

LIKESTILLINGSUTGREIING

Føretaksgruppa Helse Vest skal fremme likestilling og hindre diskriminering, og skal så langt som mogleg avspegle mangfaldet i befolkninga. Føretaksgruppa Helse Vest integrerer dette i sitt strategiske arbeid, utviklingsarbeid og i lønns- og personalpolitikken.

Det er eit mål å oppnå ein balansert alders- og kjønnsamansetning, og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarbakgrunn. Føretaksgruppa Helse Vest arbeider aktivt for å sikre likebehandling bl.a. når det gjeld rekruttering, forfremming, utviklingsmoglegheiter og arbeidsoppgåver. Eit kontinuerleg likestillingsarbeid er i gang i heile føretaksgruppa. Det er høg organisasjonsgrad, og eit breitt mangfald av kjønnsnøytrale tariffavtalar er gjort gjeldande lokalt og gjennom sentrale tariffavtalar.

Kjønnslikestilling – lønn og ufrivillig deltid

Lønnspolitikk

Føretaksgruppa Helse Vest skal ha lønns- og arbeidsvilkår som sikrar god rekruttering, og beheld og utviklar kvalifiserte medarbeidarar på alle nivå. Lønnspolitikken skal vere i tråd med inngåtte tariffavtalar. Den skal vere eit verkemiddel som bidrar til at mål blir nådd på kort og lang sikt, og støtte opp under verdigrunnlaget til føretaksgruppa Helse Vest.

Tillitsvalte og vernetenesta har innsyn i lønns- og arbeidsforhold. Det er utvikla ei felles IKT-løysing – «Lønnsforhandlingsmodul» – som legg til rette for involvering, medverknad og oversikt over lønnsforhold for tillitsvalte. Tillitsvalte har tilgang til oversikt for medlemmene sine. 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. Følgande moment inngår som ein del av ei lønnsvurdering:

- kompetanse og erfaring
- medarbeidarsamtale
- utviklingsplanar
- engasjement og innsatsvilje

Lønnsstatistikk

Føretaksgruppa Helse Vest har eit uttalt mål om likelønn. Likelønn er eit tema i dei årlege lønnsforhandlingane.

For å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn er lønnsgrunnlaget for 2021 brukt.

Alle lønnsselement er omgjort til 100 % stillingsstorleikar og brote ned på hovudkategoriar av stillingsgrupper. Stillingsgruppene er valt ut og kategorisert basert på likt arbeid, kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Sjå vedlegg 1 og 2 for lønnsstatistikk.

Kjønnsbalanse

Tilsetningsform	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Andel menn
Fast tilsett	17 682	5 421	76,5 %	23,5 %
Utdanningsstillingar	158	67	70 %	30 %
Midlertidig tilsett	1 230	475	72 %	28 %
Vikarar	1 287	348	78,8 %	21,2 %
Timelønna	2 076	890	70 %	30 %

Data per januar 2022. Tabellen viser kjønnsbalanse per tilsetningsform.

Ufrivillig deltid

Målsettinga til føretaksgruppa Helse Vest er at hovudregelen skal vere heile faste stillingar. Føretaksgruppa Helse Vest skal ha tiltak som bidrar til ein heiltidskultur, og leggje forholda til rette for at medarbeidarar som ønsker det, skal bli tilbydd 100 % fast stilling.

Medarbeidarar som jobbar deltid, men som ønsker høgare stillingsprosent eller full stilling, kan registrere ønske om høgare stillingsprosent i Heiltidsmodulen. Dette gir leiarar verdifull innsikt i mogleg arbeidskraftpotensial hos medarbeidarar som jobbar deltid. Leiar er ansvarleg for å følge opp registrerte ønske frå medarbeidarar. Leiarar kan ved behov få bistand dersom det er usikkerheit rundt AML-bestemmingar om fortrinnsrett. Alle ledige stillingar i føretaksgruppa Helse Vest skal bli lyst ut, og interne søkarar har tilgang til oversikt over ledige stillingar frå intranettet.

Deltid er eit av temaa leiarar og medarbeidarar skal ta opp i medarbeidersamtala. Temaet kan bli tatt opp av medarbeidar sjølv og leiar, minst éin gong i året.

