

Likestilling, inkludering og mangfold i Helse Bergen HF



Likestillingsutgreiinga 2022

Innhald

Del 1 Kjønnlikestilling - løn og deltid	4
Lønspolitikk.....	4
Lønsstatistikk	4
Andre område for kjønnlikestilling	6
Kjønnlikestilling i leiarstillingar	7
Deltid.....	7
Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	8
Diskrimineringsgrunnlaga	8
Rekruttering.....	9
Arbeidsinkludering.....	11
Arbeidsmiljø og tilrettelegging	12
Etnisitet, religion og livssyn	15
Vidareutdanning	16
Tiltaksplan, delmål og aktivitetar i perioden 2022–2025	18
Innsatsområde A. Kjønnlikestilling, lønnslikestilling og uønskt deltid.....	18
Innsatsområde B: Diskriminering, inkludering og mangfald	18

Likestillings- og diskrimineringslova gjeld på alle samfunnsområde og omhandlar både arbeidsforhold og plikt til universell utforming av verksemda sine alminnelege funksjonar. Likestillingsutgreiinga viser at dei ulike temaene som lova nemner, kan femne både tilsette, pasientar, studentar og andre som nyttar føretaket sine tenester og lokalar.

Helse Bergen arbeider aktivt og målretta for å fremje likestilling og hindre diskriminering. Aktivitetane omfattar mellom anna rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering og kjønnsbasert vald, og andre relevante forhold.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering er forankra i føretaket sine ulike strategiar, verktøy, undervisning, retningslinjer/rutinar og elles i personalpolitikken. Det er eit mål å oppnå ei balansert alders- og kjønnsamansetjing av personalet, og å rekruttere personar med innvandrarbakgrunn. Fokusområda for Helse Bergen 2022-2023 er:

- Leiinga på alle nivå skal ha merksemd på likestilling og mangfald, samt høg kompetanse på alle formar for diskriminering.
- Føretaket vil i rekrutteringsarbeidet ta i bruk tiltak som skal bidra til å auke mangfaldet.
- Det skal vere null-toleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.
- Skape likeverdige føresetnader for arbeid-, trivsel- og utvikling for både kvinner og menn, og å fremje lik fordeling av kjønn innan alle faggrupper og stillingsnivå.
- Hindre at føretaket sine medarbeidarar som får helseplager fell ut av arbeidslivet og arbeide med seniorpolitikken med hensikt å auke pensjonsalder.

Helse Bergen har oppretta ei arbeidsgruppe på 6 medarbeidarar, samansett av rådgjevarar frå stab, leiarar frå klinikk, føretakshovudtillitsvald og føretakshovudverneombod, som skal utvikle og koordinere aktivitets- og rapporteringsarbeidet innanfor områda likestilling, inkludering og mangfald (LIM-gruppa). Arbeidsgruppa rapporterer til Personal- og organisasjonsdirektøren.

Gruppa har utarbeidd ein handlingsplan for korleis dette LIM-arbeidet skal gjennomførast. Handlingsplanen blei godkjent i styret i føretaket i desember 2022. Det er satt av kr 100 000,- til LIM-gruppa sitt arbeid i 2023. Handlingsplanen følgjer BUFDIR sin anbefalte arbeidsmetodikk; 1) Kartleggje og analysere, 2) Setje mål, 3) Lage plan, 4) Iverksette tiltak og 5) Evaluere resultatet av arbeidet.

Kvart år skal følgjande kartleggjast:

- Kjønnsbalanse i verksemda (antal kvinner og menn)
- Andel kvinner og menn som er midlertidig tilsett (antal eller prosent)
- Andel kvinner og menn som er tilsett i deltidsstillingar (antal eller prosent)
- Gjennomsnittleg tal veker i foreldrepermisjon for kvinner og menn som har rett til permisjon (rekna om til heile veker)

Minimum kvart andre år (frå og med rekneskapsåret 2021) skal det kartleggjast:

- Ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid meiner ein deltidsarbeid der medarbeidar ønskjer og er tilgjengeleg for å jobbe meir. Kartlegginga skal skje i medarbeidarsamtalar og i heiltidsmodulen i Personalportalen. Lønnsforskjellar mellom kvinner og menn (kroner eller prosent)

Del 1 Kjønnslikestilling - løn og deltid

Lønspolitikk

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

Lønspolitikken 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.

Lønsstatistikk

Lønsstatistikk skal bli presentert kvart andre år. Startåret for Helse Bergen var 2021, det er derfor ikkje tatt ut statistikk for 2022. Neste år som skal analyserast er 2023, dette vert gjort i likestillingsutgreiinga som vert lagt fram i 2024.

I tiltaka i likestillingsutgreiinga for 2021 vart det bestemt at ein skulle sjå nærmare på to stillingsgrupper. Dei to gruppene som vart vald for oppfølging var; ambulansarbeidarar med autorisasjon og legar.

