

Handlingsplan og tiltaksoversikt for likestilling, inkludering og mangfold i Helse Bergen HF

Overordna mål: Oppfylle plikta til å jobbe aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling og hindre diskriminering etter Likestillings- og diskrimineringslova:

§24: "Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering."

§6: "Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk."

Inkludering og mangfold, FN's bærekraftsmål nr 8: Fremje varig, inkluderande og berekraftig økonomisk vekst, full sysselsetjing og anstendig arbeid for alle.

Delmål: Praktisere inkluderande rekruttering som gjev betre moglegheiter for dei som har utfordringar med å få varig arbeid. Fremje god praksis med å legge til rette for eit bærekraftig arbeidsliv.



Tiltaksområde	Tiltaksnr.	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere distikrimineringsgrunnlag?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltak Hvordan vil tiltaket bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Ansvarlig	Frist	Status	Resultat Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?	Status 2024
Rekruttering	1.6.1	Kartlegging viser at få leiarar/rekrutterarar (126) har tatt det obligatoriske e-læringskurset i "inkluderande rekruttering". Kurset inneheld hovudelementa i ein inkluderande rekrutteringsprosess. Helse Bergen har retningslinjer og temaside på intranettet om rekruttering. Her er likestilling -og mangfald i liten grad tematisert. Det vil kunne styrke arbeidet med likestilling og mangfald om likestilling og mangfald i større grad blir tatt inn i retningslinjer og omtalt på temasida om rekruttering Det er ikkje meldt om at nokon skulle vore diskriminert i rekrutteringsprosessar.	Lage bilete av tilsette med synlege funksjonsnedsettingar i stillingsannonsar.	Synleggjere at vi kan ha medarbeidarar med ulike funksjonsnedsettingar.	Kommunikasjons-avdelinga	2024	Pågår	Det trengs fortsatt fleire tilgjengelege bileter til bruk i annonser i Webcruiter.	Kommunikasjonsavdelingen: Erik Vigander
Rekruttering	1.6.2		Bruke bilete av tilsette med synlege funksjonsnedsettingar i stillingsannonsar.	Synleggjere at vi kan ha medarbeidarar med ulike funksjonsnedsettingar.	PO/Leiarar	2024	Pågår	Det trengs fortsatt fleire tilgjengelege bileter til bruk i annonser i Webcruiter.	BEMA: Britt Velsvik
Rekruttering	1.7		Gjennom eit systematisk samarbeid med NAV auke antall tilsette med funksjonsnedsetjingar	Få oversikt over tilretteleggingsmoglegheiter og senke barriere for å tilsetje søkjarar med nedsett funksjonsevne.	PO	2025	Pågår	Dette er tema i Karrieresenteret, som jobbar systematisk med NAV og tiltaksbedrifter for å auke kompetanse om tilretteleggingsmoglegheiter.	KSE: Pågår via Karrieresenteret - Tone Hepsøe
Rekruttering	1.8		Gjennom i større grad å involvere tillitsvalde i behovskartlegginga når eininga skal rekruttere nytt personell, søkje å oppnå ei omforeina forståing av moglegheitene for inkludering og ikkje-diskriminering.	Bidra til at mangfaldstenkning er godt forankra blant leiarar, verneteneste og tillitsvalde.	PO/Tillitsvalde	2025	Pågår	Her trengs meir målretta arbeid både blant leiarar og andre som deltek i rekrutteringsarbeid.	BEMA: Britt Velsvik (Linda Ystanes)
