

# PROSESSVEILEDNING

## PROSESSVEILEDNING LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD



# INNHOOLD

Innleiing .....	3
Kontinuerleg kartlegging, analysar og rapportering .....	3
Handlings- og Tiltaksplan .....	8
Deltaljert beskriving av rapportering .....	8
Årshjul .....	9

## INNLEIING

Helse Bergen HF arbeider aktivt, målretta og strategisk for å fremje likestilling og hindre diskriminering blant tilsette og pasientar i møte med sjukehuset. Føretaket ønskjer å vere ein inkluderande arbeidsgjevar, der arbeid med mangfald i gruppa av tilsette er ei prioritert oppgåve.

Helse Bergen skal bidra i det nasjonale arbeidet med å auke den totale yrkesdeltakinga i samfunnet etter mål for det statlege inkluderingsarbeidet (Inkluderingsdugnaden, regjeringa Solberg, 20. juni 2018).

Haukeland Universitetssjukehus som forskingsinstitusjon mottar støtte frå mellom anna Forskingsrådet og Europakommisjonen, og må for å kvalifisere til støtte oppfylle krav om handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plans, GEP). Overordna handlingsplan med årleg likestillingsutgreiing og tiltaksplanar på ulike nivå i føretaket skal møte dette kravet.

Helse Bergen har oppretta ei partssamansett arbeidsgruppe bestående av rådgjevarar frå stab, leiarar frå klinikk/avdeling, føretakshovudtillitsvald og føretakshovudverneombud, som skal koordinere utviklings- og rapporteringsarbeidet innanfor Likestilling-, Inkluderings- og Mangfaldsområdet (heretter kalt LIM-arbeidet og LIM-gruppa). Arbeidsgruppa har utarbeida denne overordna prosessveiledninga som set rammer for korleis føretaket skal arbeide systematisk med aktivitetar innan likestilling, inkludering og mangfald, og korleis arbeidet skal rapporterast og følgjast opp. Prosessveiledninga beskriv metode for arbeidet med tiltak på ulike nivå i føretaket.

Ei årleg likestillingsutgreiing vert saman med ein overordna tiltaksplan, lagt fram for styret i Helse Bergen for godkjenning. Likestillingsutgreiinga er vedlegg til føretaket si årsmelding og vert gjort kjent saman med denne.

## KONTINUERLEG KARTLEGGING, ANALYSAR OG RAPPORTERING

Det daglege og kontinuerlege arbeidet med likestilling, inkludering og mangfald skal integrerast i arbeidsprosessar og retningslinjer som leiarane i føretaket allereie kjenner til og nyttar i sitt daglege virke som leiarar på ulike nivå.

LIM-gruppa skal kartlegge og analysere etter retningslinjene på overordna nivå i føretaket, og skal i tillegg bidra til å støtte leiarane med LIM gjennom å:

- legge til rette for læring
- kartlegge, analysere og samanstill overordna data
- utforme forslag til tiltak utover lokal eining sine tiltak

- rapportere til styre gjennom likestillingsutgreiinga

### **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 årsakar
3. setje i verk eigna og relevante tiltak, og
4. evaluere resultat

Arbeidet med å kartlegge risiko for diskriminering skal mellom anna omfatte områda rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv.

### **Forsking**

Forskringsrådet og Europakommisjonen stiller krav om handlingsplanar for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) på organisasjonsnivå for søkjarar og samarbeidspartnarar ved tildeling av forskingsmidlar. Denne prosessveiledninga, saman med årleg likestillingsutgreiing og handlings- og tiltaksplan, skal møte desse krava.

Krav til handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plans, GEP):

1. handlings- og tiltaksplanen skal vedtakast av leiinga og offentleg tilgjengeleg på heimesida
2. handlings- og tiltaksplanen skal vise til øyremerkte ressursar for arbeidet med likestilling
3. handlings- og tiltaksplanen skal inkludere kjønnsdelte data for alle stillingskategoriar, og vise korleis årleg rapportering og oppfølging skal gjennomførast
4. handlings- og tiltaksplanen skal vise korleis arbeidet blir støtta opp av opplæring og kompetanseutvikling

### **Universell utforming av bygningar**

Helse Bergen har til ei kvar tid fleire byggeprosjekt i planlegging og i arbeid. Som byggherre vert det sett til at alle bygg vert planlagt og gjennomført i samsvar med dei

krav som gjeld for *universell utforming* etter Plan- og bygningslova og byggt teknisk forskrift (TEK17).

### **Inkluderingsarbeidet**

Regjeringa Solberg lanserte 20. juni 2018 ein inkluderingsdugnad, kor hovudmålsetjinga er auka yrkesdeltaking i samfunnet. Ein for stor del av befolkninga står utanfor arbeidslivet, noko som gjev staten eit omfattande trygdeansvar og den einskilde eit uønska utanforskap. Helseføretaka har gjennom oppdragsdokumenta blitt beden om å bidra til auka inkludering til arbeidslivet.

Det nasjonale arbeidet er forankra i ei interregional nettverksgruppe, på oppdrag frå det interregionale PO/HR-direktørmøtet. Nettverksgruppa har i samarbeid utarbeida ein plan med tiltak, arbeidsformer og rutinar, med sikte på å nå måla bak inkluderingsdugnaden.