Ambulansarbeidarar med autorisasjon:

Lønnsdata per november 2022 for ambulansarbeidarar med autorisasjon, har blitt gjennomgått i drøftingsmøte med aktuelle arbeidstakarorganisasjonar. Arbeidsgjevar gjekk gjennom alle aktuelle lønnsartar for å identifiserer eventuelle forskjellar mellom kjønna.

Gjennomgangen viste at det i hovudsak er små variasjonar innanfor dei ulike lønnsartane.

Hovudfunn er forskjellar i årslønn. Ved nærare analyse fann vi at årsak til forskjellar er at enkelte tilsette har fått halde på ei tidlegare leiarlønn eller har eit særskilt ansvar. Justert for dette finn vi tilnærma lik lønn mellom kjønna. Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane konkluderte med at det derfor ikkje er behov for å iverksette tiltak på dette feltet.

Legar:

Arbeidsgjevar og Legeforeningen har gjennom samarbeidsmøter hausten 2022 tematisert likelønn og metodar for å måle dette. Lønnsdata vart gjennomgått og analysert der formålet var å

identifisere forskjellar i lønn mellom kjønna. Foreløpige funn viser at det på overordna nivå er kjønnsforskjellar i lønn for legegruppa. Partane skal jobbe vidare med å analysere om dette er systematiske forskjellar og sjå særskilt på individuelle tillegg som ikkje er nedfelt i overeinskomst.

Andre område for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Tal kvinner	Tal menn	Midlertidig tilsette kvinner	Midlertidig tilsette menn	Kvinneres uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt tal veker)	Menn sitt uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt tal veker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
10440	3476	1960 (14 % av tal tilsette)	837 (6 % av tal tilsette)	20,5	12,1	2238 (16 % av tilsette)	758 (5 % av tilsette)	Rapporterast kvart 2. år - neste gang i 2024	Rapporterast kvart 2. år - neste gang i 2024

Data er frå desember¹ 2022, med unntak for «uttak foreldrepermisjon», som måler situasjonen for heile 2022.

¹ *) Kilde for data: HR-kube

Kjønnslikestilling i leiarstillingar

Oversikt over kjønnsfordelinga for leiarar på N3 følgjer i stor grad den generelle kjønnsfordelinga i føretaket. For leiarnivåa over dette, ser vi derimot at delen kvinner/menn fordelar seg omvendt av for N3-leiarar.

	Antal			Andel i %	
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
N1/N2*	10	17	27	37 %	63 %
N2.1/N2.2	45	35	80	56 %	44 %
N3	293	113	406	72 %	28 %
Totalt	348	167	516	67 %	33 %

*) Per desember 2022: Omfattar tilsette N2.0-leiarar i føretaksleiinga (ein mannleg N2.0-leiar er leier tre N2.0-einingar)

Deltid

Helse Bergen arbeider for å etablere kultur for heiltid. Føretaket ønskjer at heile, faste stillingar skal vere hovudregelen. Alle medarbeidarar, faste og midlertidige, som har ein samla stillingsprosent under 100 %, blir bedt om å registrere om dei ønskjer høgare stillingsprosent eller ikkje. Medarbeidarar som ønskjer høgare stilling, har dialog med leiaren sin om moglegheiter for auka stillingsstorleik.

Deltid inngår i mal for den årlege medarbeidarsamtalen, men kan ved behov setjast på dagsordenen av både leiar og medarbeidar. Leiar drøftar moglegheit for utviding av stilling med tillitsvalte og verneombod. Alle ledige stillingar i føretaket skal lysast ut, og interne søkjarar har tilgang til oversikt over ledige stillingar frå intranettet.

Per desember 2022 jobbar 2 208 kvinner og 740 menn deltid. Ufrivillig deltid vert neste gong rapportert for 2023.

Tidlegare undersøkingar viser at ikkje alle medarbeidarar som ønskjer høgare stillingsprosent, registrerer dette i heiltidsmodulen. Ein del av dei som vert tilbydt delar av stillinga i ei anna eining, takkar nei då dei ser ut til berre å ønskje og jobbe i éi/eiga eining.

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Diskrimineringsgrunnlaga

Lov om likestilling og forbod mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringslova) inneheld spesifikke krav til aktivt, målretta og planmessig arbeid for å fremje likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kombinasjonar av dette, i tillegg til ei plikt til å hindre seksuell trakassering. Dette arbeidet skal utførast i fire trinn:

1. Kartlegge risiko for diskriminering
2. Vurdere årsaker
3. Setje i verk eigna og relevante tiltak
4. Evaluere resultat

Arbeidet med å kartlegge risiko for diskriminering skal mellom anna omfatte områda rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv. Føretaket skal så langt som råd er spegle mangfaldet i befolkninga.