Per januar 2022 har 503 medarbeidarar registrert ønske om høgare stilling (Kjelde: Heiltidsmodul). Av desse er 65 menn og 438 kvinner. Blant menn som registrerer ønske om høgare stillingsprosent, har dei ein gjennomsnittleg stillingsprosent på 55,5 %. Yrkesgruppa Pleieassistent utgjer ei overvekt av registreringane med ein andel på 30,7 %. Kvinner som registrerer seg i Heiltidsmodulen, har ein gjennomsnittleg stillingsprosent på 66,6 %.

I føretaksgruppa Helse Vest var det per januar 2022 totalt 948 menn som arbeidde *fast deltid* av ein total på 5 427 fast tilsette menn. Det er ein deltidsandel på 17,5 %. Tilsvarande for kvinner er det i føretaksgruppa Helse Vest 4 648 kvinner som arbeider *fast deltid* av ein total på 17 682 fast tilsette kvinner. Det er ein deltidsandel på 26,2 %. Gjennom pandemien har det vore behov for både studentar og pensjonert helsepersonell til å avlaste med ulike oppgåver. Desse har vore til uvurderleg hjelp, og det påverkar antal deltidstilsette når året 2021 blir sett under eitt. Desse inngår i deltidstala, og for mange av dei er det ikkje aktuelt å kombinere høgare stilling med studium eller å auke arbeidstida vesentleg meir for pensjonistar.

Gjennom 2021 har det også vore periodar med særleg høgt koronarelatert fråvær (eigen sjukdom, karantene, barns sjukdom, mm).

10 159 medarbeidarar har frå desember 2010 til desember 2021 fått høgare stillingsprosent i føretaksgruppa Helse Vest. Det er 7 154 medarbeidarar som har fått 100 % stilling og 3 005 medarbeidarar under 100 % stilling som har fått auka stillingsprosent i same periode. Korrigert gjennomsnittleg stillingsprosent er per desember 2021 på 91,46 %. Korrigert stillingsprosent er justert for medarbeidarar som ikkje ønsker høgare stillingsprosent.

Konsernleiing og føretaksleiing

Leiargruppa/føretaksleiing	Menn	Kvinner	Andel menn	Andel kvinner	SUM
Helse Stavanger HF	7	11	39 %	61 %	18
Helse Fonna HF	6	4	60 %	40 %	10
Helse Bergen HF	20	12	63 %	38 %	32
Helse Førde HF	9	3	75 %	25 %	12
Sjukehusapoteka Vest HF	4	5	44 %	56 %	9
Helse Vest IKT AS	7	3	70 %	30 %	10
Fordeling leiargruppe i føretaka i Helse Vest	53	38	58 %	42 %	91
RHF (konsernleiing)	4	3	57 %	43 %	7
SUM RHF og HF	57	41	58 %	42 %	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	58 %	83 %	12
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

Arbeidet vårt for likestilling og tiltak for å sikre likebehandling

Kartlegging: Det blir årleg gjennomført medarbeidarundersøking av HMS og pasientsikkerheitskultur i føretaksgruppa Helse Vest: ForBedring. I ForBedring blir det blant anna kartlagt om medarbeidarar har kjennskap til om nokon har blir utsett for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering det siste året.

Deltakingsprosent dei siste 4 åra har vore mellom 73–78 % – eit godt resultat. I perioden 2019–2021 svarer omtrent like mange medarbeidarar kvart år at *dei er heilt (2 %) eller delvis ueinige (2 %) i at dei ikkje kjenner til at nokon har blitt utsett for seksuell trakassering der dei arbeider.*

Sjølv om 2 % utgjer ein liten andel, er det likevel over 400 medarbeidarar. Det vil seie at det årleg er over 800 medarbeidarar som heilt eller delvis meiner at nokon har blitt utsett for seksuell trakassering. Det er alvorleg, og alle leiarar, medarbeidarar, tillitsvalte og verneombod må engasjere seg for å ta tak i problemet.

Kartleggingsresultat for føretaksgruppa Helse Vest blir behandla i arbeidsmiljøutvalet til føretaka og i føretaksleiinga og lagt fram for styra. I tillegg blir resultatata gjennomgått i kvar enkelt avdeling/seksjon mv. Det er eit organisatorisk systemansvar å sikre at alle skal ha eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø, og at ingen skal bli trakassert eller utsett for seksuell trakassering.

