

1 **Utkast 31.03**

2 **Bakgrunn og oversikt:**

3 **Innhaldsoversikt?**

4 Bakgrunnen for prosjektet er eit vedtak som vart fatta i Fylkestinget 09.12.2014 i saka  
5 "Handlingsplan mot mobbing av homofile, lesbiske, bifile og transpersonar" (sak 82/2014). I  
6 samband med at LHBT-planen vart send til rullering, bad Fylkestinget Fylkesrådmannen om å  
7 utarbeide ein generell handlingsplan mot mobbing og diskriminering.

8 Det betyr at denne handlingsplanen for homofile, lesbiske, bifile og transpersonar vert del av  
9 den nye generelle planen.

10 10.06.2008 vedtok Fylkestinget Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland  
11 fylkeskommune (sak 21/08). Denne planen skal no reviderast, jfr. overordna HMT-plan 2014-  
12 2017. Oppdraget frå Fylkestinget vert tolka slik at dei bed om at det vert utarbeidd ein  
13 generell handlingsplan mot mobbing og diskriminering som gjeld alle dei områda som  
14 fylkeskommunen har ansvar for.

15 Basis for planen er dei 4 diskrimineringslovene og Arbeidsmiljølova ([lenker](#)). Det vert for tida  
16 arbeidd med samanslåing/revidering av diskrimineringslovene, men dette er ikkje ferdigstilt,  
17 og vi må derfor forhalde oss til eksisterande lovverk.

18 Prosjektgruppa vart sett ned i oktober 2015 og har hatt desse medlemmene:

19 Ruth Brudvik, leiar, Anne Mette Nesje Porten (regionalavdelinga), Laila Christin Kleppe  
20 (opplæringsavdelinga), Mari-Kristine Morberg (mobbeombod, opplæringsavd.), Frode  
21 Mannsåker (HR), Jorunn Bakke Johannessen (HVO), Sølve Sondbø (HTV /koordinator  
22 Akademikerne) fram til 31.12.15, Marius Kjørmo (HTV/koordinator Akademikerne) frå  
23 01.01.16, Benedicte Meyer (HTV Utdanningsforbundet).

24 Styringsgruppa har hatt desse medlemmene: Ingrid Holm Svendsen, direktør Økonomi og  
25 organisasjon, Geir Davidsen, direktør HR, Linda Farestveit, leiar seksjon skule,  
26 Opplæringsavdelinga.

27 **Handlingsplanen har vore på høyring hos tannhelsetenesta.**

28

29 **1. Mangfald og menneskeverd**

30

31 Likeverd, likestilling og inkludering er ein føresetnad for at fylket vårt skal vere ein god stad å leve for  
32 alle. Alle hordalendingar skal ha same tilbod og moglegheiter for samfunnsdeltaking, uansett kjønn,  
33 etnisk bakgrunn, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet.

34 Alle som kjem i kontakt med fylkeskommunen skal oppleve å bli høyrde, tekne vare på og sikra  
35 korrekt handsaming av engasjerte og dyktige medarbeidarar. Fylkeskommunen vil ha eit likeverd-,  
36 likestillings- og inkluderingsperspektiv i planprosessar, tilsetjingsprosessar, tenesteyting, opplæring  
37 og i samarbeid med frivilljuge lag og organisasjonar.

38 Handlingsplanen er forankra i Hordaland fylkeskommune sitt samfunnsoppdrag: «Vi utviklar  
39 Hordaland» - som har rotfeste i verdiane våre:



Vi nyttar kompetansen vår til å sjå heilskapen. Det vi gjer i dag, skal vere målbart og kome framtidige generasjonar til gode.



Vi er synlege pådrivarar for utvikling og verdiskaping. Vi prioriterer og set høge mål.



Vi samarbeider, og er i dialog med, innbyggjarar, kommunar og andre. Slik fremjar vi samhandling og demokrati

40

41 Vidare er planen forankra i dei etiske retningslinjene våre:

42 «Fylkeskommunen forvaltar fellesskapet sine verdiar med vekt på menneskeverd og likeverd, utøver  
43 offentleg mynde og yt tenester som er viktige for samfunnet, for verksemder og for einskildpersonar.  
44 Folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune skal vere seg medviten samfunnsansvaret som  
45 følgjer med desse oppgåvene, og utøve dei på ein rettferdig og tillitvekkjande måte.»