Det blei i 2022 laga ein handlingsplan for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfald (LIM-planen) i føretaket. Denne beskriv korleis Helse Bergen skal arbeide for likestilling og mot diskriminering. I dette arbeidet er desse delane av Helse Bergen sitt systematiske HMS-arbeid aktuelle:

- Kartleggingsmetodar/ kjelder:
 - Forbetringsundersøkinga/ arbeidsmiljøkartlegging
 - Synergi/ avvikssystem
 - Tilsyn
 - Intern revisjon
- Tilgjengeleg informasjon:
 - Temaside varsling
 - Temaside seksuell trakassering
- HMS årsrapport- årleg rapport som oppsummerar einingane sitt systematiske HMS arbeid

Kartlegging

Helse Bergen gjennomfører årlege kartleggingar av arbeidsmiljø og pasienttryggleikskultur, ForBetringsundersøkinga. Her vert det mellom anna kartlagt om medarbeidarane har kjennskap til om nokon vert utsett for diskriminering, mobbing og trakassering og seksuell trakassering. Deltakingsprosenten i 2022 var 69 %. I perioden 2019-2022 svarar omtrent like mange

medarbeidarar kvart år at dei er heilt (2 %) eller delvis ueinig (2 %) i at dei ikkje kjenner til at nokon er blitt utsett for *seksuell trakassering* der dei arbeidar. 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 er årleg sak i føretaket sitt arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga og styret.

I 2022 svarar 5 % at dei er ueinige, og 6 % at dei er litt ueinige i at dei ikkje kjenner til at nokon er utsett for *mobbing eller trakassering*. 5 % svarar at dei er ueinige og 7 % at dei er litt ueinige i at dei ikkje kjenner til at nokon er utsett for *diskriminering*.

Uønskte hendingar

Helse Bergen har eit elektronisk meldesystem, Synergi, kor alle tilsette kan melde frå om uønskte hendingar. Det er meldt sju saker i åra 2019- 2021 knytt til diskriminering. Søk for 2022 gjer ikkje funn angående diskriminering. For 2022 er det registrert fem hendingar i Synergi der tilsette opplever trakassering på bakgrunn av etnisitet. Det er registrert 128 hendingar der tilsette opplever seg trakassert av pasientar og pårørande, og 18 gonger har tilsette registrert at dei føler seg trakassert av kollegaer. I åra 2019 –2021 er det meldt ca. 70 uønskte hendingar knytt til seksuell trakassering, for 2022 er det meldt 107 saker som omhandlar seksuell trakassering, 101 av desse er frå pasient mot tilsette. Auka tal meldingar kan ha samanheng med bevisst merksemd på temaet gjennom tiltak som nye temasider, undervisning og gjennomgang i einingane.

Handlingsplanar

Resultat frå ForBetringsundersøkinga og melde uønskte hendingar er kjelder som vert nytta når einingane skal vurdere risiko og utarbeide lokale handlingsplanar med risikoreduserande tiltak. Handlingsplanar vert utarbeida i samarbeid mellom leiing, verneombod, tillitsvald og medarbeidarar, og skal lagast på alle organisatoriske nivå. Målet er at kvar eining utarbeider handlingsplanar med tiltak som får betydning for å forbetre deira arbeidsmiljø. Mål og tiltak kan fokusere på ergonomiske-, psykososiale-, organisatoriske-, og fysiske arbeidsmiljøfaktorar og faktorar som påverkar ytre miljø.