Representant fra LIM-gruppa i Helse Bergen er representert i det regionale inkluderingsarbeidet til Helse Vest RF. Denne regionale ressursgruppa har oppgåver i tråd med mandat godkjent i det regionale PO-direktørmøtet 9. juni 2021. Ressursgruppa utarbeidar forslag til satsingsområder, tiltak og milepælar for inkluderingsarbeidet i Helse Vest. I tillegg til å samordne rapportering og legge til rette for å gjennomføre tiltak i dei respektive føretaka i regionen. <https://helse-vest.no/om-oss/ledige-stillingar/inkluderingsdugnaden>

### **Eigar - Likestilling, inkludering og mangfald**

Personal- og organisasjonsavdelinga ved personal- og organisasjonsdirektøren, eig handlings- og tiltaksplanen for LIM-arbeidet. Leiar i Seksjon for arbeidsmiljø- og personalrådgiving har eit særleg ansvar for å følgje arbeidsgruppa sitt arbeid med planen og sikre gjennomføring av tiltak.

## Kontinuerleg kartlegging, rapportering og analysar

### *Lønn og likestilling*

Når	Kva	Korleis	Ansvarleg
Årleg	Tal for kjønnsbalanse i føretaket (prosentdel kvinner/menn)	Sjå detaljert beskriving under	Personal- og org. dir. delegert til LIM-gruppa
	Andel midlertidig tilsette, samt fordeling per kjønn		
	Andel deltids tilsette, samt fordeling per kjønn		
	Bruk av foreldrepermisjon: gjennomsnittleg del veker, kvinner/menn		
	Beskriving av kva som er gjort i rapporteringsåret for å oppfylle aktivitetsplikta		
Kvart 2. år	Lønnsforskjellar totalt i føretaket (kvinner sin andel av menn si lønn i kroner eller prosent)	Sjå detaljert beskriving under	Personal- og org. dir. delegert til LIM-gruppa
	Lønnsforskjellar på ulike stillingsnivå/grupper (kvinner sin andel av menn si lønn i kroner eller prosent)		
	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/-grupper		
	Tilsette som jobbar ufrivilleg deltid (kjønnsforskjellar i antall eller prosent)		

## Kontinuerleg kartlegging, analysar og rapportering

### Diskrimineringsgrunnlag

Når	Kva	Korleis	Ansvarleg
Årleg	Kjønn	Kartleggjast gjennom analysar frå ForBedring og Synergi på leiarnivå og på systemnivå. Meldingar til Bedriftshelsetenesta og seksjon for Arbeidsmiljø- og personalrådgiving  HR-kuben Tilbakemeldingar frå TV/VO	Personal- og org. dir. delegert til LIM-gruppa
	Nedsatt funksjonsevne		
	Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk		
	Permisjon ved fødsel eller adopsjon		
	Omsorgsoppgaver		
	Etnisitet, religion og livssyn		
	Mobbing		
	Trakassering (fra pasient/kollega)		
	Seksuell trakassering (fra pasient/kollega)		
	Graviditet		
	Amming		
Alder			
Årleg	Rekruttering (kjønnsfordeling søkjarar og kjønnsfordeling i utvelging) i utvalde grupper	Rapportert i likestillingsutgreiing	Personal- og org. dir. delegert til LIM-gruppa
	Inkluderingsarbeidet		
Kvart 2. år (start år 2021)	Leiarutdanning (kjønnsfordeling søkjarar/ tildeling)	Rapportert i likestillingsutgreiing	Personal- og org. dir. delegert til LIM-gruppa
	Utdanningsstillingar (fordeling kjønn/tildeling)	Rapportert i likestillingsutgreiing	Personal- og org. dir. delegert til LIM-gruppa
Kartlegging/Utforming av tiltak/Rapportering	Leiarar, tillitsvalde og verneombod skal involverast og få moglegheit til å påvirke, planleggje og evaluere kartlegginga.	Informasjons- og drøftingsmøter	PO direktør
	Fokusområder vert identifisert/bestemt på bakgrunn av kartlegging og tiltak utarbeida basert på risikovurdering og utslag i analysar.	Informasjons- og drøftingsmøter LIM-gruppa	PO direktør

## HANDLINGS- OG TILTAKSPLAN

Overordna handlings- og tiltaksplan vert foreslått i den årlege likestillingsutgreiinga og lagt fram for drøfting i møte med tillitsvalde og verneombod, føretaket sitt arbeidsmiljøutval, direktørane sitt arbeidsutval og føretaksleiinga, før det blir fremja for styret for godkjenning saman med årsmeldinga. Arbeidsgruppa fordelar vedtekne tiltak til rette mottakarar og følgjer opp status og framdrift på desse.

Einingane sine eigne tiltak etter ForBetringsundersøkjinga, vert lagt i dei lokale handlingsplanane.

## DETLJERT BESKRIVING AV RAPPORTERING

Detaljert beskriving av rapportering	
<b>Kva</b>	<b>Korleis</b>
<b>Årleg</b>	<b>Per 31.12</b>
<a href="#">Tall for kjønnsbalanse i virksomheten (prosentandel kvinner/menn)</a>	Faste og midlertidige
<a href="#">Andel midlertidig ansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn</a>	Midlertidig ansatte: AML § 14-9 (2) a-f.
<a href="#">Andel deltidsansatte, samt prosentvis fordeling per kjønn</a>	Faste arbeidsforhold
<a href="#">Bruk av foreldrepermisjon: gjennomsnittlig andel uker for hhv. Kvinner og me/nn</a>	
<b>Anna kvart år (første gang i 2021)</b>	<b>Per 31.12</b>
<a href="#">Lønnsforskjellar totalt i føretaket (kvinner andel av menns lønn i prosent)</a>	Beskrivelse av hvor rapporter tas ut og detaljert oversikt over avkryssinger i rapporter Totalt og per klinikk, fast og midlertidige
<a href="#">Lønnsforskjellar på ulike stillingsnivå/grupper (kvinner andel av menns lønn i prosent)</a>	
<a href="#">Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper</a>	
<a href="#">Tilsette som jobbar ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)</a>	Kunn faste arbeidsforhold, ikkje vikariat/engasjement. Beskriv målemetode.



# ÅRSHJUL