46

47 «Likeverd, likestilling og inkludering» er vurdert i høve til diskrimineringsgrunnlaga som kjem til  
48 uttrykk i diskrimineringslovene og i Arbeidsmiljølova. Diskrimineringsgrunnlaga, separat og i  
49 kombinasjon, kan påverke sjansane folk har for eit godt liv.

50

51 I fylkeskommunen er det nulltoleranse for mobbing og trakassering.

52

53 Fylkesrådmann

Fylkesdirektør økonomi/organisasjon

54

## 2. Handlingsplanen – roller og funksjon

55  
56

57 Målgruppa er både arbeidsgjevar, arbeidstakarar og brukarar av tenestene, inkludert elevane i  
58 vidaregåande opplæring.

59

60 Intensjonen bak planen: verktøy og støtte for ledere og tilsette og vise hordalendingene at HFK tar  
61 likeverd, likestilling og inkludering på alvor og vil arbeide systematisk med problemstillingane. Våre  
62 brukarar skal kunne vite kva dei kan forventa seg i møte med organisasjonen vår. Likeeins skal dei  
63 som arbeider i HFK både vite kva som blir forventa av dei i jobben - og kva som er  
64 arbeidsgjevarpolitikken vår.

65 Handlingsplanen er difor toleddet med tiltak både i arbeidsgivar- og tenesteytarrolla.

66 Tiltaksplanane er difor systematisert etter to område: HFK som arbeidsgjevar og HFK som  
67 tenesteytar.

68

69 *Eit godt arbeidsmiljø er den viktigaste drivkraften for å vedlikehalde og opparbeide haldningar som*  
70 *fører til aktiv praksis for likeverd, likestilling og inkludering.*

71

72 Handlingsplanen er en delplan til HFK sin Overordna HMT-plan 2014-2017, under satsingsområdet  
73 «Likestilling, likeverd og inkludering». Den Overordna HMT-planen tar utgangspunkt i AML og  
74 konsentrerer seg om arbeidsgivarperspektivet, medan «Handlingsplan for likestilling, likeverd og  
75 inkludering» tar opp både arbeidsgivar- og tenesteytarperspektivet for HFK.

76

77 Handlingsplanen inneheld mange tiltak i prioritert rekkefølge fordi vi ikkje har kapasitet til å følgje  
78 opp alle tiltaka samstundes. Tanken er at dei tiltaka som ikkje umiddelbart blir prioritert, kan gje  
79 inspirasjon til å gjere endå meir rundt på dei ulike einingane våre og evt. bli vidareført ved rullering  
80 av planen.

81

82 Godt og inkluderande leiarskap sikrar ei kontinuerleg formidling av fylkeskommunen sine verdiar, og  
83 slik kan ein ikkje berre unngå mobbing og diskriminering, men og aktivt styrke arbeidet med  
84 inkludering og likeverd.

85

### 86 **Oppfølging av planen:**

87

- 88 • Ansvar for å implementere planen og følgje opp tiltaka ligg i linjeleiinga. Leiarane med  
89 ansvar for det einskilde tiltak, skal setje opp ein forpliktande arbeidsplan for realisering av  
90 tiltaket i god tid før fristutløp for tiltaka. **Er dette klart nok?**

91 Dette gjeld og i dei tilfella der realisering av tiltaka medfører samarbeid med kommunar og  
92 friviljuge organisasjonar.

- 93 • I samband med den årlege Eigenkontrollen vil det bli etterspurt hos øvste aktuelle linjeleiar  
94 korleis tiltaka er blitt fulgt opp.

- 95 • Handlingsplanen skal takast opp i HAMU/AMU minst ein gong årleg. Eit effektivt  
96 kvalitetssystem vil vere eit godt verktøy for å ha ein god oversikt i linjen.

97

- 98 • Tema/sak i HAMU og ulike AMU to gongar i året.

- 99 • Statusrapportering i HFK si årsmelding.

- 100 • Tiltak i planen skal rullerast anna kvart år. Regional planstrategi vert lagt til grunn for  
101 revisjonen.

- 102 • Budsjettmessige konsekvensar av tiltaka skal synleggjerast i HFK sitt årsbudsjett.