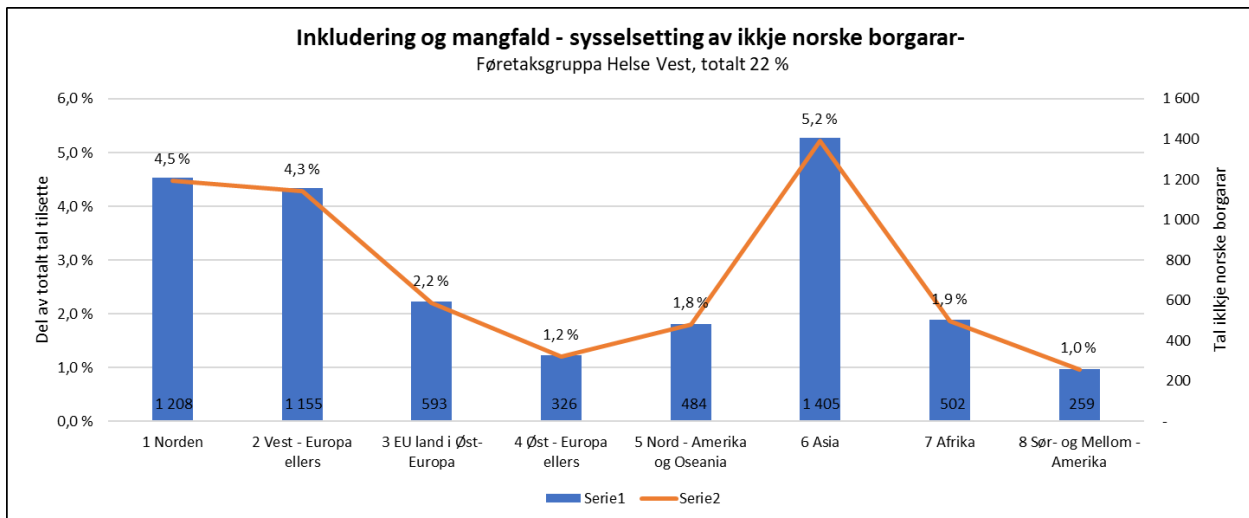
Varsling

Helse Bergen ønskjer ein openheitskultur som gjer det mogleg for medarbeidarar å varsle om kritikkverdige tilhøve 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 høgere nivå, varslingsombod eller via eksternvarsling. Helse Bergen har rutinar for mottak, behandling og oppfølging av varsel.

Rekruttering

Helse Bergen legg vekt på mangfald på arbeidsplassen og skal rekruttere kvalifiserte medarbeidarar uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Føretaket følgjer prinsipp om likeløn, og tariffavtalane har ei kjønnsnøytral lønnsregulering. Regjeringa lanserte 20. juni 2018 ein inkluderingsdugnad, der hovudmålsetjinga er auka yrkesdeltaking. Det er eit mål for føretaksgruppa i Helse Vest at medarbeidarane skal spegle befolkninga, noko som betyr at 6-10 %

av alle tilsette skal ha innvandrerbakgrunn. Tal frå 2022 viser at 22 % av medarbeidarane i Helse Bergen er ikkje-norske statsborgarar. Dette er same andel som i Helse Vest gruppa totalt.



Leiarar og andre med rekrutteringsansvar skal ha kjennskap til risikoen for diskriminering i heile rekrutteringsprosessen. Ein strukturert rekrutteringsprosess vil sikre kvalitet i arbeidet med å tiltrekkje oss og tilsetje nye medarbeidarar. 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 ein som rekrutterer kan gå i.

E-læringskurset “Inkluderande rekruttering” skal gi den som rekrutterer, kunnskap om korleis behovskartlegginga og stillingsannonsane i seg sjølv kan påverke i kor stor grad vi lukkast med inkluderingsarbeidet. Kurset er obligatorisk. I 2022 har om lag 100 leiarar gjennomført kurset.

I Helse Bergen sin WebCruiter-mal for behovskartlegging til nye stillingar, vert ein no minna på å ikkje sette unødvendig krav til kvalifikasjonar og eigenskarar.

Søkjjarar vert bedne om å opplyse om juridisk kjønn i CV-en. Ved å opplyse om juridisk kjønn, slepp ein å ta stilling til kva kjønn ein identifiserer seg som, noko som for enkelte kan vere vanskeleg.

I alle stillingsannonsar er føretaket si “Mangfaldserklæring” inkludert. Alle annonser vert kontrollert for at dei har med denne teksten, før publisering.

Mangfaldserklæringa: 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.

Rekruttering og kjønnslikestilling

Helse Bergen er ein del av initiativet “Menn i Helse”. Dette initiativet gir menn ei moglegheit til å ta fagbrev som helsefagarbeidar. Utdanninga er tilrettelagt for arbeidssøkjande menn i alderen 25 – 55+. Føretaket vil støtte initiativet med praksisplassar også for kommande kull.

Etter ei pause grunna pandemi og skolestreikar, ser vi fram til å starte opp igjen “Gutedagar”.

Dette er eit samarbeid med Bergen kommune der vi inviterer til samlingar for gutar i 9. klasse, kor dei møter representantar frå fleire helsefaglege yrker i sjukehuset. Dei får samtalar om yrkene og får i tillegg prøve seg på nokre praktiske oppgåver. Vi håpar med dette tiltaket å inspirere fleire gutar til å velge helseyrker som karriereveg.

Kommunikasjon

Det er jamleg nyheitssaker på Innsiden (intranettet) som viser mangfald blant våre tilsette både når det gjeld alder, kjønn og etnisitet. Dette speglar seg også i fotoarkivet. Føretaket arbeider for å også synleggjere tilsette med funksjonsnedsettingar.

Arbeidsinkludering

I tråd med måla i “Inkluderingsdugnaden”, arbeider føretaket med å inkludere fleire arbeidstakarar med funksjonsnedsettingar eller som av andre grunnar har stått utanfor arbeidslivet. I 2022 har føretaket jobba med å sentralisere førespurnadar frå NAV og deira tiltaksleverandørar til eitt mottak. PO avdelinga tek i mot aukande tal førespurnader om arbeidsutprøving og arbeidspraksis. Framleis kjem mange førespurnader direkte til leiarane, dette gjer det utfordrande og få oversikt over tiltak og resultat.

Det er naudsynt å jobbe systematisk både med internt og eksternt informasjonsarbeid. Til dømes har vi delteke på interne møter i NAV for å spreie informasjon om praksismoglegheiter, krav til stillingar i føretaket med meir. Tilsvarande samhandlar vi med fleire tiltaksleverandørar og ideelle organisasjonar som følgjer opp personar som ønskjer seg i arbeid heilt eller delvis.

