



Likestillingsutgreiing

Helse Bergen har som mål å fremje likestilling og hindre diskriminering. Føretaket skal så langt som råd er spegle mangfaldet i befolkninga. Føretaket integrerer dette i strategisk arbeid, utviklingsarbeid og i lønns- og personalpolitikken.

Det er et mål å oppnå ei balansert alders- og kjønnsamansetjing, og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarbakgrunn. Helse Bergen arbeider aktivt for å hindre forskjellsbehandling mellom anna når det gjeld rekruttering, tilsetjing, forfremjing, utviklingsmoglegheiter og arbeidsoppgåver.

Helse Bergen har oppretta ei arbeidsgruppe med rådgjevarar frå stab, føretakstillitsvald og føretaksverneombod, som skal koordinere utviklings- og rapporteringsarbeidet innanfor likestillings- og diskrimineringsområdet. Det er satt av 100 000 kroner til dette arbeidet i 2022. Gruppa skal i tillegg til likestillingsutgreiinga lage ein handlingsplan for arbeidet basert på BUFDIR sin anbefalte arbeidsmetodikk; 1) Kartleggje og analysere, 2) Setje mål, 3) Lage plan, 4) Setje i verk tiltak og 5) Evaluere resultatet av arbeidet. Arbeidsgruppa rapporterer til Personal- og organisasjonsdirektøren.

Kjønnslikestilling - lønn og ufrivillig deltid

Lønnspolitikk

Helse Bergen skal ha lønns- og arbeidsvilkår som sikrar at sjukehuset rekrutterer, beheld og utviklar kvalifisert arbeidskraft på alle nivå i sjukehuset, utan å vere lønnsleiande.

Lønningspolitikken skal vere i tråd med inngåtte tariffavtalar. Den skal vere eit verkemiddel som bidreg til at sjukehuset sine mål vert nådd på kort og lang sikt, og støtte opp under sjukehuset sitt verdigrunnlag.

I Helse Bergen inngår følgjande moment som en del av lønnsvurderinga:

- kompetanse og erfaring
- mål- og resultatoppnåing
- samarbeidsevne og fleksibilitet
- omstillingsevne
- pålitelegskap og lojalitet
- engasjement og innsatsvilje

Lønnsstatistikk

Føretaket har eit uttalt mål om likelønn. Likelønn er et tema i dei årlege lønnsforhandlingane.

For å analysere forskjell i lønn på tvers av kjønn er lønn per april 2021 brukt. Alle lønnselement er gjort om til 100 % storleikar og brotne ned på hovudkategoriar av stillingsgrupper.

Stillingsgruppene er vald ut og kategorisert basert på likt arbeid, kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Sjå vedlegg 1 for lønnsstatistikk.

Som tabellen viser i vedlegg 1 er det små forskjellar på minstelønn/årslønn for dei stillingsgruppene som har avtalt minstelønntabellar i overenskomsten. Vi ser likevel at når det gjeld ambulansesarbeidarar med autorisasjon og sekretærar så er det noko større forskjellar. Dette skuldast i hovudsak lengre ansiennitet.

I utvalet for lønnsstatistikken har vi ei fordeling på 79 % kvinner og 21 % menn.

Andre områder for kjønnslikestilling

Kjønns- balanse		Midlertidig tilsette		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgitt i antall		Oppgitt i antall eller prosentandel av alle tilsette		Oppgitt i gjennomsnitt antall veker		Oppgitt i antall eller prosentandel av alle tilsette		Oppgitt i antall eller prosentandel av alle tilsette	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
10 068	3 383	1 950	764	27,5	14,6	2 368	776	108	29

Data frå januar 2022, med unntak for «uttak foreldrepermisjon», som måler situasjonen for heile 2021.