### 103 3. HFK som tenesteytar

104 HFK skal utøve mynde slik at brukarane er sikra korrekt handsaming og rettvise avgjersler.

105 Dei fleste av innbyggjarane i Hordaland vil ha bruk for fylkeskommunale tenester i løpet av livet:

- 106 • For elevane våre er skulen ein læringsarena og arbeidsplass med dagleg opphald (med eit  
107 eige lovverk, Opplæringslova). Godt vedlikehald av skulane våre verkar positivt inn på  
108 læringsutbyttet og arbeidsmiljøet. Leiarar og tilsette i dei vidaregåande skulane til HFK har  
109 plikt til å gi alle elevar ein trygg skulekvardag. Dei må og tilpasse opplæringa til den einskilde  
110 elev sine føresetnader og behov.
- 111 • Den offentlege tannhelsetenesta er eit viktig tilbod til born og unge, eldre og andre  
112 prioriterte grupper. Denne tenesta fremjar folkehelsa.
- 113 • Eit godt kollektiv- og samferdsletilbod er ein av nøklane til ein god kvardag for innbyggjarane  
114 og for næringslivet i fylket.
- 115 • HFK gir tilskot og støtte til kultur- og idrettstiltak, og til drift av dei ulike bygga/anlegga. Dette  
116 er sentralt når det gjeld utvikling av lokalsamfunn, folkehelse, identitet, trivnad og  
117 inkludering. **For den einskilde utøvar er dette viktige område for eigenutvikling og**  
118 **integrering.**

119 *Hordaland fylkeskommune si tenesteyting er basert på den einskilde innbyggjar sine behov og rettar.*  
120 *Tenestene har like god kvalitet og gir like godt resultat uavhengig av den einskilde innbyggjar sine*  
121 *personlege føresetnader og bustad.*

122 For å oppnå likeverdige tenester til våre brukarar, må fylkeskommunen ha fokus på:

123 *-Åtferd og likeverd.* Alle som har bruk for fylkeskommunale tenester skal bli møtt med respekt og  
124 oppleving av likeverd, uansett personleg ståstad og bakgrunn.

125 *-Tilrettelegging.* Fylkeskommunen sine tenester er uiverselt utforma og tilpasse den einskilde. Dette  
126 gjeld alle fylkeskommunale tenester, heile bygningsmassen, transportmiddel og tenester frå  
127 underleverandørane våre.

128 Det er viktig at tenestene våre er støttande for brukarane sin moglegheit til å vere sjølvhjulpne.

129 Redusert psykisk funksjonsvne kan ofte vere «usynleg». Vi må difor stadig utvikle vår kompetanse  
130 for å forstå behovet for tilrettelegging.

131 *-Likestilling* er ein grunnleggjande demokratisk verdi. Likestillingssperspektivet må være integrert i  
132 undervisningstilbodet og rådgjeving til elevane, til dømes når det gjeld deira val av studietilbod.  
133 Utdanningsval bærer ofte preg av tradisjonelle kjønnsroller. Ungdom må få oppleve meistring og  
134 utvikle eigen styrke og talent.

135 Likeeins må likestilling og inkludering vere førande når det gjeld fylkeskommunen si prioritering i  
136 økonomisk tildeling til kultur- og idrettstiltak.

137 Vi skal ha aktiv merksemd på at utgreiingar, planar og vedtak kan medføre utilsikta diskriminering  
138 for ulike grupper i befolkninga.

139 - *Omsyn til ulikskap i levekår.*

140 Gode levekår fremjar god folkehelse. Det er stor ulikskap i helse i Norge, trass i fleire sosiale og  
141 økonomiske velferdsordningar som skal bidra til sosial utjamning av skilnader i helse. Hordaland  
142 fylkeskommune har utarbeidd ein kunnskapsoversikt « Folkehelsa i Hordaland 2015» som gir  
143 oversikt over utfordringane i Hordaland. Gjennom denne får vi konkret kunnskap om dei lokale  
144 utfordringane, slik at tiltak kan settast i verk for å utjamne skilnader. Samstundes skal vi ta eit  
145 generelt omsyn til ulikskap i levekår i all vår tenesteyting.

146 - *Inkludering*

147 Hordaland utviklar seg til eit stadig meir multikulturelt samfunn. Brukarane av tenestene  
148 våre skal bli møtt med respekt og forståing også når deira bakgrunn stiller krav til vår  
149 oppfølging av deira behov.