Føretaket er representert i Helse Vest si regionale inkluderingsgruppe, og var i november vert for ei nettverkssamling for alle føretaka sine inkluderingsrepresentantar. Bergen Kommune kunne vise til gode resultat ved systematisk arbeid og dedikerte ressursar. I same samling fekk representantane innføring i kva oppfølgingstiltak som kan vere aktuelle for medarbeidarar med utfordringar innan autismespekteret, ei gruppe som vi stadig oftare får førespurnader om arbeidspraksis for. Helse Bergen har felles samarbeidsmøte med NAV og deltek som utstillar på messer arrangert av NAV.

Helse Bergen har eit uutnytta potensiale i tal praksisplassar som kan bli tilbydd. Det vil bli lagt frem forslag til kva ressursar føretaket bør ha på dette området for å kunne arbeide systematisk og langsiktig mot ønska mål. Viktige aktivitetar vil vere å gi fleire tiltaksplassar, betre oppfølging av leiarar og å følgje opp målings- og rapporteringsrutinar. Det vil bli lagt fram forslag til konkrete måltal for Helse Bergen for arbeidet med arbeidsinkluderinga.

Eit av tiltaka i Inkluderingsdugnaden er “trainee-ordning” for personar med høgare utdanning som har nedsett funksjonsevne. Vidare vart det i 2022 det etablert ein rammeavtale mellom føretaket og Vestland fylkeskommune, Stend vidaregåande skule. Føretaket tok i mot 8 elevar som hadde tilrettelagt undervisning med mål om å oppnå kompetansebevis (ei tilrettelagt læretid).

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

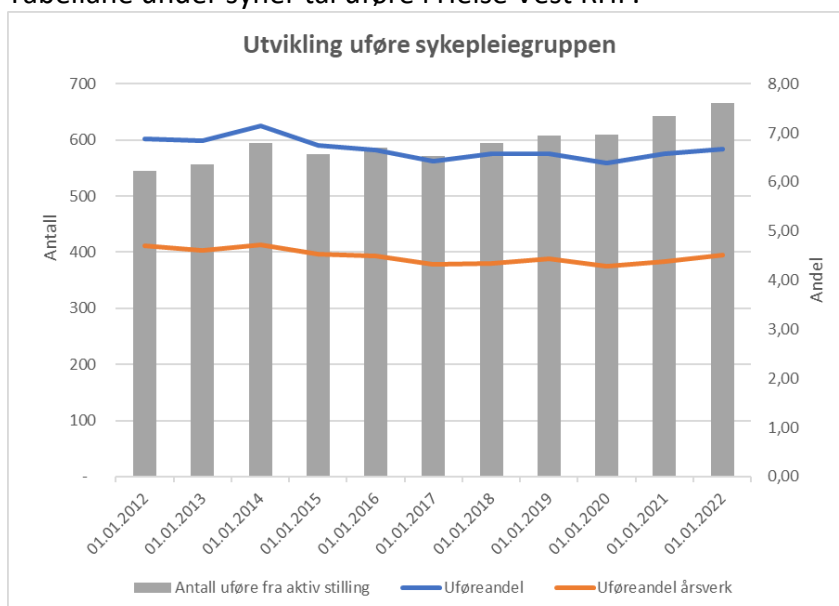
Alle medarbeidarar skal ha eit helsefremjande og godt arbeidsmiljø der det det vert lagt til rette for medverking og utvikling. Nokre medarbeidarar kan ha eit særleg behov for tilrettelegging. Som arbeidsgjevar har vi mellom anna merksemd på gravide medarbeidarar, dei med nattarbeid, funksjonshemma og seniormedarbeidarar. Behov for individretta førebyggjande tiltak vert avdekka og vurdert i dialog mellom leiar og medarbeidar.