Rekruttering	1.9		Lage 3-4 nyheitsinnslag i året på "Innsiden", som synleggjer ønskje og aksept av mangfald i føretaket.	Setje fokus på at føretaket ser mangfald som positivt.	PO/Kommunikasjons-avdelinga	2025	Ikkje starta	Det bør lagast ein plan for korleis arbeidet skal fordelast og gjennomførast. Planen bør vere mellom Kommunikasjonsavdelinga og Personalavdelinga.	Tone: Kommunikasjonsavdelingen ikke involvert. Nyhetssak om inkludering planlagt for Q1
Rekruttering	1.10		Synleggjere suksesshistorier om inkluderande rekruttering internt i føretaket	Sette fokus på at føretaket ser mangfald som positivt.	PO	2025	Ikkje starta	Etisk dilemma med å synleggjere enkeltpersonar under temaet "inkludering".	Tone: Kommunikasjonsavdelingen ikke involvert. Nyhetssak om inkludering planlagt for Q1
Rekruttering	1.11		Tematisere behov for tilpasning knytta til ulike kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet i pasientbehandlinga.	Ha retningslinjer for korleis ulike kjønnsuttrykk og kjønssidentitet blir ivarettatt overfor ansatte og/ i pasientbehandlinga.	PO/Pasientsikkerhet	2025	Nytt tiltak		ARPE: Anne Ohnstad (ansatte) BUK: Monica Blanco (pasienter)
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	2.1.2	Vi har oversikt over kven som får moglegheit for vidareutdanning, men mangler kunnskap om skeivfordelingar i <i>tildeling</i> o ift. kjønn eller om det er skeivfordelingar i <i>søkjarar</i> ift. kjønn, som kan påvirke tildelinga.	Få oversikt over kjønnsfordeling av søkjarar og tildeling til vidareutdanning - Lege LIS 2 og 3/spesialutdanning sjukepleiarar	Sikre at alle har lik mulighet for å få vidareutdanning uavhengig av kjønn.	PO	2025	Pågår	Det er utarbeidd oversikt når det gjeld tildeling av vidareutdanning i sjukepleie, men ikkje søkjarar. Her er delen menn som blir tildelt vidareutdanning lågare enn delen menn i føretaket. Tal for LIS2/3 er ikkje henta ut, vil bli prioritert i 2024.	FOU: Kari Britt Hagen
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	2.1.3		Kartlegge tildelingar gjort i nivå 2-einingane utanom felles nominasjonsprosess		PO	2025	Nytt tiltak	Tildeling til leiarutdanning utanom felles nominasjonsprosess er gjennomført i 2024, så langt det lar seg gjere av	SOL: Anna Valland
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	2.2	Stort (etnisk) mangfald kan kreve andre ferdigheiter frå leiar, enn meir homogene arbeidsmiljø.	Tilby kurs i "Mangfaldsleing" til leiarar som har medarbeidargrupper med stort mangfald.	Øke bevissthet rundt hvilke muligheter og utfordringer økt mangfold kan gi.	PO	2025	Ikkje starta	Tiltaket er av kapasitetshensyn ikkje påbegynt. Det er planlagt å kartlegge tilgjengelege kurs i mangfoldsleing frå eksterne aktørar som kan bli tilbytt leiarar, dette vil bli gjort i 2025.	SOL: Elin Styve
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	2.3	Rundt 3/4 av dei som jobbar i sjukehuset er kvinner, og det er langt fleire kvinner enn menn som søker seg til sjukepleiar- og legeyrket.	Hente inn og spre kunnskap om tiltak som fremjar betre kjønnsbalanse i studia for sjukepleiarar/vernepleiarar/helsefagarbeidarar/bioingeniørar og legar	Oppnå ei jevn kjønnsfordeling i sjukehuset på sikt. Påvirkinga til val av utdanning skjer mange år før ein blir tilsett, så påvirkingsprosessen må starte også utanfor sjukehuset.	FOU i samarbeid med høgskule/universitet	2025	Ikkje starta	Tiltaket er ikkje starta.	FOU: Kari Britt Hagen
