at medarbeidarar som får helseplager faller ut av arbeidsmiljøet og arbeide med seniorpolitikken med hensikt på å auke pensjonsalderen. I Helse Vest har vi nulltoleranse for vald og truslar mot medarbeidarar, jf. [styresak 071/23](#) og [regional rapport](#).

Helse Vest RHF leiar eit Likebehandling-, inkludering og mangfaldnettverk, (LIM), med 14 representantar frå føretaksgruppa Helse Vest som har ulik bakgrunn og kompetanse.

Kvart år blir det gjennomført kartlegging av:

- Kjønnsbalanse i verksemda, (tal kvinner og menn)
- Del menn og kvinner som er midlertidig tilsett, (tal eller prosent)
- Del menn og kvinner som er tilsett i deltidsstillingar, (tal eller prosent)
- Gjennomsnittlege tal veker foreldrepermisjon for menn og kvinner som har rett til permisjon, (regna om til heile veker).

Minimum annakvart år, (frå og med regnskapsåret 2021), skal det kartleggast:

- Ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid meiner ein deltidsarbeid der medarbeidar ønsker, og er tilgjengeleg for å jobbe meir i løpet relativt kort tid. Kartlegginga kan skje i vanlege medarbeidarsamtalar, eller som anbefalt at den det angår registrerer ønska sine i Heiltidsmodulen. Helseføretaka har rutinar for å følgje opp dei som har registrert ønske om høgare stilling som blir gjort i

² <https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/personalpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-i-staten/mangfold-tankene-bak-inkludering>

Heiltidsmodulen. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, (kroner eller prosent).

- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, (kroner eller prosent). Vi rapporterte dette i 2023, og rapporterer derfor ikkje tala for løn i 2024. I føretaksgruppa Helse Vest er det er høg organisasjonsgrad, som inneber at tariffavtalar legg viktige premissar og føringar for lønsinnplassering. Tariffavtalar er nøytrale med omsyn til kjønn, etnisitet mv.

Uføretilbøyelegheit

Uføretilbøyelegheita blant eigne medarbeidarar i føretaksgruppa Helse Vest har gått ned for fellesordninga frå 13,86 prosent i 2012 til 8,09 prosent i 2024. Uføredelen årsverk har gått ned frå 7,07 i 2022 til 7,03 i 2024, og del uføre for aktive stillingar har gått ned frå 1 312 i 2022 til 1296 i 2024. Det er verd å merke seg at nedgang i aktive uføre i ordninga inneber at det faktisk er færre som blir uføre i føretaka, men er ein først blitt ufør, er ein registrert som dette over mange år.

Uføretilbøyelegheita for sjukepleiargruppa i føretaksgruppa Helse Vest har gått ned frå 6,88 prosent i 2012 til 6,64 prosent i 2024.

Uføretilbøyelegheita for legeordninga har gått ned frå 2,02 prosent i 2012 til 1,96 prosent i 2024, for Føretaksgruppa Helse Vest.

Uføretilbøyelegheita for fellesordninga har gått ned frå 13,86 prosent til 8,09 prosent, for føretaksgruppa Helse Vest.

Det er viktig å sjå endring i talla over tid. Tala er innhenta frå KLP.

1. DEL 1 KJØNNSLIKESTILLING - LØN OG DELTID

1.1 Lønspolitikk

Det er utvikla ein felles IKT løysning; «Lønnsforhandlingsmodul» som legger til rette for involvering, medverknad og oversikt over lønnsforhold for tillitsvalte i føretaksgruppa Helse Vest. Tillitsvalte har tilgang til oversikt for sine medlemmer. Det er lagt til rette for å gjennomføre alle lønnsforhandlingane i alle delprosessar mellom føretaka og forhandlingsutvala med same data/kunnskapsgrunnlag for føretaka og tillitsvalte.

Lønspolitikken i Helse Vest RHF skal bidra til å:

Behalde, motivere, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidarar slik at vi kan dekke de oppgåvene som ligg i sørgje-for ansvaret vårt og tilby tenester av høg kvalitet.