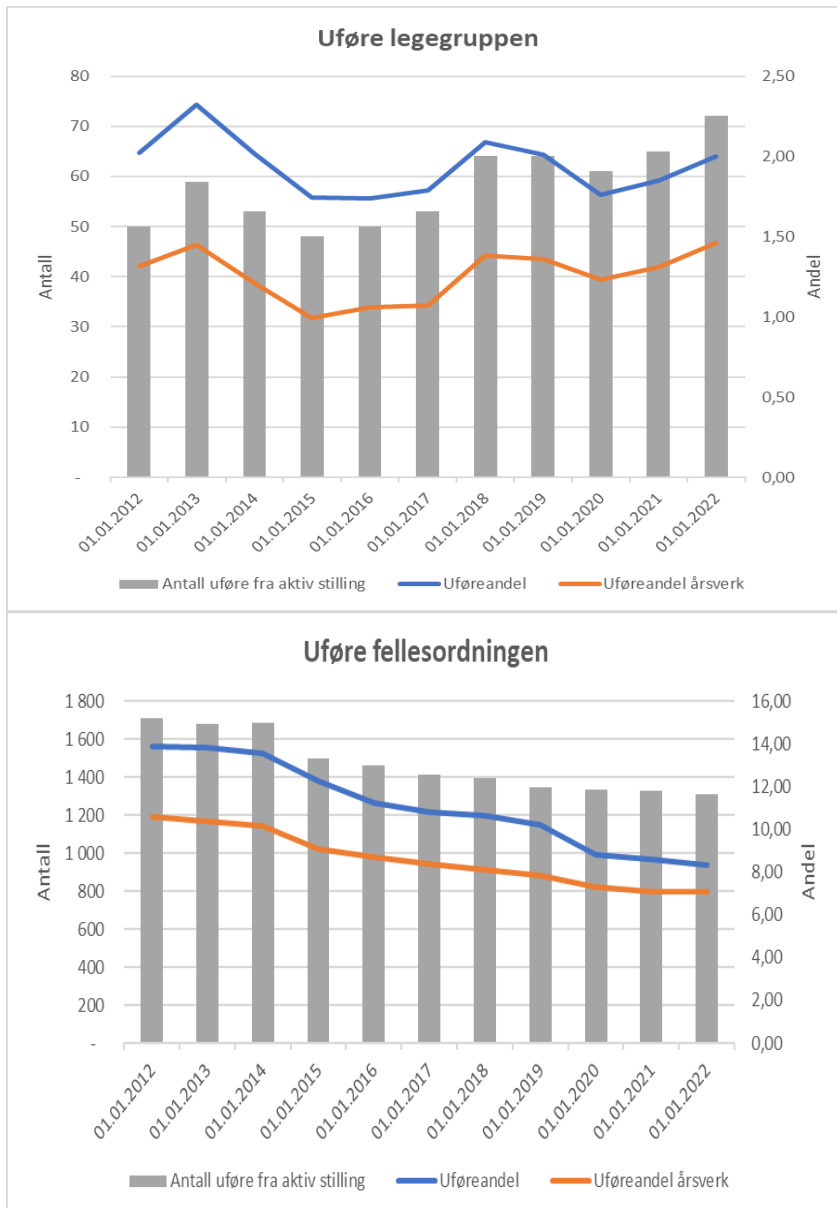
Overordna tilrettelegging av arbeidsplassane blir mellom anna ivareteke gjennom det systematiske HMS-arbeidet, ved hjelp av ForBetringsundersøkinga og påfølgande risikoreduserande tiltak.

Tilrettelegging – moglegheiter og avgrensingar

Arbeidsgjevar har plikt til å førebygge helseproblem, tilrettelegge for og 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. Det er viktig at ein ser etter moglegheiter for å utføre andre oppgåver i føretaket, før konklusjon om uføre.

Tabellane under syner tal uføre i Helse Vest RHF.





Kjelde: KLP

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 bidreg med rådgjeving, tilrettelegging og risikovurdering i samband med gravide arbeidstakarar.

Funksjonsnedsetting

Universell utforming i bygg er regulert i teknisk forskrift, TEK 17. Forskrifta omhandlar i første rekkje krav til tilgjengelegheit, det vil sei at i praksis alle areal skal vere tilgjengeleg for personar med funksjonsnedsetting.

På bakgrunn av styresak om avvika i Sentralblokka og Augebygget i 2021, vart det oppretta ei arbeidsgruppe for universell utforming i eldre bygg. Det er òg ei arbeidsgruppe for uteareal og mobilitet på Haukelandsområdet, som mellom anna arbeider med tilkomst til sjukehuset frå Bybanen. Begge gruppene vert leia av Drift/teknisk divisjon, som sørgjer for prioritering av tiltak og oppfølging i aktuelle prosjekt.

Særleg tilrettelegging for enkeltpersonar

Sjølv når krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikkje vere tilrettelagt for alle typar funksjonsnedsettingar alle stader, og einingane må skaffe nødvendige hjelpemiddel ved behov. I nokon tilfelle vert det etablert eigne prosjekt for særleg tilrettelegging.

Universell utforming av IKT

Det blir arbeid målretta med å gjere nettsidene med digitalt innhald tilgjengeleg for alle. Universell utforming er ein viktig del av opplæringa og informasjon til webredaktørar og innhaldsprodusentar, og vi har ei eiga ressurside på intranett med rettleiing og opplæringsvideoar. I 2023 byter vi publiseringsplattform (CMS) og flyttar frå SharePoint til Optimizely Content Cloud, noko som vil gi betre vilkår for å jobbe med universell utforming av digitalt innhald.

