

LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD (LIM)

Utgreiing frå Helse Vest RHF 2023



INNHALD

1. Del 1 Kjønnslikestilling - lønn og deltid	4
1.1 Lønnspolitikk	4
1.2 Lønnsstatistikk	5
1.3 Andre områder for kjønnslikestilling	5
1.4 Deltid	6
1.5 Konsernleiinga og Føretaksleiinga	6
1.6 Styremedlemmar og varamedlemmar i RHF og HF	7
2. DEL 2 KJØNNSLIKESTILLING - LØNN 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	13

OPPSUMMERING¹

Helse Vest RHF ¹ skal fremje likestilling og hindre diskriminering, og skal så langt som mogleg spegle mangfaldet i befolkninga. Vi integrerer dette i det strategiske arbeidet, utviklingsarbeidet og i lønns- og personalpolitikken.

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

Helse Vest RHF 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 har tiltak for å fremje like rettar og moglegheiter for medarbeidarar, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, etnisk opphav eller religiøs tilknytning. Det skal igjen bidra til nytenking og ein inkluderande verksemd.

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 omfattar mellom anna rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering og kjønnsbasert vald i tillegg til andre relevante forhold.

Likestillings- og diskrimineringsarbeidet er forankra i føretakets ulike strategiar. Verktøy, opplæring, retningslinjer og rutinar er elles inkludert i personalpolitikken. Det er eit mål å oppnå ein balansert alders- og kjønnsamansetting, og å rekruttere kvalifiserte medarbeidarar med innvandrarakgrunn ². Merksemdsområdet for mangfald og inkludering ved Helse Vest RHF i 2023-2024 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. Kartlegginga kan skje i vanlege medarbeidarsamtalar, eller som anbefalt at den det gjeld registrerer ønska sine i Heiltidsmodulen. Det stilles ikkje krav om at det skal settast i verk tiltak dersom verksemda har ufrivillig deltid blant medarbeidarar. Helseføretaka har rutinar for å følgje opp registreringar som blir gjort i Heiltidsmodulen.
- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, (kroner eller prosent).

² [DFØ Statens arbeidsgiverportal](#)

Uføretilbøyelegheita blant eigne medarbeidarar i Føretaksgruppa Helse Vest har gått ned for fellesordninga frå 13,86 prosent i 2012 til 8,23 prosent i 2023. Uføredelen årsverk har gått ned frå 7,07 i 2022 til 6,97 i 2023, og del uføre for aktive stillingar har gått ned frå 1 312 i 2022 til 1 298 i 2023. 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, står ein registrert som dette over mange år.

Uføretilbøyelegheita for sjukepleiargruppa i Føretaksgruppa Helse Vest har gått ned frå i 6,88 prosent i 2012 til 6,87 prosent i 2023.

Uføretilbøyelegheita for legeordninga har auka frå i 2,02 prosent i 2012 til 2,22 prosent i 2023, for Føretaksgruppa Helse Vest.

For fellesordninga for Føretaksgruppa Helse Vest er det ein nedgang i kostnader over tid frå 1,37 milliardar til 1,038 milliardar.

Det er viktig å sjå endring i talla over tid.

1. DEL 1 KJØNNSLIKESTILLING - LØNN OG DELTID

1.1 Lønnspolitikk

Lønn er eit viktig verkemiddel for å sikre at vi har tilstrekkeleg og riktig kompetanse for å nå føretakets mål.

Tillitsvalte har innsyn i lønns- og arbeidsforhold i tråd med Hovudavtalens reguleringar. Det er utvikla ein felles IKT løysning; «Lønnsforhandlingsmodul» som legger til rette for involvering, medverknad og oversikt over lønnsforhold for tillitsvalte. 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.

Lønnspolitikken 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.

Lønnspolitikken 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 avtalte 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 Lønnsstatistikk

Lønnsgrunnlaget for 2023 er brukt for å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn. Alle lønnsselement er gjort om til 100 % størrelser og brott ned på hovudkategoriar av stillingsgrupper. Helse Vest RHF jobbar for å redusere eventuelle utilsikta forskjellar i den årlege lønnsvurderinga.

For Føretaksgruppa Helse Vest er det små forskjellar på minstelønn/årslønn for dei stillingsgruppene som har avtalt minstelønnsstabellar i sentrale overenskomstar. Årsak til forskjellar er i all hovudsak lengre ansiennitet eller utdannings- og kompetansenivå.

1.3 Andre områder for kjønnslikestilling

Om lag 76 prosent av medarbeidarane er kvinner.

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 8 kvinner og 10 menn. Helse Vest RHF har merksemd på at arbeidsplassen er attraktiv for begge kjønn.

Tabellen under viser kjønnsbalanse per tilsettingsform i Føretaksgruppa Helse Vest.

Tilstand for kjønnslikestilling i Føretaksgruppa Helse Vest per 31.12.2023

Tilsettingsform	Kvinner	Menn	Del kvinner	Del menn
Fast tilsett	16 517	5 208	76 %	24 %
Utdanningsstillinger (student)	801	288	74 %	26 %
Midlertidig tilsett	1 706	654	72 %	28 %
Vikarar	1 578	421	79 %	21 %
Timelønna	3 617	1 525	70 %	30 %
Pensjonist	300	87	78 %	22 %
Sum	22 535	7 576	75 %	25 %

Datauttekk per januar 2024.