Ufrivillig deltid

Helse Bergen ønskjer at heile faste stillingar skal vere hovudregel i føretaket. Det er ei overordna målsetjing at føretaket skal utvikle ein heiltidskultur, og leggje forholda til rette for at tilsette som ønskjer det, skal få tilbod om tilsetjing i 100 % stilling. Tilsette som jobbar deltid, men som ønskjer høgare stillingsprosent eller full stilling, vert oppmoda til registrere ønskje om utvida stilling i eit internt registreringsverktøy. Ønskja vert vurdert når stillingar i eininga vert ledig, eventuelt i samarbeid med anna eining. Leiar drøftar moglegheit for utviding av stilling med tillitsvalte og verneombod. Personalrådgjevar involverast dersom det er usikkerheit kring eventuell fortrinnsrett. Alle ledige stillingar i føretaket skal lysast ut og interne søkjarar har tilgang til oversikt over ledige stillingar frå intranettet.

Deltid er eit av temaene som ligg i malen for den årlege medarbeidarsamtalen. Temaet skal med andre ord kunne reisast både av medarbeidar sjølv og leiar, minst ein gong i året. Dette føreset sjølv sagt at medarbeidarsamtalar vert heldt årleg slik som retningslinjene seier.

Per januar 2022 har 108 kvinner og 29 menn oppgitt at dei ønskjer høgare stilling (Kjelde: Heiltidsmodul).

Vi veit frå tidlegare undersøkingar at tal medarbeidarar som registrerer ønskje om høgare stillingsprosent i heiltidsmodulen, kan vere lågare enn det reelt sett er. Nokre registrer ikkje ønsket fordi dei ikkje kjenner til at dei skal gjere det, andre fordi dei ikkje trur at dei kan få auka stilling i eiga eining. Ein del av dei som får tilbod om å auke stillinga si med delar av stillinga i ei anna eining, takkar "nei", då dei fleste ser ut til å ønskje å jobbe berre i ei/eiga eining.

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kartlegging: Det vert årleg gjennomført kartleggingar av arbeidsmiljø og pasientsikkerheitskultur i Helse Bergen – «ForBedringsundersøkelsen». I undersøkinga vert det blant anna kartlagt om medarbeidarane har kjennskap til om ein vert utsatt for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering. Deltakingsprosenten dei siste 4 åra har vore mellom 73-78 %. I perioden 2019-2021 svarar omtrent like mange medarbeidarar kvart år at dei er heilt (2 %) eller delvis ueinig (2%) i at de ikkje kjenner til at nokon er blitt utsatt for seksuell trakassering der dei arbeidar. Sjølv om det er forholdsvis låge tal, utgjer 2 % over 200 medarbeidarar. Det vil seie at det årleg er over 400 medarbeidarar som heilt eller delvis er ueinig i vurderingspunktet om seksuell trakassering. Kartleggingsresultat for Helse Bergen blir årleg orientert om i føretaket sitt arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga og styret.

Uønskte hendingar: Helse Bergen har eit elektronisk meldesystem, Synergi, kor alle tilsette kan melde frå om uønskte hendingar. Det er meldt 7 saker dei siste 3 åra knytt til diskriminering. Det er meldt éi uønskt hending angående etnisitet og éi sak angående kjønnsidentitet i pasientbehandlinga. Resterande saker er knytt til diskriminerande ytringar frå personale og frå pasientar. Det er meldt omlag 70 uønskte hendingar knytt til seksuell trakassering. Dei fleste sakene omhandlar seksuell trakassering frå pasient mot tilsette. Leiar er ansvarleg for å følgje opp meldte uønskte hendingar.

Handlingsplanar: Resultat frå ForBedringsundersøkelsen og meldte uønskte hendingar er kjelder som vert nytta når einingane skal vurdere risiko og utarbeide lokale handlingsplanar med risikoreduserande tiltak. Det vert utarbeida handlingsplanar på alle organisatoriske nivå. Handlingsplanar vert utarbeida i samarbeid mellom leiing, verneombod, tillitsvald og medarbeidarar.