ForBedring kartlegg også om medarbeidarar er kjent med *korleis medarbeidar skulle gått fram dersom dei la merke til at nokon blei utsett for mobbing, trakassering eller diskriminering.* I perioden 2019–2021 svarer omtrent like mange medarbeidarar kvart år at *dei er heilt (2 %) eller delvis ueinige (6 %) i at dei veit korleis dei skulle gått fram dersom dei la merke til at nokon blei utsett for mobbing, trakassering eller diskriminering.* Det er ein ambisjon at alle medarbeidarar og leiarar skal vere kjente med korleis dei kan få hjelp eller bistand, og korleis dei kan melde frå.

Uønskete hendingar: Føretaksgruppa Helse Vest har eit elektronisk meldesystem, Synergi, der alle leiarar og medarbeidarar kan melde frå om uønskete hendingar eller forbetningsforslag. Det er meldt 7 saker dei siste 3 åra knytt til diskriminering. Det er meldt éi uønskt hending som gjaldt etnisitet, og éi sak som gjaldt kjønnsidentitet i pasientbehandling. Resterande saker er knytt til diskriminerande utsegner blant personale og frå pasient. Det er meldt ca. 70 uønskete hendingar knytt til seksuell trakassering. Dei fleste saker omhandlar seksuell trakassering frå pasient mot medarbeidarar. Leiar er ansvarleg for å følge opp meldte uønskete hendingar og må sikre at dei ber om bistand når det er behov for det.

Handlingsplanar: Resultata frå ForBedring og meldte uønskete hendingar er kunnskap som blir nytta ved risikovurdering og etablering av lokale handlingsplanar med risikoreduserande tiltak. Det blir utarbeidd handlingsplanar på alle organisatoriske nivå. Handlingsplanar blir utarbeidd i Synergi i samarbeid mellom medarbeidarar, leiar, verneombod og tillitsvalte.

Varsling: Føretaksgruppa Helse Vest skal ha ein openheitskultur med gode varslingsrutinar. Det er utarbeidd felles regionale varslingsrutinar for føretaksgruppa Helse Vest. Varsling skal i utgangspunktet skje til nærmaste overordna leiar. Ein kan i tillegg varsle via andre kanalar, for eksempel verneombod, tillitsvalt, leiar på høgare nivå, varslingsombod eller via ekstern varslingskanal som anonymiserer mottatt varsel. Føretaksgruppa Helse Vest har rutinar for mottak, behandling og oppfølging av varsel. [Sjå også eigen styresak om varsling.](#)

Rekruttering

Føretaksgruppa Helse Vest skal reflektere mangfaldet i samfunnet på ein god måte i møte med pasientar og pårørande.

Føretaksgruppa Helse Vest har ei målsetting om å ha mellom 6–10 % medarbeidarar med innvandrarbakgrunn.

Føretak	0 Norge	1 Norden	2 Vest - Europa ellers	3 EU land i Øst- Europa	4 Øst - Europa ellers	5 Nord - Amerika og Oseania	6 Asia	7 Afrika	8 Sør- og Mellom -	Totalsum
HELSE BERGEN HF	9 656	532	530	255	116	208	615	227	130	12 269
HELSE FONNA HF	2 740	140	127	80	47	77	140	39	27	3 417
HELSE FØRDE HF	2 159	111	78	62	24	25	63	20	14	2 556
HELSE STAVANGER HF	5 526	337	350	148	109	149	436	148	59	7 262
HELSE VEST IKT AS	568	24	18	4	4	9	22	5	8	662
SJUKEHUSAPOTEKA og Vest H	191	12	10	8	12	6	28	10		277
Tal	20 840	1 156	1 113	557	312	474	1 304	449	238	26 443
Fordeling	78,8 %	4,4 %	4,2 %	2,1 %	1,2 %	1,8 %	4,9 %	1,7 %	0,9 %	100 %
Totalt 21,2 % ikke norske statsborgere										

Leiarar og andre med rekrutteringsansvar skal ha god kjennskap til rutinar for god rekrutteringsprosess. Det er laga felles retningslinjer og prosess for god rekruttering. Gjennom ein strukturert rekrutteringsprosess skal det bli sikra kvalitet i arbeidet med å tiltrekke seg tilsette og nye medarbeidarar. Alle som har ansvar for å gjennomføre nytilsettingar, skal ha gjennomført internt kurs i rekruttering. Det blir først gitt tilgang til rekrutteringsverktøyet til føretaka (WebCruiter) etter gjennomført kurs.

