



HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD

En trygg og inkluderende arbeidsplass for alle våre medarbeidere

Innhold

Klikk på det tema du ønsker å lese mer om!

For å komme tilbake til innholdsfortegnelsen klikk på  øverst i venstre hjørne.

> Bakgrunn _____	3	> Tiltaksplan - Kompetanse og verktøy _____	7
> Føringer og retning _____	3	> Tiltaksplan - Kommunikasjon og språk _____	8
> Godt mangfoldsklima _____	4	> Tiltaksplan - Rekruttering, inkludering og arbeidsgiverprofilering _____	9
> Målgruppe _____	5	> Definisjoner _____	10
> Mål _____	6	> Kontakt _____	11
> Satsningsområder _____	6		



Bakgrunn

Våre medarbeidere er OUS' viktigste ressurs og ryggraden i spesialisthelsetjenesten. Som Norges største helsefaglige arbeidsplass har vi ansvar for nasjonale og regionale helsefaglige tjenester til den norske befolkningen. Tilstrekkelig og kompetent personell er avgjørende for å tilby helsetjenester av god kvalitet.

OUS er en arbeidsplass med stort mangfold. Det mener vi er helt avgjørende for å løse oppgavene som kreves av oss. Medarbeidere med ulik bakgrunn gjør oss bedre rustet til å møte en mangfoldig pasientgruppe, gi likeverdige helsetjenester og rigge en spesialisthelsetjeneste som møter fremtidens utfordringer og muligheter.

OUS sitt arbeidsgiverperspektiv på likestilling, inkludering og mangfold innebærer at virksomheten og lederne jobber målrettet for at alle våre medarbeidere gis like rettigheter og mulighet til jobbutvikling uavhengig av etnisitet, funksjonsevne, alder, kjønn og seksuell orientering.

Føringer og retning

Det er et stadig økende fokus på mangfold, likestilling og inkludering i arbeidslivet. Dette kommer til uttrykk i tiltak, lover og reguleringer. Aktivitets- og redegjørelsesplikten innebærer at alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

OUS skal jobbe systematisk med tematikken, og ha førende dokumenter som underbygger sykehusets visjon og verdier om å være en arbeidsplass preget av åpenhet, tillit og respekt, Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold gir retning til dette arbeidet i form av konkrete tiltak og ansvarsområder.

Handlingsplanen er en utdypning av mål for mangfold i områdeplan organisasjon, ledelse og kompetanse.



Godt mangfoldsklima

Et godt mangfoldsklima på arbeidsplassen, med en forankret og høy mangfoldskompetanse i ledelsen bidrar til:

- > **Økt trivsel og arbeidsglede:** Mangfold kan bidra til en positiv og inkluderende arbeidskultur, som kan føre til økt trivsel og arbeidsglede blant medarbeidere.
- > **Styrke omdømme:** En arbeidsplass som er kjent for å være inkluderende og mangfoldig, kan øke sin attraktivitet for potensielle nye medarbeidere, og bidra til å skape et positivt omdømme for virksomheten.
- > **Økt innovasjon og forbedret problemløsning:** Mangfold bringer ulike perspektiver, erfaringer og ideer til bordet, som kan føre til innovasjon, kreativitet og forbedret problemløsning i arbeidet.
- > **Bedre forståelse av pasientene:** En arbeidsplass med mangfold kan hjelpe medarbeidere å ta hensyn til ulikhet og å kommunisere med den enkelte pasient på en bedre måte.





Målgruppe

Handlingsplanen og tiltakene er rettet mot to målgrupper.

- > **Ledere og medarbeidere** – for å sikre at OUS er en arbeidsplass med ledere og medarbeidere som verdsetter og har kompetanse på likestilling, inkludering og mangfold.
- > **Systemnivå** – for å sikre forankring og oppfølging på foretaksnivå.

Arbeidet med mangfold er en langsiktig og kontinuerlig prosess, og det er helheten av tiltak og samspillet mellom forankring, tiltak og motivasjon som gir retning og resultater.

Gjennom holdninger, handlinger og kommunikasjon er alle medarbeidere i OUS medansvarlige for å fremme likestilling, antirasisme og likeverd.

Ledere har et spesielt ansvar for å utvikle et arbeidsmiljø som ivaretar alle individer, og å skape en kultur som slutter opp om vårt felles verdigrunnlag. Likeledes har hele organisasjonen en plikt til å jobbe aktivt for å hindre diskriminering og fremme likestilling.