Ved innføring av DIPS Arena er det meldt gjennom avviksmelding at denne versjonen av programmet ikkje legg til rette for dei med nedsett syn, på same måte som DIPS Classic gjorde. Leverandøren har blitt gjort merksam på dette. Det er òg meldt at brukar med nedsett syn har utfordringar i bruken av Teams og MinGat. Innføringa av M365 i føretaket krev at det blir arbeid med funksjonalitet for at programvara i seg sjølv ikkje skal bli til hinder for god flyt i arbeidsdagen for brukarar med funksjonsnedsettingar.

Ergonomi og forflytting

Revisjonar knytt til ergonomi og forflytting viser at det er nødvendig å utføre fleire universelle utbetringar, til dømes flytting av toalett for å gi tilstrekkeleg plass, elektrisk dørøpnar og rampe for rullestolbrukarar. Det er òg for smal utforming på nokre rom kor det skal vere tilrettelagt for universell utforming.

I revisjonsrapportane vert det påpeika at tidleg involvering og reell moglegheit for medverking for medarbeidarar og verneombod er viktig. Det same gjeld involvering av Bedriftshelsetenesta ved ombygging og i høve nybygg. Revisjonen anbefalte tiltak som å styrke opplæringa av verneombod for reell medverking og peikar på viktigeita av erfaringsoverføring mellom byggeprosjekt for å lære på tvers. Føretakshovudverneombod og Bedriftshelsetenesta har i 2022 arbeid saman om å styrke opplæring av verneombod når det gjeld byggesaker.

Garderobefasilitetar

Arbeidsplassen skal leggast til rette slik at verksemda kan sysselsetje arbeidstakarar av ulike kjønn og arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne. Dette har betydning også for krava som vert stilt til utforming av sanitæranlegg. Helse Bergen har i stor grad tilrettelagt for garderobe og toalettforhold for menn og kvinner. For drift-tekniske stillingar, som tradisjonelt har vore

mannsdominert, er det meldt om garderobetilhøve som ikkje er godt nok tilrettelagt for kvinnelege arbeidstakarar. Det er ikkje blitt meldt tilsvarende for funksjonshemma. Ettersom det er mange fleire kvinner tilsett i føretaket, må dei vente lenger på fast garderobeplass enn menn, dette gjeld særleg for Sentralblokka.

Etnisitet, religion og livssyn

Interkulturell forståing

Seksjon for presteteneste 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. Seksjonen rådgir i kulturelle spørsmål, sørger for tilgang til tolkar og bidrar til å legge til rette for trusutvøing og særskilde ritual og skikkar. Prestetenesta har eigne kurs for leiarar og behandlarar der dei tek opp kulturelle dilemma.

(Utøving av) religion

Det er i mange tilfelle moglegheit for å leggje til rette for at arbeidstakarar kan be i arbeidstida og ha fleksibilitet i arbeidstid/turnus for feiring av religiøse høgtider. Slik tilrettelegging skjer individuelt i dialog med stadleg leiar.

Mat tilpassa religion, livs- og verdisyn

Det har tidlegare vore forsøkt å tilby halal-mat til pasientar. Forsøket blei avslutta då det viste seg at pasientane ikkje hadde tillit til at maten var riktig behandla etter halal-reglar, 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, noko som har ført til at menyen inneheld daglege varme/kalde vegetarretter. Ønskje om halal-rettar har ikkje komme fram som ønskje i spørjeundersøkingane og har derfor ikkje vorte inkludert i noverande menyar. Tilbodet må bli tilpassa endringar i samfunnet, til dømes auka ønskje om veganske alternativ.

Religiøse plagg

Arbeidstakarar som bruker arbeidstøy og av kulturelle eller religiøse grunnar ønskjer å bruke hijab, skal bruke føretaket sin spesialsydde hijab som del av arbeidskleda.

Seksuell orientering/kjønnsuttrykk

Det er ikkje rapportert i avvikssystemet at tilsette har opplevd trakassering eller diskriminering med omsyn til seksuell orientering eller kjønnsuttrykk.

Alder

Helse Bergen ønskjer ein personalpolitikk som ser alle medarbeidarar i eit ressurs- og utviklingsperspektiv og 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 partssamansett arbeidsgruppe for å kartleggje risiko for og anbefale tiltak knytt til seksuell trakassering. Det er tatt utgangspunkt i melde uønskete hendingar, kartleggingsresultat frå ForBetringsundersøkinga og eksterne kjelder/undersøkingar.

Arbeidstilsynet omtalar område og situasjonar i arbeidslivet der seksuell trakassering kan oppstå. Vi ser samheng mellom melde uønskete hendingar i føretaket og Arbeidstilsynet sine identifiserte risikoområde. Føretaksleiinga vedtok i 2022 tiltaksplan for å hindre seksuell trakassering utarbeidd av arbeidsgruppa. Temaside for seksuell trakassering er eitt av tiltaka som kom på plass i 2022.

Mobbing og trakassering

I dei etiske retningslinjene til føretaket er det formidla klare forventningar om at mobbing og trakassering ikkje skal skje i føretaket. Personal- og organisasjonsavdelinga tematiserer dette i det interne kurset "Livet på jobb – kommunikasjon og samhandling".