Følgande mangfalds erklæring ligg fast i alle stillingsannonsar:

«Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å spegle mangfaldet i befolkninga i rekrutteringa vår. Vi oppmodar alle som er kvalifiserte til å søkje ledige stillingar uansett kjønn, alder, funksjonshemming og fleirkulturell bakgrunn. Det same gjeld dersom ein har hatt eit lengre opphald frå arbeidslivet. Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å leggje til rette for inkluderande rekruttering.»

Det er felles malar og retningslinjer som hjelper leiarar og andre som skal delta i rekrutteringsprosessar, for å sikre likebehandling i utveljing til intervju og tilsetting. E-læringskurset *Inkluderande rekruttering* er obligatorisk for leiarar og andre som har ansvar for rekruttering. Inkluderande rekruttering er eit felles satsingsområde med opplæring og rettleiing for dei som rekrutterer. I tråd med mål for inkluderingsarbeidet skal føretaksgruppa Helse Vest inkludere fleire medarbeidarar med funksjonsnedsettingar eller som av andre ulike årsaker har stått utanfor arbeidslivet over ei viss tid.

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle medarbeidarar skal ha eit helsefremmande og godt arbeidsmiljø, med moglegheit for å bidra gjennom involvering og medverknad. Nokre medarbeidarar kan ha eit særleg behov for tilrettelegging. Som arbeidsgivar har verksemdene særleg merksemd mot gravide medarbeidarar, medarbeidarar med funksjonsnedsetting og seniormedarbeidarar. Behov for individretta og førebyggjande tiltak blir avklart og vurdert i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Føretaksgruppa Helse Vest hadde 10 766 IA oppfølgingar i 2021.

Tilrettelegging av arbeidsplassane tatt hand om først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det blir gjennomført årlege kartleggingar av arbeidsmiljøet med påfølgande risikoreduserande tiltak. Det er utarbeidd «prosedyre for årleg kartlegging av helse, miljø og sikkerheit».

Inkludering og medverknad: Det blir arrangert samlingar to gonger i året for tillitsvalte og vernetenesta i føretaksgruppa Helse Vest. Samlingane skal, i tillegg til faste Arbeidsmiljøutval (FAMU/AMU), og AMU på klinikknivå, løfte fram viktige saker og bidra til inkludering og medverknad for å sikre eit godt samarbeid på Vestlandet. Samlingane er konkrete tiltak for å halde ved lag ein openheitskultur som skal prege føretaksgruppa Helse Vest.

Tilrettelegging – moglegheiter og avgrensingar: Arbeidsgivar har plikt til å førebygge helseproblem, legge til rette samt følge opp medarbeidarar som er sjuke, jf. arbeidsmiljøloven. Tilretteleggingstiltak blir evaluert og dokumentert. Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mogleg å få til i stillinga til medarbeidaren, blir det vurdert om det er andre einingar som kan vere aktuell arbeidsstad, i dialog med medarbeidar og eventuelt med støtte av BHT, NAV, vernetenesta og tillitsvalte. Føretaka har eigne retningslinjer for endring av oppgåver/stilling/stad dersom medarbeidarar av helsemessige årsaker har behov for endringar.

Det har vore ein positiv trend dei siste åra i utviklinga av andel uføre per årsverk i føretaksgruppa Helse Vest. Tala viser ei god utvikling. Samanlikna med KLP totalt er det vesentleg lågare for føretaksgruppa Helse Vest. Det er viktig å bidra til låg uføretendens. Inkluderande rekruttering må ikkje fortrenge viktig innsats for å unngå uføre/utstøying.

Innleige av helsepersonell: For åra 2018 til og med 2021 var det totalt 136 055 753 faktiske vaktimar og 17 689 072 faktiske vakter. Bruk av helsepersonellvikarar utgjorde i same periode 0,31 % av alle vakter. Det er sesongvariasjonar, særleg ved ferieavvikling og heilag- og høgtidsperiodar. Andel helsepersonellvikarar er høgast ved sommarferieavviklinga for eigne medarbeidarar med 0,5 % av alle vakter. Helseføretaka har over tid redusert bruken av innleigde helsepersonellvikarar.

