

Handlingsplan for likestilling og mangfold



Innledning

Handlingsplanen er utarbeidet på bakgrunn av at Forskningsrådet og Europakommisjonen har innført krav om handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plans) på organisasjonsnivå for søkere som mottar støtte fra Forskningsrådet og gjennom Horizon Europe.

Vestre Vikens visjon er å gi gode og likeverdige helsetjenester til de som trenger det, når de trenger det, uavhengig av alder, bosted, etnisk bakgrunn, kjønn og økonomi.

Det er et mål for foretaket å ha kjønnsbalanse og å speile mangfoldet i samfunnet; så som etnisk bakgrunn, nedsatt funksjonsevne, langvarig opphold fra arbeidslivet og alderssammensetning.

Vestre Viken arbeider for å fremme likestilling og mangfold, og hindre diskriminering, både for ansatte og for brukere av helsetjenester. Denne handlingsplanen beskriver mål og tiltak i dette arbeidet.

Styrende dokumenter

Vestre Viken arbeider for likestilling og mot diskriminering basert på lovverk og internt rammeverk.

Lovverk:

- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Arbeidsmiljøloven

Internt rammeverk:

- Prosedyre om aktivitets og redegjørelsesplikten i tråd med Likestillings- og diskrimineringsloven § 26
- HMS-strategi
- ForBedringsundersøkelsen
- Retningslinje for rekruttering og ansettelse
- IA og inkluderingsdugnaden
- Etiske retningslinjer
- Prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold
- Retningslinje om mobbing og trakassering (inkl. uønsket seksuell oppmerksomhet)
- Seniorpolitiske retningslinjer
- Handlingsplan for likeverdige helsetjenester til innvandrerbefolkningen

Ansvar, organisering og rapportering

I 2021 ble det nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe hvor mandatet var å foreslå hvordan foretaket kan drive aktivt, planmessig og målrettet arbeid i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Det ble utarbeidet et grunnlagsdokument for foretaket (VV Likestilling og diskriminering - Aktivitets og Redegjørelsesplikten), der følgende organisering av arbeidet beskrives:

Arbeidet med å hindre diskriminering og fremme likestilling skal skje fortløpende og i samarbeid med de tillitsvalgte i allerede etablerte fora (dialogmøter på foretaks- klinikk- og avdelingsnivå).

Tema skal være på dagsorden i dialogmøtene fire ganger i løpet av året:

Møte 1: Risikovurdering (§ 26 andre ledd a) og plan for det aktuelle arbeid inneværende år

Møte 2: Analysere årsaken til identifiserte risikoer

Møte 3: Tiltak og handlingsplan

Møte 4: Vurdere resultatet av arbeidet

Arbeidet skal dokumenteres og rapporteres tilbake til klikkenes arbeidsmiljøutvalg (AMU) minimum årlig. Dette vil være et underlag til en større sak på foretaksnivå som rapporteres tilbake i hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) minimum årlig.

AMU har blant annet rollen som pådriver, oppfølgings- og rapporteringsorgan i arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering. AMU har ansvar for at saken årlig settes på sakslisten og saksbehandles i møtene.

Stab Kompetanse gjennomgår, reviderer, oppdaterer og samordner aktuelle plan/policy/strategier som direkte eller på annen måte gjelder likestilling og mangfold.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering skal omtales i Vestre Vikens årsberetning. HR utvikling og lederstøtte har ansvar for å innrapportere disse elementene til årsberetningen.

Innsatsområder og tiltak

Likestilling og mangfold i rekruttering og karrieremuligheter

I Vestre Viken er rekrutteringspolitikken åpen og inkluderende. Det er et mål å ha kjønnsbalanse og å speile mangfoldet i samfunnet; så som etnisk bakgrunn, nedsatt funksjonsevne, langvarig opphold fra arbeidslivet og alderssammensetning. Vestre Viken har prosedyrer for at likestilling og mangfold vektlegges i rekruttering fra stillinger blir lyst ut til tilsetting.

Rekrutteringsrutiner og –prosedyrer har blitt revidert og tilpasset for å øke fokus på inkluderende rekruttering. Rekruttering skal være åpen og inkluderende, og foretaket etterstreber kjønnsbalanse i alle typer stillinger. Nasjonal helse – og sykehusplan har forventninger om at spesialisthelsetjenesten skal jobbe systematisk med tilgang på arbeidskraft, utdanning og kompetanseutvikling. Det står blant annet:

«Helseforetakene skal skape en heltidskultur og arbeide for å rekruttere og beholde ansatte i alle personellgrupper. Det skal legges til rette for livslange karriereløp for alle personellgrupper. Det skal være en særlig satsing på sykepleiere og helsefagarbeidere. Videreutdanningene for spesialsykepleiere skal videreutvikles og utdanningskapasiteten økes. Helseforetakene skal ta imot flere lærlinger i helsefag.».

Tiltak:

- Inkluderende rekruttering: Inkluderende rekruttering er en del av system- og prosessopplæringen for alle nye ledere i kompetanseplanen «Ny som leder». Det er e-læringskurs for ledere i inkluderende rekruttering.
- Visuell representasjon: Bildebruk/illustrasjoner i utlysninger skal ha kjønnsbalanse og mangfold.