Lønspolitikken skal vidare bidra til å, kompensere og gi medarbeidarane ein lønn som står i forhold til:

- stillingas ansvar, oppgåver og myndigheit

- medarbeidarens kvalifikasjonar og kompetanse med tanke på føretakets behov der det er avtalt mellom partane
- medarbeidarens innsats og resultat ut frå eventuelt avklarte vurderingskriterier og mål

Føretakets lønnspolitikk skal vere basert på lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Samtidig skal det vere moglegheiter for individuelle ulikheiter, men slike ulikheiter skal vere basert på objektive og kjente kriteria.

1.2 Andre områder for kjønnslikestilling

I Helse Vest RHF er det 71 prosent kvinner og 29 prosent menn. Leiargruppa i Helse Vest RHF består av 3 kvinner og 4 menn, og styret av 8 kvinner og 7 menn. Utvida leiargruppe består av 9 kvinner og 12 menn. Helse Vest RHF har merksemd på at arbeidsplassen er attraktiv for begge kjønn.

Tabellen under viser kjønnsbalanse per tilsettingsform for føretaksgruppa Helse Vest.

Status for føretaksgruppa Helse Vest per 31.12.2024

Tilsettingsform	Kvinne	Mann	Del kvinner	Del menn
Fast tilsett	16 541	5 303	76 %	24 %
Midlertidig tilsett	1 720	612	74 %	26 %
Pensjonist	426	97	81 %	19 %
Timelønna	3 352	1 530	69 %	31 %
Vikar	1 529	420	78 %	22 %
Student	902	286	76 %	24 %
Sum	22 643	7 668	75 %	25 %

Kjelde; HR kube per januar 2025.

1.3 Deltid

I samsvar med oppdragsdokument/styringsdokument frå Helse- og omsorgsdepartementet tilbake i tid, (2012), og for 2024, har Helse Vest RHF saman med helseføretaka etablert strategiar for å utvikle ein heiltidskultur. I Helse Vest RHF er hovudregelen heile faste stillingar. Som del av Helse Vest RHF sin personalpolitikk skal det ikkje lysast ut stillingar under 100 % stilling, med mindre det er del av tiltak som er knytt til andre medarbeidarars rettar til redusert stilling, delvis permisjonar av ulike årsaker eller ordinære vikar stillingar innafor AML fråsegn. Helse Vest RHF har ikkje hatt nokon medarbeidar i deltidstilling i 2024.

Heiltid/deltid er eit av temaa som er del av den årlege medarbeidarsamtalen i heile føretaksgruppa Helse Vest. Temaet skal kunne bli tatt opp av medarbeidar sjølv og leiar, minst éin gong i året.

SSB definisjon på ufrivillig/uønskt deltid: Med ufrivillig deltid meinast deltidsarbeid der stillingsinnehavar ønsker og er tilgjengeleg for å jobbe meir innan 2 veker, dersom dei får tilbod om det.

1.4 Leiinga i Helse Vest RHF og føretaksleiinga i dei andre verksemdene

Leiargruppa/føretaksleiinga	Kvinner	Menn	Del kvinner	Del menn
Helse Stavanger HF	12	6	67 %	33 %
Helse Fonna HF	8	5	62 %	38 %
Helse Bergen HF	13	17	43 %	57 %
Helse Førde HF	3	9	25 %	75 %
Sjukehusapoteka Vest HF	5	4	56 %	44 %
Helse Vest IKT	3	8	27 %	73 %
Leiargruppa i føretaka i Helse Vest	44	49	47 %	53 %
RHF-et (konsernleiinga)	3	4	43 %	57 %
Sum RHF og HF	47	53	47 %	53 %