Mål

- > OUS har et arbeidsmiljø som verdsetter mangfold, fremmer inkludering og hindrer rasisme og diskriminering.
- > Likestilling, inkludering og mangfold ivaretas i sykehusets strategiske og styrende dokumenter.
- > Våre medarbeidere har kompetanse på likestilling, inkludering og mangfold.
- > Våre medarbeidere har likeverdig tilgang til fagutvikling, lederutdanning og karrieremuligheter.

Satsningsområder

I perioden fra 2023 til 2026 skal det jobbes aktivt med tre satsningsområder innen likestilling, inkludering og mangfold. Hvert satsningsområde har tiltak som konkretiserer hva vi skal jobbe med i den perioden:

- > **Kompetanse og verktøy**
- > **Kommunikasjon og språk**
- > **Rekruttering, inkludering og arbeidsgiverprofilering**



Tiltaksplan 2023-2026: Kompetanse og verktøy

Id	Målgruppe	Tiltak / Beskrivelse	Ansvarlig
1.1	Medarbeidere Ledere	Utarbeide kompetansepakker i Kompetanseportalen som klinikkene skal bruke på fagdager og internundervisning for å sette fokus på temaer som: Tro og livssyn, kulturell kompetanse og kultursensitivitet, kjønns- og seksualitetsmangfold, diskriminering, rasisme og trakassering.	HR, Likeverd, Arbeidsmiljø
1.2	Medarbeidere	Inkludere LIM-tematikk i nyansattprogrammet.	Likeverd og HR
1.3	Ledere	Inkludere mangfoldsledelse i revidert lederprogram.	Likeverd og HR
1.4	Systemnivå	Sykehuset oppretter et kontaktpunkt som kan bistå ledere i forbindelse med tiltrettelegging for ansatte. (NAV-midler, tiltrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne, behov for norskkurs mm.)	HR
1.5	Systemnivå	Likestilling, inkludering og mangfold er fast punkt i klinikkens handlingsplan for HMS.	HMS og klinikkene
1.6	Systemnivå	Utarbeide null-punktmåling og risikovurdering knyttet til diskriminering, rasisme og trakassering jamfør årlig melding og aktivitets- og redegjørelsesplikten.	HR
1.7	Systemnivå	Gjennomføre minst et årlig dialogmøte på alle enheter om tema rasisme, diskriminering og trakassering.	HR, Fagorganisasjon og Vernetjeneste
1.8	Systemnivå	OUS gjennomfører en klinikkvis kartlegging av likelønn.	HR
1.9	Systemnivå	Tverrfaglig samarbeid (med blant annet FHI, IMDi, Barne-, ungdoms og familiedirektoratet, NAV og Helsedirektoratet) for økt kunnskap om rasime og diskriminering i helsetjenesten, samt ivaretagelse av ansatte.	Likeverd og HR
1.10	Ledere	Ledere skal være kjent med seniorpolitikken ved OUS og aktivt ta den i bruk i sin ledergjerning.	HR
1.11	Systemnivå	Sikre at likestilling og mangfold er et eget tema i risikobildet som gjennomgås i ledelsens gjennomgang (LGG).	HR

LIM = Likestilling, inkludering og mangfold



Tiltaksplan 2023-2026: Kommunikasjon og språk

Id	Målgruppe	Tiltak / Beskrivelse	Ansvarlig
2.1	Medarbeidere Systemnivå Ledere	Jobbe for inkluderende og ikke-diskriminerende språk i sykehuset. Bruke ordliste for ikke-diskriminerende språkbruk fra balansekunst.	Kommunikasjon, Likeverd, Arbeidsmiljøavdelingen
2.2	Systemnivå	Bruke medarbeidere med minoritetserfaring/bakgrunn som kilder i mediesaker.	Medievakt, Kommunikasjon
2.3	Systemnivå	Bevisst bruk av illustrasjoner, foto og språk som speiler mangfoldet på nettsider, sosiale medier, bildebank, annonser, kampanjer, brosjyrer, informasjonsskriv og e-læring.	Kommunikasjon, HR
2.4	Medarbeidere Systemnivå	Bruk av kjønnsnøytralt pronomen i intern og ekstern kommunikasjon.	Kommunikasjon