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	2.4.1	Helse Bergen har som mål å fremje lik fordeling av kjønn innan alle faggrupper og stillingsnivå.	Få oversikt over og undersøkje eventuelle uønska forskjellar i kjønnsfordeling på leiarnivå. Følgje og vurdere utvikling av kjønnsfordeling på leiarnivåa.	Oppnå ei jevn kjønnsfordeling på leiarnivåa.	PO	2025	Pågår	Helse Bergen har som mål å fremje lik fordeling av kjønn innan alle faggrupper og stillingsnivå. Kjønnsfordelinga for leiarar på operativt nivå, N3, er lik frå 2023 til 2024 og i samsvar med den generelle kjønnsfordelinga i føretaket. På mellomleiarnivå (N2.1 og N2.2) er andelene uendra mellom 2023 og 2024. I føretaksleinga er kjønnsfordelinga i 2024 59 % menn og 41 % kvinner. Små endringar i føretaksleinga kan gi store utslag i berekning av prosent fordi utvalet er lite.	ARPE: Ingvild Bua
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	2.4.2	For nivå 3-leiarar er kjønnsfordelinga i samsvar med og speglar den generelle kjønnsfordelinga i føretaket. På mellomleiarnivå var delen menn 40 % i 2023, i føretaksleinga 48 %.	Informasjon om likestilling og ikkje-diskriminering blir inkludert i gjennomgang ved årleg nominasjon og tildeling	Føretaket har samla oversikt over tildelt leiarutvikling og -utdanning også på N2. Del nominasjonar samsvarer med kjønnsfordeling i leiarnivåa	PO	2025	Nytt tiltak	Likestilling og ikkje-diskriminering er tema i ulike fasar av prosessen for årleg nominasjon og tildeling av leiarutviklings- og leiarutdanningstilbod. I 2024 har føretaket så langt som råd i henhold til personvernensyn, kartlagt gjennomført utdanningstilbod på masternivå som er gitt til leiarar med bachelurutdanning. Nominerte med 3-årig høgskuleutdanning har i fleire år vore prioritert ved tildeling av tilbod om fullføring av masternivå, for å auke breidda av aktuelle kandidatar til leiarstillingar på nivå 1 og 2.	ARPE: Ingvild Bua SOL: Anna Valland
Tilrettelegging	4.1.2	Gjelder også den årlige medarbeiderundersøkelsen Forbedringsundersøkelsen.	Kartlegge problemets omfang og konsekvenser for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet	Like muligheter, forbedringer i arbeidsutførelse, arbeidsmiljø og pasientsikkerhet.		2025	Nytt tiltak	Neil har lagt dette til 1.juli. Til vurdering.	Neil Lawther
Tilrettelegging	4.2.1	Tilrettelegging knytt til funksjonsnedsetting medfører uten tiltak risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Det er sett inn overordna tiltak retta mot opplæring, styrande dokumentasjon og rettleiing av leiarar. Det er iverksatt tiltak retta mot å samordne, koordinere og styrke arbeidet.	Internt prosjekt "Karrieresenteret" - arbeidsutprøving og arbeidspraksis for tilsette med helseutfordringar. Pilotprosjekt januar-april 2024, deretter korrigere, evaluere og vurdere vidareføring. I dette samarbeidet er det også knytta tettare kontakt med NAV Hjelpemiddelsentral	Auka inkludering i arbeidslivet og auka nærvær - tal tilsette som kjem tilbake i arbeid etter bistand frå Karrieresenteret	PO	2025	Pågår	Kontinuerleg arbeid med opplæring, rettleiing av og bistand til leiarar knytt til tilrettelegging og oppfølging av sjukefråvær. Karrieresenteret blir pilotert frå januar 2024, og evaluering vil bli gjort nær sommaren 2024.	KSE: Karrieresenteret rapporterer på dette Tone Hepsøe