1.5 Styremedlemmar og varamedlemmar i RHF og HF

Styremedlemmar	Styre- medlem Kvinner	Styre- medlem Menn	Del Kvinner styremedlem	Del Menn Styremedlem	Vara* Kvinner	Vara* menn
Helse Stavanger HF	6	5	55 %	45 %	33 %	67 %
Helse Fonna HF	8	3	73 %	27 %	67 %	33 %
Helse Bergen HF	6	5	55 %	45 %	67 %	33 %
Helse Førde HF	6	5	55 %	45 %	67 %	33 %
Sjukehusapoteka Vest HF	6	3	67 %	33 %	67 %	33 %
Helse Vest IKT	5	6	45 %	55 %	60 %	40 %
Helse Vest RHF	6	4	60 %	40 %	40%	60 %
Sum	43	31	58 %	42 %	53 %	48 %

*varamedlemmar valt av og blant dei tilsette

2. DEL 2 KJØNNSLIKESTILLING - LØN OG DELTID

Kartlegging:

Helse Vest RHF gjennomfører årleg kartlegging av arbeidsmiljø og pasienttryggleikskultur, gjennom ForBetringsundersøkinga, som er felles for heile spesialisthelsetenesta, inkludert fylkeseigde verksemdar. I ForBedring blir det kartlagt mellom anna om medarbeidarar har kjennskap til om nokon blir utsett for diskriminering, mobbing, trakassering og seksuell trakassering. For 2024 var deltakinga i undersøkinga for Helse Vest RHF 78,6 %.

I undersøkinga for 2024 var det ikkje nokon medarbeidarar i RHF-et som svarte at dei kjente til at nokon er utsett for seksuell trakassering. Heile føretaksgruppa Helse Vest legg stor vekt på å følgje opp ForBetring. Kvar eining utarbeidar sine handlingsplanar. Der det er negative tilbakemeldingar skal det settast i verk tiltak. Resultata frå ForBetring blir lagt fram og behandla alle verksemdenes arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga, i kvar av einingane. Resultata for Helse Vest RHF og for føretaksgruppa Helse Vest blir og lagt fram for styret, det same blir gjort for alle verksemdene i Føretaksgruppa Helse Vest.

For føretaksgruppa Helse Vest var deltakinga på ForBedring 72,7 % i 2024. Det var totalt 30 672 som var invitert til å svare på undersøkinga.

Uønskete hendingar:

Føretaksgruppa Helse Vest RHF har eit meldesystem der alle medarbeidarar, vikarar, studentar mv kan melde frå om uønskete hendingar. Det er eget HMS område på intranett, der retningslinjer og anna informasjon er tilgjengeleg. Leiar er ansvarleg for å følgje opp meldte uønskete hendingar og må sikre at dei ber om bistand når det er behov for det. Det er utarbeida eit e-læringskurs for meldekultur som er tilgjengeleg for alle leiarar og medarbeidarar i heile føretaksgruppa i Læringsportalen.

Handlingsplanar:

Resultata frå ForBedring og meldte uønskete hendingar er kjelder som blir nytta når einingane gjennomfører forbetningsarbeid og utarbeider lokale handlingsplanar med risikoreduserande tiltak. Det blir utarbeida handlingsplanar på alle organisatoriske nivå. Handlingsplanar blir utarbeida i samarbeid mellom leiinga og medarbeidarar, tillitsvalte og vernetenesta.

Varsling:

Føretaksgruppa Helse Vest har ein openheitskultur. Varsling skal ikkje føre til gjenyting eller negative konsekvensar.

Helse Vest RHF evaluerte og reviderte dei regionale varslingsrutinane, saman med deltakarar frå heile føretaksgruppa i 2022, jf. [styresak 013/22](#). Føretaksgruppa Helse Vest har også rutinar for konflikthandtering. Arbeidsmiljølova gir medarbeidarar rett og ein plikt til å melde ifrå dersom dei observerer at andre blir utsett for trakassering eller diskriminering. Retningslinjene er i tråd med, og underbygger Helse Vest RHF sin overordna målsetting, om at det skal vere trygt og føreseieleg å seie i frå om kritikkverdige forhold.

I rutinane er det rettleiing for korleis mottak, behandling og oppfølging av varsel skal skje. [Sjå også styresak om varslingsformidling](#).