Varsling: Helse Bergen ønskjer ein openheitskultur som gjer det mogleg for medarbeidarar å varsle utan å vere redd for negative konsekvensar. Varsling skal i utgangspunktet skje til næraste overordna. Ein kan i tillegg varsle via andre kanalar eksempelvis, verneombod, tillitsvald, leiar på høgre nivå, varslingsombod eller via eksternvarsling. Helse Bergen har rutinar for mottak, behandling og oppfølging av varsel.

Rekruttering

Leiarar og andre med rekrutteringsansvar skal ha kjennskap til risikoen for diskriminering i heile rekrutteringsprosessen. Ein strukturert rekrutteringsprosess skal sikre kvalitet i arbeidet med å tiltrekke oss og tilsetje nye medarbeidarar. Alle leiarar som skal rekruttere må i Helse Bergen ta internt kurs i rekruttering for å få tilgang til føretaket sitt rekrutteringsverktøy (WebCruiter). Kurset beskriv diskrimineringsgrunnlaga, og leiarane løyser ulike oppgåver i temaet for å få ei praktisk forståing av problemstillingane. Instruktørane i kurset er DNVL-sertifiserte i rekruttering, med god kjennskap til dei ulike diskrimineringsfellene som ein rekrutterar kan gå i.

I alle stillingsannonser er føretaket si “Mangfoldserklæring” inkludert. Alle annonser vert kontrollert før publisering. **Mangfoldserklæringa:** *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.*

Leiarane har tilgang til malar og retningslinjer som skal hjelpe dei med å mellom anna unngå å diskriminere i utvelging til intervju og ved tilsetjing. I nokre av malane er det leietekstar som minner leiarane om å unngå fallgruvane i rekrutteringsarbeidet. Vi ser likevel at fleire av malane kan betrast med meir fokus på å sjå etter moglegheiter for inkludering og mangfald.

For nokre søkjarar kan det vere problematisk å oppgje “kjønn” i søknaden. For å gjere dette enklare vert søkjarar derfor beden om å oppgje juridisk kjønn i CV-en.

I 2021 innførte føretaket kurset “Inkluderande rekruttering”. Kurset, som er obligatorisk for alle leiarar, er ein del av føretaket sitt arbeid for å auke merkemda på mangfald blant alle som har rekrutteringsmyndigheit. I tråd med måla i “Inkluderingsdugnaden”, arbeider føretaket for å inkludere fleire arbeidstakarar med funksjonsnedsetjingar eller som av andre ulike grunnar har stått utanfor arbeidslivet over ei viss tid. Eit særleg fokus på behovskartlegginga vil gjere leiarane meir medvitne på kva for moglegheiter som finst til å inkludere søkjarar med funksjonsnedsetjingar.

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Alle arbeidstakarar skal ha eit helsefremjande og godt arbeidsmiljø, kor det det vert lagt til rette for medverking og utvikling. Nokre arbeidstakarar kan ha eit særleg behov for tilrettelegging. Som

arbeidsgjevar har vi særleg merksemd på gravide medarbeidarar, dei med nattarbeid, funksjonshemma og seniormedarbeidarar. Behov for individretta førebyggjande tiltak vert avdekka og vurdert i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Tilrettelegging av arbeidsplassane ivaretakast først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet. Det vert årleg gjennomført kartleggingar av arbeidsmiljøet med påfølgande risikoreduserande tiltak. Det er utarbeida «prosedyre for årlig kartlegging av helse, miljø og sikkerhet».

Tilrettelegging – moglegheiter og avgrensingar: Arbeidsgjevar har plikt til å førebygge helseproblem, leggje til rette, samt følge opp medarbeidarar som er sjuke. Tilretteleggingstiltak skal avgrensast i tid, 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 stillinga til arbeidstakaren, kan omplassering vurderast. Leiar gjer i så fall dette i dialog med arbeidstakar og eventuelt denne sin tillitsvald. Helse Bergen har eigne retningslinjer for omplassering, der det av helsemessige grunnar er behov for anna stilling.

Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver: Det er ikkje registrert saker i Synergi knytt til graviditet og permisjonar. Tilrettelegging skjer lokalt med stadleg leiar. Helse Bergen har eiga bedriftsjordmor tilknytt bedriftshelsetenesta, som bistår med rådgjeving, tilrettelegging og risikovurdering i samband med gravide arbeidstakarar.

Funksjonsnedsetting: Utforming av bygg med tanke på universell utforming vert regulert gjennom teknisk forskrift TEK 17. Forskrifta omhandlar i første rekkje krav til tilgjengelegheit, det vil seie at i praksis alle areal skal vere tilgjengeleg for personar med funksjonsnedsetting. Vidare er det krav om at det skal vere tilrettelagt toalett tilgjengelig. Vi ser at det er lettare å møte krava til universell utforming i nybygg og ved ombygging/rehabilitering, 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 funksjonsnedsettingar alle stader. Ved behov må den enkelte avdeling skaffe nødvendige hjelpemiddel, eksempelvis tilpassa stol eller bord. I andre tilfelle vert det etablert eigne prosjekt for særleg tilrettelegging.

Det er kome klagar frå brukarar på forhold knytt til foajeen i Sentralblokk og Augebygget, som også er behandla i Diskrimineringsnemnda. I første rekkje gjeld dette leielineser for synshemma. I samband med dette er det laga komplette rapportar, som omhandlar alle forhold angåande universell utforming. Avvika er under lukking og vil bli lukka med omsyn til oppgitte fristar. Når dette er utført vil vi sjå på andre områder i Helse Bergen og vurdere forbetring også der. For alle nybygg vil dette med universell utforming «automatisk» bli ivareteke, på lik linje med isolering av veggjar eller andre krav i byggeforskrifta.

Det ble gjennomført ein intern systemrevisjon hausten 2021 knytt til ergonomi og forflytting. I den reviderte eininga har det vist seg nødvendig å utføre fleire universelle utbetringar slik som flytting av toalett for å gi tilstrekkeleg plass for bistand frå pleiar til pasient, elektrisk døropnar og rampe for at rullestolbrukarar skal komme seg ut på balkong. Det er óg for smal utforming på nokre rom kor det skal vere tilrettelagt for universell utforming.

I revisjonsrapporten vert det påpeika at tidlig involvering og reell moglegheit for medverknad for medarbeidarar og verneombod er viktig. Det same gjeld involvering av relevant ekspertise frå Bedriftshelsetesta ved ombygging og i høve nybygg. Revisjonen anbefaler tiltak som å styrke opplæringa av verneombod for reell medverking. Revisjonen peikar også på betydinga av erfaringsoverføring mellom byggeprosjekt for å lære på tvers.

Garderobefasilitetar: Arbeidsplassen skal leggjast til rette slik at verksemda kan sysselsetje arbeidstakarar av begge kjønn og arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne. Dette har betyding også for krava som vert stilt til utforming av sanitæranlegg. Helse Bergen har i stor grad tilrettelagt for garderobe og toalettforhold for begge kjønn. For drift-tekniske stillingar, som tradisjonelt har vore mannsdominert, er det meldt om garderobeforhold som ikkje er godt nok tilrettelagt for kvinnelege arbeidstakarar. Det er ikkje vore meldt tilsvarande for funksjonshemma.

Etnisitet, religion, livssyn

Interkulturell forståing: *Seksjon for prestetjeneste og etikk* har ansvar for å gi leiarar, medarbeidarar, pasientar og pårørande hjelp og rådgeving i spørsmål som omhandlar kulturelle forskjellar. Det er i tillegg tilsett eigen imam og også ein rådgjevar for kulturelt mangfald i seksjonen. Forutan å leggje forholda til rette for trusutøving og særskilde ritual og skikkar, rådgir dei i kulturelle spørsmål og sørgjer for tilgang til tolkar. Prestetenesta har eigne kurs for leiarar og behandlarar der dei tek opp kulturelle dilemma.

(Utøving av) religion: Det er moglegheit for å leggje til rette for at arbeidstakarar kan be i arbeidstida og fleksibilitet i arbeidstid/turnus i forhold til feiring av religiøse høgtider. Dette vert behandla individuelt med stadleg leiar.