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

Det er ikkje registrert saker i Synergi knytt til graviditet og permisjonar. Tilrettelegging skjer lokalt i samarbeid mellom leiar og medarbeidarar. Enkelte helseføretak har eigen bedriftsjordmor i bedriftshelsetenesta, som hjelper med rådgiving, tilrettelegging og risikovurdering i forbindelse med gravide medarbeidarar.

Funksjonsnedsetting:

Utforming av bygg med tanke på universell utforming blir regulert gjennom teknisk forskrift TEK 17. Forskrifta omhandlar i første rekke krav til tilgjengelegheit. Alle areal skal vere tilgjengelege for personar med funksjonsnedsetting. Vidare er det krav om at tilrettelagt toalett skal vere tilgjengeleg. Krava til universell utforming i nybygg og ved ombygging/rehabilitering er vesentleg betre enn det er i den eldre bygningsmassen.

Særleg tilrettelegging for enkeltpersonar:

Sjølv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikkje vere tilrettelagt for alle typar funksjonsnedsetting alle stader. Ved behov må den enkelte avdelinga sørge for nødvendige hjelpemiddel. I andre tilfelle blir det etablert prosjekt for særleg tilrettelegging.

Garderobefasilitetar: Arbeidsplassen skal bli tilrettelagt for medarbeidarar av begge kjønn, og medarbeidarar med nedsett funksjonsevne. Det har betydning også for dei krava som blir stilt til utforming av sanitæranlegg. Føretaksgruppa Helse Vest har i stor grad lagt til rette for garderobe og toalettforhold for begge kjønn. I det regionale helseføretaket er det lagt til rette for Regionalt brukarutval (RBU) med parkering, heis og toalettforhold.

Etnisitet, religion, livssyn

Etiske retningslinjer:

Føretaksgruppa Helse Vest er avhengig av tillit og eit godt omdømme som støtter opp om helsetenesta vi skal tilby. Offentleg finansiert helseteneste skal yte spesialisthelseteneste til befolkninga med god kvalitet og pasientsikkerheit i tråd med etiske retningslinjer. Føretaksgruppa Helse Vest har felles etiske retningslinjer. Føretaka som yter pasientbehandling, har i tillegg egne etikk-komitear, mm.

Retningslinjer, regelverk og samarbeidsavtalar har sitt utspring i allmenne etiske verdiar og normer, for eksempel rettferd, lojalitet, ærlegdom og at ein alltid skal behandle andre slik ein ønsker å bli behandla sjølv.

Lovar, instruksar og reglar kan ikkje aleine sikre høg etisk standard. Medarbeidarane må sjølv sette standarden ved å reflektere over eigne val og handlingar.

*«Det er mogleg å få til det **ekstraordinære** som ein del av det ordinære. Det er eit samspel som grunnar i at vi er gjensidig avhengige av medarbeidarar og leiarar som kan og vil spele på lag. Ingen styringsystem kan nokon gong erstatte tillitsbaserte relasjonar eller fjerne behovet for individuell handlekraft og personlege initiativ. God leiarskap legg til grunn eit velfungerande medarbeidarskap, der kvar enkelt medarbeidar ser seg sjølv som ein viktig og naturleg del av ein større heilskap.»*

Interkulturell forståing:

Seksjon for presteteneste og etikk har ansvar for å gi leiarar, medarbeidarar, pasientar og pårørande hjelp og rådgiving i spørsmål som handlar om kulturelle forskjellar. Føretaka har lagt til rette for utøving av tru og særskilte ritual og skikkar, og sørger for tilgang til tolkar. Prestetenesta har eigne kurs for leiarar og behandlarar der dei tar opp kulturelle dilemma.

(Utøving av) religion:

Det er moglegheit for å legge til rette for at medarbeidarar kan be i arbeidstida, og fleksibilitet i arbeidstid/arbeidsplan i forbindelse med feiring av religiøse høgtider. Dette blir avklart mellom medarbeidar og nærmaste leiar.