Ekstern varslingsformidling:

Helse Vest har etablert gode rutinar for ekstern varslingsformidling. Ekstern varslingsformidling kan brukast for dei tilfella der anna tilnærming er forsøkt eller at det er utilrådeleg eller uforsvarleg å varsle i linja, og ein heller ikkje har sett seg i stand til å varsle leiarar på høgare nivå i verksemda. Ordninga legg til rette for ei varslingsformidling der eit advokatfirma anonymiserar meldinga som blir motteke og sender den anonyme meldinga til direktør for medarbeidar, organisasjon og teknologi i Helse Vest RHF, som vidareformidlar det anonyme varselet til administrerande direktør, i det aktuelle helseføretak, med kopi til administrerande direktør i Helse Vest RHF. Varsling som blir formidla gjennom ekstern varslingsformidling blir tatt på det aller største alvor og handsama i den aktuelle verksemda. Medarbeidarar som varslar i god tru skal vere verna mot ein kvar straffesanksjon som følgje av varslinga.

2.1 Rekruttering

Helse Vest RHF skal fremme mangfald blant medarbeidarar og leiarar, rekruttere kvalifiserte medarbeidarar uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Føretaksgruppa Helse Vest følgjer prinsipp om likelønn, og kjønnsnøytral lønnsregulering.

I 2018 lanserte regjeringa «*inkluderingsdugnaden*», med mål om auka yrkesdeltaking. Føretaksgruppa Helse Vest har deltatt i dette arbeidet over fleire år. Inkluderande rekruttering er eitt av satsingsområda, i tillegg til å behalde dei medarbeidarane som vi har. Hovudmålet er å auke yrkesdeltaking, auke medvit om at søkjarar med lengre opphald frå arbeidslivet eller nedsett funksjonsevne, skal inkluderast i rekrutteringsprosessen. Som del av inkluderingsarbeidet er det utarbeida ein felles, overordna mangfaldserklæring og e-læringskurs for inkluderande rekruttering. Informasjon om tiltaka er tilgjengeleg på Intranettene. Kurset er ein del av opplæringa til leiarar, tillitsvalde og verneomboda i alle føretak. I tillegg oppmodar vi alle som deltar i rekrutteringsprosessar om å ta kurset, som gir dei kunnskap om korleis ein gjennomfører ein god rekruttering og som tar i vare inkludering og mangfald.

Mangfaldserklæringa er med i alle stillingsutlysingar. E-læringskurset om inkluderande rekruttering er obligatorisk for leiarar i føretaksgruppa Helse Vest, og for alle andre som er involvert i rekrutteringsprosessar. Det er eit mål for føretaksgruppa Helse Vest at medarbeidarane skal spegle befolkninga. Tall innhenta frå SSB for 2024 stadfestar at det var 22,7 % prosent av alle medarbeidarane i føretaksgruppa Helse Vest som hadde innvandrar bakgrunn i 2024, som vesentleg høgare enn målet på 6 – 10 %.

Mangfaldserklæringa:

«Helse Vest skal spegle mangfaldet i befolkninga i rekrutteringa vår. Vi oppfordrar alle som er kvalifiserte til å søkje ledige stillingar uansett kjønn, alder, fleirkulturell bakgrunn eller om du har hatt opphald frå arbeidslivet. Føretaksgruppa i Helse Vest legg til rette for inkluderande rekruttering..»

2.2 Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle medarbeidarar skal ha eit helsefremmande og godt arbeidsmiljø, der det blir lagt til rette for medverknad og utvikling. Nokon medarbeidarar kan ha eit særleg behov for tilrettelegging. Som arbeidsgivar har vi særleg merksemd ovanfor gravide medarbeidarar, medarbeidarar med små barn, tilrettelegging ved sjukefråvær og seniormedarbeidarar. Behov for individuelle førebyggjande tiltak blir avklart og vurdert i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Tilrettelegging på arbeidsstaden varetakast først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Gjennom den årlege kartleggingar av arbeidsmiljøet følgjer arbeidsgivaren opp medarbeidarane, og setter inn risikoreducerande tiltak dersom det er behov for det. Det er utarbeida «prosedyre for årleg kartlegging av helse, miljø og sikkerheit».