1.4 Deltid

I samsvar med oppdragsdokument/styringsdokument frå Helse- og omsorgsdepartementet tilbake i tid, (2012), og for 2023, har Helse Vest RHF saman med helseføretaka etablert strategiar for å utvikle heiltidskultur. Helse Vest RHF legg til grunn at hovudregelen skal vere 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, ordinære vikar stillingar innafor AML fråsegn. Helse Vest RHF har i løpet av heile 2023 hatt fire medarbeidar i deltidstilling, ingen av desse har vært ufrivillig deltid. Ein av desse har jobba deltid ved sidan av foreldrepermisjon. Ein annan av desse har ein kombinert stilling i eit anna føretak, slik at summen av stillingsprosenten totalt likevel utgjer 100 % for medarbeidaren.

Deltid er eit av temaa som er del av mal for den årlege medarbeidarsamtalen. 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 deltidarbeid der stillingsinnehavar ønsker og er tilgjengeleg for å jobbe meir i løpet av ein månad.

1.5 Konsernleiinga og Føretaksleiinga

Leiargruppa/føretaksleiinga	Kvinner	Menn	Del kvinner	Del menn
Helse Stavanger HF	10	4	71 %	29 %
Helse Fonna HF	6	6	50 %	50 %
Helse Bergen HF	13	19	41 %	59 %
Helse Førde HF	3	9	25 %	75 %
Sjukehusapoteka Vest HF	6	4	60 %	40 %
Helse Vest IKT	3	8	27 %	73 %
Leiargruppa i føretaka i Helse Vest	41	50	45 %	55 %
RHF-et (konsernleiinga)	3	4	43 %	57 %
Sum RHF og HF	44	54	45 %	55 %

1.6 Styremedlemmar og varamedlemmar i RHF og HF

Styremedlemmar og vara	Kvinner	Menn	Del kvinner	Del menn
Helse Stavanger HF	10	7	59 %	41 %
Helse Fonna HF	9	8	53 %	47 %
Helse Bergen HF	8	9	47 %	53 %
Helse Førde HF	10	7	59 %	41 %
Sjukehusapoteka Vest HF	8	4	67 %	33 %
Helse Vest IKT	8	8	50 %	50 %
Helse Vest RHF	6	4	60 %	40 %
Sum	59	47	56 %	44 %

2. DEL 2 KJØNNSLIKESTILLING - LØNN OG DELTID

Kartlegging:

Helse Vest RHF gjennomfører årleg kartlegging av arbeidsmiljø og pasienttryggleikskultur i Helse Vest RHF gjennom Forbedringsundersøkinga, (felles nasjonal undersøking). I ForBedring blir det kartlagt mellom anna om medarbeidarar har kjennskap til om nokon blir utsett for diskriminering, mobbing, trakassering og seksuell trakassering. For 2023 var deltakinga i undersøkinga for Helse Vest RHF 77,2 %. I 2023 svarte om lag 92 % av medarbeidarane som deltok i undersøkinga at dei er heilt eller delvis er einig i at dei ikkje kjenner til at nokon er blitt utsett for seksuell trakassering på arbeidsstaden sin. Tilbakemeldinga tas på alvor og blir følgt opp på den enkelte eining. Kartleggingsresultat for føretaket blir presentert i føretakets arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga, i kvar av einingane. Det same skjer i alle verksemdene i Føretaksgruppa Helse Vest. Resultata for Helse Vest RHF og for føretaksgruppa Helse Vest blir og lagt fram for styret

For Føretaksgruppa Helse Vest var deltakinga på ForBedring 74,6 %. Det var totalt 30 582 inviterte 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 ein kan finne retningslinjer og anna informasjon. 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 Læringsportalen.

Handlingsplanar:

Resultata frå ForBedring og meldte uønskete hendingar er kjelder som skal nyttast 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:

Helse Vest RHF skal ha ein openheitskultur. Varsling skal ikkje føre til gjenyting eller negative konsekvensar.

Føretaksgruppa Helse Vest evaluerte og reviderte dei regionale varslingsrutinane, saman med føretaka 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 skal vere trygt og føreseieleg å seie i frå om kritikkverdige forhold.

I rutinane beskriver også 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, og styreleiar 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. I 2023 har inkluderande rekruttering vore eit satsingsområde. 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.

Mangfaldserklæringa er med i alle stillingsutlysingar. E-læringskurset om inkluderande rekruttering er obligatorisk for leiarar i Føretaksgruppa Helse Vest, og alle andre som er involvert i rekrutteringsprosessar. Det er eit mål for Helse Vest at medarbeidarane skal spegle befolkninga. Eit resultat av dette er at om lag 6-10 prosent av medarbeidarar skal ha ikkje norsk bakgrunn. Tall innhenta frå SSB for 2023 stadfestar at 22,7 % prosent av medarbeidarane i Helse Vest ikkje er norske statsborgarar.