LIM = Likestilling, inkludering og mangfold



Tiltaksplan 2023-2026: Rekruttering, inkludering og arbeidsgiverprofilering

Id	Målgruppe	Tiltak / Beskrivelse	Ansvarlig
3.1	Systemnivå Ledere	Administrerende direktør, stabsdirektører og klinikkledere setter LIM på agendaen og synliggjør tematikken løpende i sitt lederskap.	Administrerende direktør, Direktører, Klinikkledere
3.2	Systemnivå	Utvide bildeporteføljen som speiler mangfoldet.	HR og Kommunikasjon
3.3	Ledere	Opplæring av ledere i verktøy for rekruttering. Tema: Mangfold, vurdering av kompetanse mm.	HR
3.4	Systemnivå Ledere	Sykehuset har rutiner for tiltrettelegging på arbeidsplassen for personer med nedsatt funksjonsevne. Ledere ved sykehuset er kjent med rutinen.	HR
3.5	Ledere	LIM-perspektiv ivaretas i arbeid med inkluderende arbeidsliv (IA-bedrift), og sykehuset skal tilby arbeidspraksis, arbeidsutprøving og språkpraksis.	HR
3.6	Systemnivå	Utarbeide et årshjul for hvilke dager som skal markeres i hvilke kanaler.	Kommunikasjon, Likeverd, HR
3.7	Systemnivå	Årlig markering av Pride: - Sykehuset har egen parole i Prideparaden - Flagge med regnbueflagg i Pride-uken - Sak på intranett og sosiale medier	Kommunikasjon
3.8	Systemnivå	Sette fokus på LIM-tematikk under arbeidsmiljøuka.	Arbeidsmiljøavdelingen, HR, Likeverd og Vernetjenesten
3.9	Ledere	Inkludere punkt om mangfold, samt objektiv og rettferdig vurderingsgrunnlag i sjekklisten for rekruttering og ansettelse.	HR
3.10	Systemnivå	Investere i enkelte nye flagg og oppdatere retningslinje for flagging til å inkludere flere markeringer.	HR, Likeverd og Sikkerhet
3.11	Ledere	Sykehuset har særlig fokus på mangfold i rekruttering av lederstillinger og det jobbes aktivt og målrettet med kandidattilfang av kvalifisert kompetanse.	Administrerende direktør, Direktører, Klinikkledere

LIM = Likestilling, inkludering og mangfold



Definisjoner

> Hva legger vi i mangfold?

Mangfold handler både om flerkulturelt mangfold, funksjonsmangfold, aldersmangfold og kjønns- og seksualitetsmangfold. Mangfold på en arbeidsplass handler ikke bare om en bestemt type mangfold, men om summen av ulike personligheter med ulik bakgrunn, erfaring, kultur, perspektiv og evne.

> Hva legger vi i inkludering?

Inkludering er en del av begrepet mangfold og innebærer at den enkelte deltar på like vilkår i sosiale felleskap, har like muligheter for å lykkes og har reell innflytelse.

> Hva er likestilling?

Likestilling betyr at alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Ordet likestilling har tradisjonelt vært brukt i betydningen kjønnslikestilling mellom kvinner og menn. Dette er fremdeles den vanligste bruken av ordet, men de senere årene har det fått en utvidet betydning til også å gjelde andre diskrimineringsgrunnlag.

> Hva er diskriminering?

Med diskriminering mener vi usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer og/eller grupper, både i indirekte og direkte forstand. Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven er det forbudt med 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.



Kontakt



Maja Garnaas Kielland
Spesialrådgiver mangfold
og likeverdige helsetjenester
E-post: majkie@ous-hf.no



Sara Kornelius
Spesialrådgiver HR
E-post: hansar@ous-hf.no

Kilder:

[Mangfold i statlig sektor | IMDi](#)

[Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet | IMDi](#)

[Langtidsplan for mangfold, likeverd og migrasjonshelse Ahus 2022-2026](#)

[Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035 \(ssb.no\)](#)

[Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Kapittel 2 - Forbud mot å diskriminere](#)

Arbeidsgruppen for likestilling, inkludering og mangfold

Ellinor Lønnå	Tillitsvalgt, Fagforbundet	PHA
Mari B. Torset	Spesialrådgiver, HR-Stab	DST
Khadija Ichoutene	Rådgiver, Stab pasientsikkerhet, kvalitet og samhandling	DST
Espen Vollan	Stedfortredende, Foretaksverneombud	
Bente Aasen	Spesialrådgiver, HR-stab	DST
Tahira Khan	HR-konsulent, Personalformidling	OSS
Margarethe Strandberg	Rådgiver, Kommunikasjonsstab	DST
Camilla R. Molobi	Spesialrådgiver, HR-stab	DST
Ingrid Nødtvedt	Spesialrådgiver, Arbeidsmiljøavdelingen	DST
Bodil Aspvin	Spesialrådgiver HR	PHA
Daniel H. Singh	Sykepleier i videreutdanning	AKU
Sara Kornelius	Spesialrådgiver, HR-stab	DST
Maja Garnaas Kielland	Spesialrådgiver, Stab pasientsikkerhet, kvalitet og samhandling	DST