Halal-mat: Det har tidligare vore forsøkt å tilby halal-mat til pasientar. Forsøket blei avslutta då det viste seg at pasientane ikkje torde stole på at maten var riktig behandla etter halal-føresegner, og heller tok med eigen mat/fekk mat levert frå pårørande. Personalkantina har årleg spørjeundersøkingar blant brukarane og tilpassar menyen etter innspela som kjem frem i undersøkinga. Dette har dei siste par åra resultert i daglege varme/kalde vegetarretter. Ønskje om halal-rettar har ikkje komme som fram som ønskje i spørjeundersøkingane, og er derfor ikkje vorte inkludert i noverande menyar.

Religiøse plagg: Arbeidstakarar som av kulturelle eller religiøse grunnar ønskjer å bruke hijab, skal bruke føretaket sin spesialsyddde hijab som del av arbeidsantrekket. Dette gjeld likevel berre for stillingar kor det er krav om å nytte sjukehuset sitt arbeidstøy.

Seksuell orientering/kjønnsuttrykk: det er ikkje rapportert i avvikssystemet at tilsette har opplevd trakassering eller diskriminering med omsyn til seksuell orientering eller kjønnsuttrykk. Det er likevel rapportert ei sak med bakgrunn i kjønnsidentitet/skifte av kjønn i samanheng med pasientbehandling. Her har eininga sjølv foreslått å minne om dei etiske og juridiske aspekta og pliktene ein har som helsepersonell.

Alder: Helse Bergen ønskjer ein personalpolitikk som ser alle medarbeidarar i eit ressurs- og utviklingsperspektiv, og slik legg til rette for at eldre medarbeidarar kan stå lenger i arbeidet. Ein slik individorientert livsfasepolitikk skal ta omsyn til og utgangspunkt i den enkelte arbeidstakar sin situasjon og behov. Dette skjer i dialog mellom leiar og medarbeidar.

Seksuell trakassering: Helse Bergen etablerte i 2021 ei arbeidsgruppe for å kartleggje og identifisere risiko knytt til seksuell trakassering. Arbeidsgruppa er partssamansett med representantar frå verneteneste, tillitsvalde og leiing. Det er tatt utgangspunkt i kjelder slik som melde uønskete hendingar, kartleggingsresultat frå ForBedringsundersøkelsen (årleg nasjonal kartlegging av pasientsikkerheitskultur og arbeidsmiljø) og det er i tillegg sett på eksterne kjelder/undersøkingar.

Arbeidstilsynet omtalar kor det er fare for seksuell trakassering i arbeidslivet, og situasjonar kor seksuell trakassering kan oppstå. Vi ser at det er samanheng mellom melde uønskete hendingar og det som er oppgitt innanfor Arbeidstilsynet sine identifiserte risikoområder. Prosjektet har vidare kartlagt eksisterande tiltak og har laga forslag til ytterlegare tiltak for å hindre seksuell trakassering. Tiltak vert sett i verk i 2022.

Vidareutdanning

Leiarutdanning

Føretaket har ein langsiktig plan for heilskapleg leiarutvikling. Føretaket tilbyr opplærings- og utviklingsprogram for leiarar på ulike nivå, med ulike behov. Vi har årlege opptak til plassar på leiarutvikling. Opptaket startar kvar haust og plassane vert tildelt av administrerande direktør ved årsskiftet. Nivå 2-leiarane nominerer kandidatar frå si eining.

I 2021 vart det nominert 52 kvinner og 25 menn til utdanninga for leiarar. I tillegg til desse leiarutviklingsprogramma, har ni kvinner og tre menn gjennomført éin av dei tre modulane i UIB Helseleing eller gjennomført masteroppgåva (to kvinner).

Nivå 2-einingane kan i tillegg tildele midlar til vidareutdanning som går utanom dei tildelingane som er beskrivne over. Føretaket har ikkje ei samla oversikt over dette, og følgeleg heller ikkje noko oversikt over kjønnsfordelinga.