- Mangfoldserklæring: Det er utarbeidet en mangfoldserklæring som blir vedlagt alle utlysninger for ledige stillinger: «*Vestre Viken ønsker at våre ansatte skal gjenspeile befolkningens mangfold. Vi oppfordrer derfor alle som er kvalifisert til å søke hos oss, uansett kjønn, alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering. Det samme gjelder dersom du har hatt opphold i arbeidslivet.*»

Inkluderende arbeidsliv og tiltak for trygt arbeidsmiljø

I Vestre Viken HF har vi forpliktet oss til samfunnsoppdraget med å være et tjenesteytende helseforetak og en inkluderende arbeidsplass. Som pasient, ansatt eller arbeidssøker til jobb hos oss skal du oppleve kvalitet, trygghet og respekt i møte med oss. Som bruker skal du oppleve likeverdige helsetjenester. Vi ønsker å fremme likestilling og arbeide forebyggede for å hindre trakassering og diskriminering blant våre medarbeidere.

Tiltak:

- IA-bedrift: Vestre Viken er en IA-bedrift. IA er forkortelse for «inkluderende arbeidsliv», som har sin opprinnelse fra Intensjonsavtalen hos NAV. Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet første gang i 2001. Målet med IA-avtalen er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig.
- «Der skoen trykker»: VVHF benytter blant annet bransjeprogrammet «Der skoen trykker», som er en målrettet, systematisk og langsiktig metodikk for å bedre arbeidsmiljøet.
- Springbrett: «Springbrett»-samarbeidet med NAV Vest-Viken brukes som verktøy for å øke inkluderende rekruttering og kompetanse om inkludering i foretaket.
- Seniorsamlinger: Vestre Viken ønsker å beholde eldre arbeidstakere for å bevare og videreføre deres kompetanse, og seniorsamlinger har vært et satsningsområde for å oppnå dette.

Likestilling i lønns- og arbeidsvilkår

Siden 2018 har Vestre Viken hatt fokus på heltidskultur, noe som er viktig for likestilling da det oftere er kvinner som jobber deltid. Heltidskultur innebærer at de fleste ansatte jobber i stillinger på mellom 80 og 100 prosent. Det er vedtatt på foretaksnivå at ledige stillinger skal, som hovedregel, lyses ut i 100 %. Det kreves egen dispensasjon dersom stillinger skal utlyses i mindre enn 100 %. Vestre Viken tilstreber å tilby likestilte lønns- og arbeidsvilkår mellom kjønn.

Tiltak:

- Det gjennomføres kartlegging av kjønnsbalanse og likelønn annethvert år. Det rapporteres om dette i årsberetningen til Vestre Viken.

Rapportering av tall for kjønnsbalanse

Redegjørelse for arbeidet som nevnt i likestilling- og diskrimineringsloven § 26 omtales i Vestre Vikens årsberetning. HR utvikling og lederstøtte har ansvar for å innrapportere tall for følgende elementer:

Tabell 1:

Elementer	Nivå 1	Nivå 2
Kjønnsbalanse	Andel av hvert kjønn totalt	Stillingsnivå Stillingsgrupper
Deltidsarbeid	Andel deltid for hvert kjønn totalt	Kort/lang deltid Stillingsgrupper
Midlertidighet	Andel midlertidige for hvert kjønn totalt	Stillingsgrupper
Foreldrepermisjon	Andel av hvert kjønn totalt	Større uttak enn minimumskvote for menn Stillingsgrupper

Status for kjønnsbalanse i Vestre Viken i 2021/2022

Tallene nedenfor er utarbeidet i forbindelse med arbeidet med aktivitets og redegjøringsplikten. Tallene i henhold til tabell 1 er hentet fra årsberetningen for 2021. Det ble høsten 2022 gjort en undersøkelse av likelønn i Vestre Viken. Relevante tall om kjønnsbalanse fra denne undersøkelsen er tatt med for å gi et bedre bilde av status for kjønnslikestillingen i Vestre Viken 2021/2022, men nøyaktige lønnstall er ikke gjengitt her ettersom undersøkelsen ikke inkluderte variabel lønn.

Alle ansatte

I 2021 var 77 % av de ansatte i Vestre Viken kvinner.

Ledelse

I 2021 bestod foretaksledelsen av 56 % kvinner og 44 % menn.

I undersøkelsen om likelønn høsten 2022 ble det funnet følgende kjønnsbalanse på ledelsesnivå:

Tabell 2:

Nivå	Kvinner (antall)	Menn (antall)
Nivå 1	1	0
Nivå 2	9	6
Nivå 3	36	24
Nivå 4	73	27

Lønn

Kvinner i Norge tjener i gjennomsnitt 88 % av menns lønn. Undersøkelsen 2022 viste at kvinnelige ansattes lønn ligger noen prosentpoeng under mannlige ansattes lønn. Av de mannlige ansatte er 29 % er leger og 16 % sykepleiere, mens 39% av de kvinnelige ansatte er sykepleiere og 12 % leger. Dette bidrar til å forklare hvorfor gjennomsnittslønnen til menn er noe høyere i Vestre Viken.

Deltid

I 2021 var andelen deltidsansatte i Vestre Viken på 25%. Av de deltidsansatte var 85 % kvinner og 15 % menn.

Det ble i 2021 gjennomført en undersøkelse blant ansatte i deltidsstilling. Undersøkelsen ble besvart av 49 menn og over 700 kvinner. Av de spurte oppga 75 % at de selv ønsket å jobbe deltid. I undersøkelsen kom det frem at eget ønske om deltid er knyttet til mange forhold, blant annet turnusbelastning, familieforhold, helse, reisevei og studier.

Midlertidighet

Kvinner utgjorde 74 % av de midlertidige ansatte i Vestre Viken i 2021.

Foreldrepermisjon

I 2021 var gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon på henholdsvis 22 uker for kvinner og 15 uker for menn.