Mangfaldserklæringa:

«Føretaksgruppa Helse Vest ønsker å spegle mangfaldet i befolkninga i rekrutteringa vår. Vi oppfordrar alle som er kvalifiserte til å søke ledige stillingar uansett kjønn, alder, funksjonsevne og fleirkulturell bakgrunn. Det same gjelder om ein har hatt eit lengre opphald frå arbeidslivet. Føretaksgruppa Helse Vest ønsker å legge til rette for inkluderande rekruttering.»

2.2 Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle medarbeidarar skal ha eit helsefremmande og godt arbeidsmiljø, der det leggst 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. Det blir årleg gjennomført kartleggingar av arbeidsmiljøet med påfølgjande risikoreduserande tiltak. 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 gravide medarbeidarar i den grad det er behov for det. 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 2023 hadde 11 medarbeidarar foreldrepermisjon i Helse Vest RHF. Ved val av permisjonsuttak valte 27 % av disse 80 % dekningsgrad og 73 % valte 100 % 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 samtalene 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:

Sjølv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikkje vere tilrettelagt for alle typar funksjonsnedsetting alle stader. Ved behov må den enkelte avdeling vurdere nødvendige hjelpemidlar.

Helse Vest RHF har tiltak for å redusere tal medarbeidarar som skadar seg som følge av flytting eller uheldig arbeidsstilling. Helse Vest RHF har fast gjennomgang av arbeidsstadane med ergoterapeut og/eller verneombod. Det har ikkje vært meldt skadar i 2023.

2.3 Etnisitet, religion, livssyn

Føretaksgruppa Helse Vest har felles regionale etiske retningslinjer. 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 resultatata av den årlege Forbetringsundersøkinga.

2.4 Leiar mobilisering og leiarutdanning

Leiar mobilisering og leiarutvikling er eit viktig satsingsområde og tiltak for å bygge opp og sikre eit godt leiarskap for føretaksgruppa Helse Vest. I 2023 var det 33 kvinner og 7 menn som deltok på leiar mobiliseringsprogrammet og 12 kvinner og 16 menn på regionalt toppleiarprogram. I tillegg deltok 3 kvinner på felles nasjonalt toppleiarprogram saman med kommunehelsetenesta.

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

Innsatsområde A: Kjønnsligestilling, lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald

Innsatsområde C: Vidareutdanning og leiging

3.1 Innsatsområde A. Kjønnsligestilling, 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 ikkje mange som ikkje hat 100 % stilling. (*Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)

- Samarbeide med føretaka og gjennomgå planar og tiltak for å styrke heiltidskulturen i 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: Kjønnbalanse 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 Helse Vest. *(Ansvarleg: Medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)*

Delmål 2: Kjønnbalanse i vidareutdanning i Føretaksgruppa Helse Vest

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

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

Lønn leiargruppa Helse Vest RHF	Tittel	Kjønn	Årslønn
Inger Cathrine Bryne	administrerende direktør	K	2 350 200
Bjørn Egil Vikse	fagdirektør	M	1 805 100
Per Karlsen	økonomi- og finansdirektør	M	1 792 600
Ivar Eriksen	eigardirektør	M	1 813 700
Hilde Christiansen	direktør medarbeidar, organisasjon og teknologi	K	1 833 100
Bente Aae	kommunikasjonsdirektør	K	1 527 800

Vedlegg 2 – del 1: Lønn fordelt på kjønn i ulike stillingsgrupper i Helse Vest RHF.

Summer av Årslønn	Kjønn		Tal		Totalsum
	K	M	K	M	
ADMINISTRASJONSSEKRETÆR	526 500		1		526 500
ASS. FAGDIREKTØR		2 984 300		2	2 984 300
BYGG- OG EIENDOMSSJEF	1 263 600		1		1 263 600
CONTROLLER	1 427 600	697 600	2	1	2 125 200
DIREKTØR	1 476 100	1 813 700	1		3 289 800
KONSULENT	4 915 000		8		4 915 000
LEDER	3 489 400	5 593 400	4	5	9 082 800
LEDER/FAGLEDER	1 237 500		1		1 237 500
REGNSKAPSSJEF	1 226 600		1		1 226 600
RÅDGIVER	8 037 900	4 177 500	11	6	12 215 400
SEKSJONSLEDER		1 137 200		1	1 137 200
SENIORRÅDGIVER	18 651 200	5 048 040	22	5	23 699 240
SPESIALRÅDGIVER	2 614 400	2 538 700	2	2	5 153 100
ØKONOMISJEF	951 600		1		951 600

Helse Vest Postboks
303 Forus
4066 Stavanger

Telefon: 51 96 38 00
helse-vest.no

Kolofon

LIM-utgreiing - utkast til Styremøtet i Helse Vest RHF
5. april 2024

Vedteke i styremøte
24. april 2024

Publikasjonens tittel:
LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD (LIM)

Utgitt
24. april 2024

Kontakt
Gina B Holsen

Rapport kan lastes ned på:
<https://www.helse-vest.no/Likestilling>

Fotograf:
[Fotograf]