Seksuell orientering / kjønnsuttrykk:

Det er ikkje registrert avviksrapportar der medarbeidarar har meldt at dei har opplevd trakassering eller diskriminering med omsyn til seksuell orientering eller kjønnsuttrykk. Det er rapportert éi sak med bakgrunn i kjønnsidentitet / skifte av kjønn i forbindelse med pasientbehandling.

Alder:

Føretaksgruppa Helse Vest skal ha eit leiarskap og medarbeidarskap som ser alle medarbeidarar i eit ressurs- og utviklingsperspektiv, og legge til rette for at eldre medarbeidarar kan stå lenger i arbeidet. Livsfasepolitikk tar så langt det er mogleg, omsyn til den enkelte medarbeidaren sin situasjon og sine behov. Dette skjer i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Vidareutdanning

Leiarutdanning

Føretaksgruppa Helse Vest gjennomfører fleire tiltak for leiarutvikling: leiar mobiliseringsprogram der medarbeidarar kan gjere seg kjent med forventingar til leiarar og leiarrolla, opplærings- og utviklingsprogram for leiarar på ulike nivå, med ulike behov, deltaking i felles nasjonalt leiarprogram, i samarbeid mellom dei fire regionale helseføretaka og KS. Ved oppstart hausten 2021 deltok 3 kvinner og 2 menn frå føretaksgruppa Helse Vest på nasjonalt toppleiarprogram, (i tråd med fordeling av plassar mellom RHF-a og KS).

Utdanningsstillingar til sjukepleiarar tildelt hausten 2021

Kvart år blir det tildelt nye utdanningsstillingar for vidareutdanning av spesialsjukepleiarar. Det er ei stor overvekt av kvinner, og det blir vist til tal og kjønnsfordeling på nettsidene til føretaka.

Handlingsplan, delmål og aktivitetar i perioden 2021–2025

Innsatsområde A: Kjønnsligestilling, lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald

Innsatsområde C: Vidareutdanning og leiing

Innsatsområde A. Kjønnsligestilling, lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Delmål 1: Få kunnskap om forskjellar i lønn

- Velje ut 2–3 stillingsgrupper der statistikken viser at det er signifikant lønnsforskjell mellom kjønna, og undersøke desse for å få meir kunnskap om korleis forskjellar oppstår, og utarbeide eventuelle tiltak saman med dei fagforeiningane det gjeld. (Ansvarleg: *medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)

Delmål 2: Få kunnskap om kjønnsforskjellen i rapportert uønskt deltid

- Analysere omfang og om det er ulike stillingsgrupper som i større grad enn andre rapporterer om uønskt deltid. (Ansvarleg: *medarbeidar, organisasjon og teknologiavdeling*)
- Saman med føretaka blir det gjennomgått planar for å fortsette arbeidet med å oppnå ein heiltidskultur. Det vil vere eit viktig samspel med konserntillitsvalte, konsernhovudverneombod og tilsvarande i helseføretaka. (Ansvarleg: *medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)

Delmål 3: Oppnå jamnare kjønnsbalanse totalt i sjukehuset

- Innhente og dele kunnskap om tiltak som fremmer betre kjønnsbalanse i studia for sjukepleiarar/vernepleiarar/helsefagarbeidarar/bioingeniør og legar. (Ansvarleg: *FOU i HF-a i samarbeid med høgskule/universitet*)
- Tydeleggjere ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultat i leiaropplæringa. (Ansvarleg: *medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald

Delmål 1: Auke kompetansen til leiarar innan inkluderande rekruttering

- Sørge for at kurset *Inkluderande rekruttering* er godt kjent, og blir gjennomført av leiarar og tillitsvalte. (Ansvarleg: *medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)
- Gjennom eit systematisk samarbeid med NAV for å bidra til at medarbeidarar med funksjonsnedsettingar kan utnytte arbeidskapasiteten sin. (Ansvarleg: *medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)
- Oppdatere jobbanalysemalen i WebCruiter i samarbeid med helseføretaka for å sikre etterleving av mangfaldserklæringa. (Ansvarleg: *medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga*)