Utdanningsstillingar til sjukepleiarar tildelt hausten 2021

Seksjon for kompetanseutvikling tildeler utdanningsstillingar for sjukepleiarar. Seksjonen sitt hovudarbeidsområde er planlegging, gjennomføring og evaluering av kompetanseutviklingstiltak. Kvart år vert det tildelt nye utdanningsstillingar for å auke tal spesialutdanna sjukepleiarar innan ulike fagområde.

Sjukepleiarar som ønskjer vidareutdanning søker sjølv høgskulane om opptak og dei som blir tatt inn kan deretter søkje på utdanningsstilling i føretaket. Utdanningsstillingane blir lyst ut og fordelt etter vanlig rekrutteringsprosess.

For 2021 var fordelinga kvinne/mann som ble tildelt utdanningsstilling slik:

Spesialisering	Kvinne	Mann
Anestesi	7	2
Barn	9	-
Intensiv	15	6
Operasjon	16	-
Nyfødt	6	-
Geriatri	2	-
Kreft	8	-
Psykisk helse- og rus	5	3

Vi kjenner kjønnsfordelinga til dei som har fått tildelt utdanningsstilling, men til no har det ikkje vorte ført oversikt over kjønn på “søkjarane”. Ei eventuell skeivfordeling med omsyn til kjønn ved tildeling, vil i så fall gå føre seg i utvelginga.

Handlingsplan, delmål og aktivitetar i perioden 2021–2025

Innsatsområde A: Kjønnlikestilling, lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald

Innsatsområde C: Vidareutdanning og leiing

Innsatsområde A. Kjønnlikestilling, lønnslikestilling og ufrivillig deltid

Delmål 1: Få kunnskap om forskjellar i lønn

- Velje ut 2-3 stillingsgrupper kor statistikken viser at det er signifikant lønnsforskjell mellom kjønna og undersøkje desse for å få meir kunnskap om korleis forskjellar oppstår og utarbeide eventuelle tiltak saman med dei aktuelle fagforeiningane. (*Ansvarleg: Personal- og organisasjonsavdelinga*)

Delmål 2: Få kunnskap om kjønnsforskjellar i rapportert uønskt deltid

- Analysere omfang og om det er ulike stillingsgrupper som i større grad enn andre rapporterer om uønskt deltid. (*Ansvarleg: Personal- og organisasjonsavdelinga*)
- Saman med tillitsvalde lage ein plan for korleis redusere ufrivillig deltid. (*Ansvarleg: Personal- og organisasjonsavdelinga*)

Delmål 3: Oppnå jamnare kjønnsbalanse totalt i sjukehuset

- Hente inn og spreie kunnskap om tiltak som fremjar betre kjønnsbalanse i studia for sjukepleiarar/vernepleiarar/helsefagarbeidarar/bioingeniørar og legar. (Ansvareleg: FOU i samarbeid med høgskule/universitet)
- Tydeleggjere ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultat i leiaropplæringa. (Ansvareleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)

Innsatsområde B: Diskriminering og mangfald

Delmål 1: Auke leiar sin kompetanse innan inkluderande rekruttering

- Sørgje for at kurset om “Inkluderande rekruttering” vert betre kjend blant leiarar og tillitsvalde for å auke gjennomføringsgraden. (Ansvareleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)
- Gjennom eit systematisk samarbeid med NAV auke tal tilsette med funksjonsnedsetjingar (Ansvareleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)
- Oppdatere jobbanalysemalen i WebCruiter med tekst som leier til mangfaldstenking. (Ansvareleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)
- Gjennom i større grad å involvere tillitsvalde i behovskartlegginga når eininga skal rekruttere nytt personell, søkje å oppnå ei omforent forståing av moglegheitene for inkludering og ikkje-diskriminering. (Ansvareleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)
- Lage og bruke bilete av tilsette med synlege funksjonsnedsettingar i stillingsannonser. (Ansvareleg: Personal- og organisasjonsavdelinga /Kommunikasjonsavdelinga)
- Lage 3-4 nyheitsinnslag i året på “Innsiden”, som synleggjer ønskje og aksept av mangfald i føretaket. (Ansvareleg: Kommunikasjonsavdelinga)
- Tematisere behov for tilpassing knytt til ulike kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet i pasientbehandlinga. (Ansvareleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)
- Styrke opplæring av verneombod for reell medverknad i byggeprosjekt med omsyn til tilrettelegging. I tillegg bør det leggjast til rette for auka erfaringsoverføring mellom byggeprosjekt for å lære på tvers. (Ansvareleg: Prosjektkontoret)