Tilrettelegging	4.2.2		Nærværarbeid - samordne arbeid knytt til sjukefråværsarbeid, forbetre styrande dokumentasjon, også med erfaringar frå piloten "Tidleg og tett på" i KSK og bruk av GAT analyse, samt styrke opplæring og bidra til å ta i bruk verktøy for nærværsmetodikk	Auka nærvær for tilsette gjennom å jobbe systematisk med oppfølging av arbeidsmiljø og sjukefråvær.	PO bistår, N2-leiar har ansvar for å ta i bruk verktøy	2025	Pågår	H2024 er sykefravær og nærværsgruppene i ARPE slått sammen.	Neil Lawther
Tilrettelegging	4.3	Karrieresenteret og nærværsarbeidet, samordne tiltak	Langvarig sjukefråvær. Det har vore gjennomført ein pilot kalla "Tidleg og tett på" i KSK, med fokus på opplæring og rettleiing av leiarar, og støtte til førebuing av samtalar med sjukmelde. Piloten var organisert med ei ressursgruppe som leiarane kunne nytte for innspel til handtering av saker. Tilby leiarar meir hjelp der tilsette har langvarig sjukefråvær og tilsett har problemer med å utføre arbeidet sitt. Gjennom utvida samarbeid med NAV sikre at vi nyttar fleire av dei ulike tiltaka NAV kan tilby. Intern karriereveiledning til tilsette som må ha ny jobb pga. helseutfordringar. I Karrieresenteret skal ein ha oversikt over om kor i føretaket det er behov for nye tilsette og kor ein kan avtale arbeidsutprøving.	Redusere ekstern turn-over gjennom betre tilrettelegging, få oversikt over interne utprøvingplassar og større mogleghetier for intern omplassering der tilsett har helsemessige utfordringar med å jobbe i stillinga vedkommande blei tilsett i.	PO/Karrieresenteret	2025	Pågår	Ulike faggrupper i Personal- og organisasjonsavdelinga vil i samarbeid med NAV forbedre oppfølging av tilsette helseutfordringar er til hinder for at dei kan utøve arbeidet sitt.	Tone Hepsøe
Muligheter til å kombinere arbeid og familieliv	5.1	Gjeldande retningslinjer om livsfasepolitikk har hovudfokus på seniorpolitikk.	Retningslinjene bør i større grad omhandle moglegheiter til å kombinere arbeid og familieliv i ulike livsfasar.	Betre tilrettelegging for alle livsfasar	PO	2025	Nytt tiltak	Legge inn om planlagt arbeidsgruppe med flere faser	ARPE: Ann Marit Sivertsen
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	6.1.2	Etter ei risikokartlegging i 2021 ble det etablert et partssammensatt arbeidsgruppe for videre kartlegging av risiko for og anbefale tiltak knytt til seksuell trakassering. Det ble tatt utgangspunkt i meldte uønskete hendinger, kartleggingsresultat fra Forbetringsundersøkelsen og eksterne kilder/undersøkelser.	Undervisning om førebbygging og handtering av seksuell trakassering i einingane	Leiarar og tilsette er kjende med kva seksuell trakassering er, korleis dei kan førebbyggje i arbeidsmiljøet og kva dei skal gjerne dersom nokon blir utsett for dette	PO	2025	Pågår		Anne Ohnstad
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold		Regionalt senter for kjønnsinkongruens (RSKI Vest) ved Barne- og ungdomsklinikken ved Haukeland universitetssjukehus har åpnet februar 2024	Enheten har i 2024 tatt imot mange pasientar opp til 18 år og vi har delt kunnskap både i Helse Vest og utanfor sjukehusa. Ønsker stadig å nå endå fleire, for å bidra til å gjere transpersonars møte med helsevesenet til eit godt møte.						