Tilrettelegging – moglegheiter og avgrensingar:

Arbeidsgivar har plikt til å førebygge helseproblem, legge til rette for- og følge opp medarbeidarar som er sjuke. Tilretteleggingstiltak skal tidsavgrensast, evaluerast og dokumenterast.

Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mogleg å få til i medarbeidarens stilling, skal anna stilling/eining vurderast i dialog med medarbeidar og eventuelt den det gjeld sin tillitsvalte.

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver:

Helse Vest RHF legger til rette for at gravide medarbeidarar kan få andre midlertidige oppgåver dersom dei har behov for det gjennom svangerskapet. Ved å ivareta og legge til rette arbeidet skal gravide ha eit trygt og godt arbeidsmiljø slik at dei kan vere i stillinga si i graviditeten. I løpet av 2024 hadde 9 medarbeidarar foreldrepermisjon i Helse Vest RHF. Ved val av permisjonsuttak valte 67 % av disse 100 % dekningsgrad, 23 % valte 50 % dekningsgrad og 10 % valte 40 % dekningsgrad.

Føretaksgruppa Helse Vest har rutinar for oppfølging av gravide medarbeidarar. Rutinen beskriver oppfølging, tilrettelegging og forhold som ein må vere spesielt merksame på. Gravide medarbeidarar og leiarane deira skal gjennomføre faste samtaler i løpet av svangerskapet. I samtالene skal den gravide og leiar samarbeide om å finne gode løysningar slik at den gravide kan halde fram med arbeidet så lenge som mogleg. Bedriftshelsetenesta kan hjelpe til i dette arbeidet.

Særleg tilrettelegging for enkelte medarbeidarar:

Krav til universell utforming er oppfylt, og det er tilrettelagt for alle typar funksjonsnedsetting i Helse Vest RHF sine lokale. Ved behov kan den enkelte avdeling vurdere nødvendige hjelpemiddel.

Helse Vest RHF har system for oppfølging- og tiltak for å redusere tal medarbeidarar som skadar seg som følge av arbeidsoppgåvene dei utfører. Helse Vest RHF har gjennomgang av arbeidsplassane med ergoterapeut og/eller verneombod.

2.3 Etnisitet, religion, livssyn

Helse Vest RHF har regionale etiske retningslinjer og mangfaldserklæring som varetar mangfaldet. Det er viktig å vareta mangfaldet, imøtekomme ulike livssyn, samt vareta dei prinsipielle og menneskerettar som følger eit kulturelt mangfald.

(Utøving av) religion:

Det er moglegheit for å legge til rette for at medarbeidarar kan be i arbeidstida og fleksibilitet i arbeidstid i forhold til feiring av religiøse høgtider. Dette behandlast mellom den det gjeld og nærmaste leiar.

Medarbeidarar som av kulturelle eller religiøse grunnar ønsker å bruke hijab, skal kunne bruke dette naturleg på arbeidsstaden sin.

Alder:

Helse Vest RHF har ein personalpolitikk som legg til rette for at medarbeidarar kan stå lengst mogleg i arbeidet. Det føreset god dialog mellom leiar og medarbeidar.

Seksuell trakassering:

Helse Vest RHF har ikkje mottatt melding om seksuell trakassering, men har likevel søkelys på dette i oppfølging av resultatane av den årlege ForBetringsundersøkinga.

2.4 Leiarmobilisering og leiarutdanning

Leiarmobilisering og leiarutvikling er eit viktig satsingsområde og tiltak for å bygge opp og sikre eit godt leiarskap for føretaksgruppa Helse Vest. I 2024 var det 20 kvinner og 7 menn som deltok på regionalt toppleiarprogram. I tillegg deltok 6 kvinner og 1 mann på felles nasjonalt toppleiarprogram saman med kommunehelsetenesta. I tillegg har verksemdene lokale leiarprogram som spenner frå «leiarmobilisering → modular for nye leiarar → leiarsamlingar i klinikkar og for føretaksleiinga.