- Bruke bilde av medarbeidarar med synlege funksjonsnedsettingar i stillingsannonser. (Ansvareleg: medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga/kommunikasjonsavdelinga)
- Lage 3–4 nyheitsinnslag i året på intranett, som synleggjer ønske og aksept av mangfald i føretaket. (Ansvareleg: kommunikasjonsavdelinga)
- Tematisere behov for tilpassing knytt til ulike kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet i pasientbehandlinga. (Ansvareleg: fagavdelinga)
- Styrke opplæring av verneombod for god medverknad i byggeprosjekt. I tillegg bør det bli lagt til rette for auka erfaringsoverføring mellom byggeprosjekt for å lære på tvers. (Ansvareleg: byggeprosjekta i samarbeid med leiinga i helseføretaka)

Delmål 2: Auke merksemda til medarbeidarar om rasistiske/stigmatiserande utsegn

- Inkludere rasisme-temaet i «Ny i jobben»-føredraget, som gir retningslinjer om kva arbeidsmiljø vi skal ha. (Ansvareleg: medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)

Innsatsområde C: Vidareutdanning og leiing

Delmål 1: Kjønnsbalanse i leiarstillingar

- Helseføretaka må undersøke og ha oversikt over eventuelle skeivheiter i kjønnsfordeling på leiarnivå. (Ansvareleg: medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)
- Få oversikt over kjønnsfordeling av søkarar og tildeling av leiarutdanning frå føretaksleiinga. (Ansvareleg: medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga)

Delmål 2: Kjønnsbalanse i vidareutdanning

- Få oversikt over kjønnsfordeling av søkarar og tildeling til vidareutdanning, kjønnsbalanse for LIS 1 legar, god kjønnsbalanse ved rekruttering til lege LIS 2 og 3, og vidareutdanning for sjukepleiarar (Ansvareleg: medarbeidar, organisasjon og teknologiavdelinga).