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	6.2	Kontinuerlig arbeid mot mobbing og trakassering.	Internt kurs som adresserer mobbing og trakassering - "Livet på jobb – kommunikasjon og samhandling"	Auke merksemd blant alle medarbeidarar om at mobbing og trakassering ikkje er akseptabelt, og korleis det skal handterast.	PO	2025	Pågår		Anne Ohnstad
Trakassering, etnisitet		Kontinuerlig arbeid mot trakassering.	Pilot Voss Sjukehus. Opplæring av personell og pasienter og brukere. Søkt såkorn-midler.	Hindre trakassering.	PO/Voss Leiarar	2025	Pågår		Anne Ohnstad
Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)	7.3	Vi manglar oversikt over i kva omfang føretaket tilbyr praksisplassar og arbeidsutprøving for ikkje-tilsette, som er under oppfølging av NAV. På grunn av dette er det også vanskelig å fastsetje et målta.	I 2023 fastsetje målta for kor mange praksisplassar for ikkje-tilsette føretaket skal tilby årleg.	Auke føretaket sitt bidrag med arbeidsinkludering for samfunnet. Tydleggjere ambisjonane med konkrete målta.	PO	2025	Pågår	Eit internt Karrieresenter er oppretta i Personal- og organisasjonsavdelinga.	Tone Hepsøe
Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)	7.4	Ettersom avtaler om praksisplasser og arbeidsutprøving har blitt inngått lokalt i einingane og ikkje sentralisert i HR, har det vore vanskelig å få oversikt over kor mange plassar/utprøvingar føretaket har inngått avtale om.	I 2023 utarbeide måtar å rapportere aktivitet på.	Få oversikt over tal praksisplassar/arbeidsutprøvingar som blir gjort i føretaket slik at det blir mogleg å rapportere på det.	PO	2025	Pågår	Prosjektet med å få i gang senteret starta i september 2023. NAV er representert i prosjektgruppa og i styringsgruppa.	Tone Hepsøe

Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)	7.5	Arbeidet med arbeidsinkludering er spredt rundt i føretaket og følger ikkje ein bestemt mal/systematikk.	I 2023 planlegge korleis føretaket skal organisere arbeidet med arbeidsinkludering, og i 2024 sette i verk dette arbeidet.	Få til eit godt og systematisk arbeid med inkludering slik at vi kan få til ein auke i antallet vi kan tilby jobb eller opplæring.	PO	2025	Pågår	I januar-april 2024 pågår pilot med karrieresenter-tjenester ut hospitalet. Planlagt utviding ut heile føretaket når pilotperioden er over. Overlevering til ordinær drift er planlagt for 1. kvartal 2025.	Tone Hepsøe
Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)	7.6	LIM-arbeidet blei i 2021 organisert som ei stabsoppgåve for å levere likestillingsutgreiinga. Aktivitetsplikta som følger krev ei større involvering.	Lage eiga EK-rutine for LIM-arbeidet. Tydeleggjere ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultater i leiing og opplæringa	Hovudarbeidet for likestilling, inkludering og mangfold skjer i einingane. Det må tydeleggjerast at dette LIM-arbeidet ikkje berre er ein stabsoppgåve.	PO	2024	Pågår	Det er starta arbeid med å lage eiga EK-rutine for LIM-arbeidet.	ARPE: Irene Tørnes
Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)	7.7	Organisering av LIM-gruppa og arbeidet	Evaluerer og korrigerer samansetting og mandat til LIM-gruppa	Det må være fleire som følgjer opp aktivitetsplikta og som kan gjennomføre/drive tiltaka.	PO	2024	Nytt tiltak		PO: ledergruppen
Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)	7.8	Pride markering i føretaket	Lage retningslinje for korleis Pride skal markerast i føretaket	Få tydelege rammer rundt Pride-markeringa.	PO	2025	Pågår		Elisabeth Vikøren
Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)	7.9	Internasjonal uke	Arrangere ei internasjonal veke i samband med FN-dagen 25. oktober	Setje lys på at vi har mange etnisitetar i føretaket og få positivt omtale av dette.	PO/Kommunikasjons-avdelinga/Hospital-drift Matforsyning	2025	Nytt tiltak		ARPE: Ingvid Bua
Andre relevante områder (f. eks. arbeidsmiljø)	7.10	LIM-arbeidet er ikke tilstrekkelig kjent i sykehuset	Revidere EK-retningslinje for LIM-arbeidet	Sikre at vi oppfyller både rapporterings- og aktivitetsplikta og at LIM-arbeidet blir plassert i linja og, i tillegg til overordna hos HR.	PO	2024	Nytt tiltak		ARPE: Irene Tørnes