Delmål 2: Auke medarbeidarar sin bevisstheit rundt rasistiske/stigmatiserande ytringar

- Inkludere rasisme-temaet i “Ny i jobben” foredraget, som gir retningsliner om kva arbeidsmiljø vi ønskjer i føretaket. (Ansvareleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)

Delmål 3: Lik moglegheit til å forstå obligatoriske e-læringskurs

- Arbeidstakarar som ikkje har norsk som morsmål strevar ofte med å forstå nynorske e-læringskurs. Dei brukar uforholdsmessig mykje tid og energi for å opparbeide seg obligatorisk kunnskap. Det bør vurderast å tilby obligatoriske kurs på begge målformer. *(Ansvarleg: Seksjon for kompetanseutvikling)*

Innsatsområde C: Vidareutdanning og leiing

Delmål 1: Kjønnbalanse i leiarstillingar

- Få oversikt over og undersøkje eventuelle uønskte forskjellar i kjønnsfordeling på leiarnivå. *(Ansvarleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)*
- Få oversikt over kjønnsfordeling av søkjarar og tildeling av leiarutdanning frå føretaksleiinga. *(Ansvarleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)*

Delmål 2: Kjønnbalanse i vidareutdanning

- Få oversikt over kjønnsfordeling av søkjarar og tildeling til vidareutdanning – lege LIS 2 og 3/spesialutdanning sjukepleiar *(Ansvarleg: Personal- og organisasjonsavdelinga)*

Vedlegg 1 – del 1: Lønn fordelt på kjønn i ulike stillingsgrupper

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt minstelønn/årslønn kvinner	Gjennomsnitt minstelønn/årslønn menn	Kvinnerns lønn som andel av menn si lønn - minstelønn/årslønn (%)	Forskjellar minstelønn/årslønn (kr)	Gjennomsnitt faste tillegg kvinner	Gjennomsnitt faste tillegg menn	Kvinner si lønn som andel av menn si lønn - faste tillegg (%)	Forskjellar faste tillegg (kr)
Ambulansearbeidar m/autorisasjon	85	100	46 %	185	410 085	431 074	95 %	-20 989	7 389	12 555	59 %	-5 166
Bachelor	411	122	77 %	533	484 863	490 228	99 %	-5 365	9 954	10 772	92 %	-819
Bachelor m/videreutd.	291	68	81 %	359	543 315	543 854	100 %	-539	20 545	19 738	104 %	807
Bioingeniørar	403	47	90 %	450	507 085	504 047	101 %	3 039	4 956	3 930	126 %	1 026
Fagbrev øvrige	203	111	65 %	314	446 741	440 205	101 %	6 536	5 915	4 606	128 %	1 309
Føretaksleiing	12	17	41 %	29	1 411 900	1 406 847	100 %	5 053	0	22 201		-22 201
Helsefagarbeidarar	247	34	88 %	281	432 806	428 462	101 %	4 345	2 381	5 147	46 %	-2 766
Legar i spesialisering	371	215	63 %	586	658 131	663 562	99 %	-5 431	32 475	34 347	95 %	-1 872
Overlegar	420	417	50 %	837	826 597	834 755	99 %	-8 158	121 998	135 053	90 %	-13 055
Psykologar	138	41	77 %	179	561 525	571 049	98 %	-9 524	4 517	3 415	132 %	1 103
Psykologspesialistar	184	51	78 %	235	780 163	804 496	97 %	-24 334	19 453	20 886	93 %	-1 433
Sekretærar/helsesekretærar	579	8	99 %	587	432 969	411 750	105 %	21 219	6 715	0		6 715
Seksjonsleiingar (nivå 3)	214	55	80 %	269	703 521	729 925	96 %	-26 404	8 842	10 691	83 %	-1 850
Seksjonsoverlegar	44	52	46 %	96	844 834	849 808	99 %	-4 974	181 493	284 284	64 %	-102 791
Spesialsjukepleiarar	1 614	222	88 %	1 836	552 991	549 701	101 %	3 290	8 444	9 914	85 %	-1 470
Sjukepleiarar	1 845	265	87 %	2 110	471 441	476 445	99 %	-5 004	3 936	9 580	41 %	-5 643
Ufaglærte	23	60	28 %	83	382 643	382 383	100 %	260	1 835	1 000	183 %	835