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

Stillingsgruppe	Kvinne	Mann	Total	Andel kvinner	Andel menn	Gjennomsnitt lønn		Sum fast lønn	
						kvinne	mann	Kvinne	Mann
Mellomleder	880	404	1 284	69 %	31 %	633 722	732 474	557 675 444	295 919 440
Merkantile stillinger	2 517	688	3 205	79 %	21 %	373 579	452 319	940 298 935	311 195 780
Tillitsvalgte og verneombud	46	25	71	65 %	35 %	276 085	140 083	12 699 899	3 502 082
Toppleder	40	54	94	43 %	57 %	1 178 139	1 277 143	47 125 552	68 965 714
Andre pasientrettede stillinger	2 385	961	3 346	71 %	29 %	75 487	101 628	180 036 344	97 664 797
Audiograf	25	13	38	66 %	34 %	402 669	379 114	10 066 721	4 928 488
Ergoterapeut	100	12	112	89 %	11 %	365 646	402 793	36 564 568	4 833 521
Fysioterapeut	307	56	363	85 %	15 %	373 515	260 244	114 669 136	14 573 673
Helsesekretær	517	5	522	99 %	1 %	340 093	286 211	175 828 092	1 431 054
Logoped	38	5	43	88 %	12 %	374 647	248 289	14 236 586	1 241 445
Miljøarbeidar	27	13	40	68 %	33 %	161 173	216 148	4 351 668	2 809 930
Miljøterapeut	337	158	495	68 %	32 %	254 893	260 670	85 899 099	41 185 832
Pedagog	128	18	146	88 %	12 %	469 094	527 829	60 044 072	9 500 921
Sosionom	232	40	272	85 %	15 %	399 863	466 770	92 768 165	18 670 809
Tannleger	17	16	33	52 %	48 %	245 132	315 206	4 167 241	5 043 294
Vernepleier	413	164	577	72 %	28 %	333 831	369 565	137 872 279	60 608 615
LIS-leger	1 027	623	1 650	62 %	38 %	539 039	537 942	553 593 311	335 137 603
Overleger	1 109	1 288	2 397	46 %	54 %	816 313	816 585	905 290 894	1 051 761 721
Turnusleger	499	249	748	67 %	33 %	240 874	242 648	120 196 212	60 419 451
Psykolog	376	102	478	79 %	21 %	413 239	404 584	155 378 037	41 267 588
Psykologspesialist	360	127	487	74 %	26 %	683 782	790 221	240 454 124	81 620 734
Andre spesialsykepleiere	1 615	229	1 843	88 %	12 %	419 904	448 784	678 144 391	102 771 619
Anestesi sykepleier	292	102	394	74 %	26 %	418 408	425 603	122 175 012	43 411 539
Barn/pediatrisykepleier	85	2	87	98 %	2 %	395 186	99 433	33 590 814	198 866
Intensivsykepleier	751	105	856	88 %	12 %	458 208	498 619	344 114 053	52 354 995
Jordmor	595	1	596	100 %	0 %	379 606	233 996	225 865 337	233 996
Kreft/onkologisykepleier	264	9	273	97 %	3 %	436 017	408 657	115 108 428	3 677 909
Operasjonssykepleier	475	22	497	96 %	4 %	433 080	407 425	205 713 111	8 963 361
Sykepleier	5 657	626	6 283	90 %	10 %	342 047	373 749	1 934 960 680	233 966 749
Helsefagarbeidar/hjelpepleiar	1 340	186	1 526	88 %	12 %	241 882	259 669	324 122 128	48 298 358
Bioingeniør	826	111	937	88 %	12 %	429 826	418 207	355 036 461	46 420 961
Laboratoriepersonell	79	21	100	79 %	21 %	209 896	341 475	16 581 751	7 170 974
Radiograf	348	100	448	78 %	22 %	440 032	469 622	153 131 134	46 962 174
Stråleterapeut	61	17	78	78 %	22 %	489 044	509 316	29 831 670	8 658 371
Apoteketeknikker	125	8	133	94 %	6 %	312 551	370 894	39 068 824	2 967 153
Farmasøyt	99	27	126	79 %	21 %	477 089	437 740	47 231 770	11 818 979
Annet driftspersonell	1 435	778	2 213	65 %	35 %	182 997	230 219	262 600 525	179 110 080
Ikt personell	165	295	460	36 %	64 %	555 293	505 040	91 623 389	148 986 878
Kjøkkenpersonell	83	39	122	68 %	32 %	286 503	310 686	23 779 787	12 116 761
Portører	108	237	345	31 %	69 %	151 673	201 057	16 380 651	47 650 450
Renholdspersonell	523	170	693	75 %	25 %	274 660	298 619	143 647 138	50 765 224
Teknisk personell	305	221	526	58 %	42 %	363 669	464 156	110 919 093	102 578 527
Ambulansepersonell	568	570	1 138	50 %	50 %	278 404	330 919	158 133 291	188 623 808
Forskning	256	176	432	59 %	41 %	347 879	380 900	89 057 036	67 038 469
Lærlinger	248	69	317	78 %	22 %	143 828	131 162	35 669 388	9 050 201
Totalsum	25 528	8 364	33 892	75 %	25 %	391 961	470 598	10 005 967 883	3 936 078 896

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

Lønn Ledergruppen i Helse Vest RHF	Tittel	Kjønn	2021
Inger Cathrine Bryne	Administrerende direktør	K	2 159 200
Baard-Christian Schem	Fagdirektør	M	1 738 100
Hilde Christiansen	Direktør medarbeider, organisasjon og teknologi	K	1 681 200
Per Karlisen	Økonomi- og finansdirektør	M	1 639 400
Ivar Eriksen	Eierdirektør	M	1 639 400
Bente Aae	Kommunikasjonsdirektør	K	1 397 200

Stilling						Gj. Snitt lønn		Sum fastlønn	
	kvinne	mann	total	andel kvinn	andel menn	kvinne	mann	kvinne	mann
controller	3	1	4	75 %	25 %	674 225	643 800	2 053 100	643 800
konsulent	7	2	9	78 %	22 %	564683	563950	3 388 100	1 127 900
Leder nivå 2		2	2	0 %	100 %	-	1 310 550	-	2621100
Leder nivå 3	3	2	5	60 %	40 %	1 201 167	1 364 650	3 603 500	2 729 300
rådgiver	16	5	21	76 %	24 %	642750	628 200	10 284 000	3 141 000
Seniorrådgiver	13	10	23	57 %	43 %	891 654	865 330	11 591 500	8 653 300
spesialrådgiver	2	1	3	67 %	33 %	1 200 000	1 200 600	2 400 000	1 200 600

Sekretær ligg i gruppa rådgivar

Jurist, internrevisor ligg i gruppa seniorrådgivargruppe