Språk og kommunikasjon

Arbeidsspråket i Helse Bergen er norsk. Det er viktig at tilsette beherskar språket både i samhandling med pasientar og kollegar. Mange medarbeidarar har ikkje norsk som morsmål og har ulik grad av norskkunnskapar. For arbeidsmiljøet er det viktig at norsk vert nytta mellom kollegaer. Både medarbeidarar og leiarar har ansvar for at språk ikkje ekskluderer, blant anna gjennom å vere bevisst på å ikkje snakke eit anna språk når det er andre til stades som ikkje forstår.

Dei fleste av innvandrarane til Noreg har fått norskopplæring på bokmål. Mange medarbeidarar med innvandringsbakgrunn melder at det er krevjande å gjennomføre dei obligatoriske e-læringskurser på nynorsk. Dei bruker lang tid på å forstå teksten og fullføre kursa. FoU/Kompetanseutvikling har undersøkt kva moglegheiter det er for å tilby begge målformer på kursa. Dei melder at Kursbyggaren ikkje støttar moglegheit for to målformer der det er målgruppestyrte kurs (t.d. lege/sjukepleiar). Der det ikkje er målgruppestyrte kurs, kan to målformer vurderast. Det krev ekstra ressursar til utarbeiding av manus på begge målformer, og det bør gjerast ei nytte-kost-vurdering for å prioritere kva kurs dette kan vere aktuelt for.

Vidareutdanning

Leiarutdanning

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

I 2022 vart 69 kvinner og 24 menn nominert til leiarutvikling. Blant desse har:

- 9 kvinner og 3 menn gjennomført *leiarutdanning* (éin av dei tre modulane i UIB Helseleing eller gjennomført masteroppgåva).
- 32 kvinner og 7 menn gjennomført *intern leiarutvikling* (mentorprogram eller kollegagruppe).
- 6 kvinner og 6 menn gjennomført *ekstern leiarutvikling* (regionalt toppleiarprogram, nasjonalt toppleiarprogram eller anna eksternt leiarutviklingsprogram).

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.

Utdanningsstillingar til sjukepleiarar tildelt hausten 2022

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. Dei som blir tatt inn, kan deretter søkje på utdanningsstilling i føretaket. Utdanningsstillingane blir lyst ut og fordelt etter vanlig rekrutteringsprosess.

For 2022 var fordelinga kvinne/mann som ble tildelt utdanningsstilling slik:

Spesialisering	Kvinner		Menn	
	2021	2022	2021	2022
Anestesi	7	11	2	2
Barn	9	1	-	-
Intensiv	15	19	6	3
Operasjon	16	17	-	3
Nyfødt	6	6	-	-
Geriatrici	2	2	-	-
Kreft	8	15	-	1
Psykisk helse og rus	5	5	3	3
Totalt	68	70	11	12

Vi kjenner kjønnsfordelinga til dei som har blitt tildelt utdanningsstilling, men det har til no ikkje blitt ført oversikt over kjønnsfordeling på søkjarane.

Tiltaksplan, delmål og aktiviteter i perioden 2022–2025

Innsatsområde A: Kjønnsligestilling, lønsligestilling og uønskt deltid

Innsatsområde B: Diskriminering, inkludering og mangfold

Innsatsområde A. Kjønnsligestilling, lønsligestilling og uønskt deltid

Delmål 1: Få kunnskap om forskjellar i lønn

- I samarbeid med Legeforeningen fortsetje arbeidet med å analysere individuelle tillegg som ikkje er nedfelt i overenskomst, slutførast i 2023.

Delmål 2: Få kunnskap om kjønnsforskjellar i rapportert uønskt deltid

- Saman med tillitsvalde lage ein plan for korleis redusere uønskt deltid.

Innsatsområde B: Diskriminering, inkludering og mangfold

Delmål 1: Auke leiar sin kompetanse innan inkluderande rekruttering

- Alle leiarar som rekrutterer, har gjennomført kurset “Inkluderande rekruttering” innan utgangen av 2023
- Ta i bruk av tiltaket “Trainee-ordning” i føretaket - i samarbeid med NAV
- Tilby kurs i “mangfaldsleiing” til leiarar, som har medarbeidargrupper med stort mangfold.
- Synleggjere suksesshistorier om inkluderande rekruttering internt i føretaket

Delmål 2: Setje tydelege rammer for arbeidet med arbeidspraksis og arbeidsutprøving i føretaket

- I 2023 fastsetje måltal for kor mange praksisplassar føretaket skal tilby årleg
- I 2023 utarbeide måtar å rapportere aktivitet på
- I 2023 planlegge korleis føretaket skal organisere arbeidet med arbeidsinkludering, og i 2024 sette i verk dette arbeidet
- Lage samarbeidsavtalar med NAV med omsyn til arbeidsinkludering og inkluderande rekruttering (ordinære rekrutteringar).