Vedlegg 1 – del 2: Lønn fordelt på kjønn i ulike stillingsgrupper

Stillingsgruppe	Gjennomsnitt faste tillegg vakt kvinner	Gjennomsnitt faste tillegg vakt menn	Kvinner si lønn som andel av menn si lønn - faste tillegg vakt (%)	Forskjeller faste tillegg vakt (kr)	Gjennomsnitt tillegg for avtalt utvida arbeidstid kvinner	Gjennomsnitt tillegg for avtalt utvida arbeidstid menn	Kvinner si lønn som andel av menn si lønn - avtalt utvida arbeidstid (%)	Forskjellar tillegg for avtalt utvida arbeidstid (kr)	Gjennomsnitt overtids-godtgjeringar kvinner (kr)	Gjennomsnitt overtids-godtgjeringar menn (kr)	Forskjellar overtids-godtgjeringar (%)	Forskjellar overtids-godtgjeringar (kr)
Ambulansarbeidar m/autorisasjon	85 016	76 844	111 %	8 172	0	0			20 576	29 326	70 %	-8 750
Bachelor	28 467	46 926	61 %	-18 459	0	0			18 316	23 654	77 %	-5 338
Bachelor m/videreutd.	11 845	12 860	92 %	-1 015	0	0			9 695	23 504	41 %	-13 809
Bioingeniører	28 475	22 530	126 %	5 945	0	0			16 200	18 285	89 %	-2 085
Fagbrev øvrige	12 829	14 447	89 %	-1 618	0	0			10 546	13 491	78 %	-2 945
Føretaksleing	0	4 682		-4 682	0	0						
Helsefagarbeidarar	54 311	74 752	73 %	-20 442	0	0			14 439	27 725	52 %	-13 286
Legar i spesialisering	76 675	80 188	96 %	-3 513	69 776	89 292	78 %	-19 516	40 733	48 083	85 %	-7 350
Overlegar	38 236	61 419	62 %	-23 183	135 078	198 351	68 %	-63 273	40 492	63 395	64 %	-22 903
Psykologar	0	0		0	0	0			10 339	6 457	160 %	3 882
Psykologspesialistar	0	0		0	0	0			34 265	50 840	67 %	-16 574
Sekretærer/helsesekretærer	5 284	18 130	29 %	-12 846	0	0			9 919	9 306	107 %	613
Seksjonsleiarar (nivå 3)	1 289	1 572	82 %	-283	0	0			21 094	15 810	133 %	5 284
Seksjonsoverlegar	26 805	51 071	52 %	-24 266	165 215	185 335	89 %	-20 120	41 742	64 399	65 %	-22 657
Spesialsjukepleiarar	49 617	55 079	90 %	-5 462	0	0			15 733	23 145	68 %	-7 412
Sjukepleiarar	56 758	68 035	83 %	-11 277	0	0			13 486	19 826	68 %	-6 340
Ufaglærte	27 584	30 152	91 %	-2 567	0	0			4 826	3 971	122 %	855