3. HANDLINGSPLAN, DELMÅL OG AKTIVITETAR I PERIODEN 2023–2025

Innsatsområde A: Kønnslikestilling, lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald

Innsatsområde C: Vidareutdanning og leiging

3.1 Innsatsområde A. Kønnslikestilling, Lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Delmål 1: Få kunnskap om årsaker til forskjellar i lønn

- Velje ut 2-3 stillingsgrupper der statistikken viser at det er signifikant lønnsforskjell mellom kjønn og undersøke desse for å få meir kunnskap om kvifor forskjellar oppstår og utarbeide eventuelle tiltak saman med dei partane som det gjelder. (*Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)

Delmål 2: Få kunnskap om kjønnsforskjeller i stillingsprosent

- Analysere omfang og om det er ulike stillingsgrupper som i større grad enn andre rapporterer/ønsker høgare stillingsprosent i Heiltidsmodulen. Helse Vest RHF har berre hatt heile fulle stillingar i 2024. (*Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)

- Samarbeide med føretaka og gjennomgå planar og tiltak for å styrke heiltidskulturen i heile føretaksgruppa Helse Vest. Det er viktig å bygge opp om eit samspel mellom leiarar, medarbeidarar, konserntillitsvalte, konsernhovudverneombodet og tilsvarande i helseføretaka. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)

Delmål 3: Oppnå jamnare kjønnsbalanse totalt i RHF-et

- Hente inn og dele kunnskap om tiltak som fremjar betre kjønnsbalanse ved rekruttering til ulike stillingar (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)
- Tydeleggjere ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultat i leiaropplæringa. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)

3.2 Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald

Delmål 1: Auke leiarars kompetanse innanfor inkluderande rekruttering

- Sørge for at kurset om “Inkluderande rekruttering” er godt kjent og blir gjennomført av leiarar, rekrutteringsansvarlege og tillitsvalte. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)
- Samarbeide med NAV for å bidra til at medarbeidarar med nedsett funksjonsevne kan utnytte arbeidskapasiteten sin. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)
- Oppdatere jobbanalysemalen i WebCruiter i samarbeid med helseføretaka som tiltak for å sikre etterleving av mangfaldserklæringa. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)
- Bruke bilete av medarbeidarar med synlege funksjonsnedsettingar i stillingsannonsar, synleggjere mangfaldet. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga /Kommunikasjonsavdelinga)
- Lage tre til fire nyheitsinnslag i året på alle Intranett. Synleggjere ønske og aksept av mangfald i føretaka. (Ansvarleg: Kommunikasjonsavdelinga)
- Tematisere behov for tilpassing knytt til ulike kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet i pasientbehandlinga. (Ansvarleg: Fagavdelinga)

Delmål 2: Auke medarbeidarars merksemd for å hindre rasistiske/stigmatiserande fråsegn

- Gjennom god openheitskultur arbeide for eit godt og inkluderande arbeidsmiljø. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)

3.3 Innsatsområde C: Vidareutdanning og leing

Delmål 1: Kjønnsbalanse i leiarstillingar

- Føretaksgruppa Helse Vest skal jobbe for god kjønnsfordeling på leiarnivå. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)
- Ha oversikt over kjønnsfordeling av søkjarar og tildeling av leiarutdanning i føretaksgruppa. (Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)

Delmål 2: Kjønnssbalanse i vidareutdanning i føretaksgruppa

- Føretaksgruppa Helse Vest skal ha oversikt over kjønnsfordeling blant søkjarar og tildeling av utdanningsstillingar, tiltak for så god kjønnssbalanse for LiS1 leger som mogleg, god kjønnssbalanse ved rekruttering til lege LiS2 og LiS3, vidareutdanning for sjukepleiarar. (*Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)

Helse Vest Postboks
303 Forus
4066 Stavanger

Telefon: 51 96 38 00
helse-vest.no

Kolofon

Utkast til styremøte
[Sett inn dato]

Vedteke i styremøte
[Sett inn dato]

Publikasjonens tittel:
LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD (LIM)

Utgitt
[Sett inn dato]

Kontakt
Gina B Holsen

Rapport kan lastes ned på:
[Link for nedlastning]

Fotograf:
[Fotograf]