150 Einsemd er ei viktig årsak til fråfall i den vidaregåande skulen. Utanforskap er ein risikofaktor  
151 når det gjeld tilknytning til destruktive miljø. Hordaland fylkeskommune skal jobbe for gode  
152 klasse- og skulemiljø. Vi må jobbe mot utanforskap og for inkludering i fellesskapet.

153 - *Etnisitet/mangfald (språk, kultur, utsjånad)*

154 Fylket vårt har kontinuerleg innvandring frå andre land, difor skal vi ta omsyn til god kommunikasjon  
155 for å sikre riktige tenester. Døme på dette er bruk av språkøytrale symbol, profesjonell tolke- og  
156 omsetjingstenester og klar presentasjon av vårt tenesteapparat.

157

158 **Tiltak (Eks.)**

Tiltak	Ansvar	Tid	Merknad
LHBT-sertifisering av HFK	Fylkesrådmannen	Haust 2016	
Utarbeide lokal rettleiar for skulane for helsefremjande miljø for lhbt-personar	Fylkesdirektør opplæring	Skuleåret 2016/17	I samarbeid med friviljuge organisasjonar. Jamfør 9A i Oppl.lova
Opprette likestillingsstipend for elevar for å bryte ned kjønnsbarrierar i valet av utdanningsretning	Fylkesdirektør opplæring	Skuleåret 2016/17	
Haldningskampanje for inkluderande og ikkje-diskriminerande åtferd i all tenesteyting	Fylkesrådmannen	2017	Gjeld særleg tannhelse, kollektivtilbod og opplæring
Døvetolkning frå fylkestingsmøta	Kommunikasjonsdirektør	2017	
Plassering av alle opne, politiske møte i lokale med universell utforming			

Inngå generell avtale om tolketeneste	Kommunikasjonsdirektør	2017	
Evaluere mobbeombodsfunksjonen med tanke på å gjere den permanent og evt utvide den.			
Innføring av språknøytrale symbol			Kva tenkjer vi egentleg på her?
Plan for universell utforming	Direktør eigedom		Kor ligg denne?
Skulebiblioteka skal sjå til at litteratur/tidsskrift med lhbt-perspektiv er tilgjengeleg	Direktør opplæring		
Utarbeide lokal rettleiar mot mobbing i skulen	Direktør opplæring		
TT-kort?			
Gjennomgang av innkjøpsrutiner og inngåing av kontraktar i høve til aktuelle sakskompleks			Auka bruk av reserverte kontraktar?

#### 160 4. HFK som arbeidsgjevar

161

162 *HFK skal leggje til rette for å rekruttere, utvikle og ta vare på den kompetansen som vi til ei*  
163 *kvar tid treng for å kunne utføre samfunnsoppgavet vårt.*

164 *HFK si rolle som arbeidsgjevar er basert på respekt for og tillit til dei tilsette, og vi ser på mangfald*  
165 *som ein viktig ressurs både i rekrutteringsarbeidet og i den daglege verksemda.*

- 166 • Hordaland fylkeskommune er en viktig arbeidsgjevar med ansvar for ein stor og  
167 mangfaldig arbeidsstokk. Måten fylkeskommunen fyller rolla si som arbeidsgjevar, er  
168 med på å sende avgjerande og sterke signal ut til befolkninga, og som del av den  
169 offentlege forvaltninga har vi eit stort ansvar for å ta vare på og utvikle dei  
170 demokratiske verdiane.
- 171 • HFK sin arbeidsgjevarpolitikk skal fremja likestilling, likeverd, mangfald og  
172 inkludering. Den gode personalpolitikken skal kjenneteikne fylkeskommunen i alle  
173 ledd og på alle nivå, og slik gjere HFK til ein attraktiv arbeidsplass for dyktige  
174 medarbeidarar.

175

176

177 Pr.31.12.2014 var 4544 personar tilsette i HFK, fordelt på 4062 årsverk, 2602  
178 kvinner og 1938 menn. I dei fleste sektorane var kjønnsfordelinga relativt jamn, berre  
179 tannhelse peikar seg ut med stort kvinnefleirtal. Fordelinga var og ganske jamn  
180 innanfor leiande stillingar, men her er framleis ein veg å gå, det er fleire menn i  
181 leiande stillingar sjølv om talet på mannlege tilsette ikkje skulle tilseie at det var slik.

182

183 *-Lønspolitikk* . 1412 personar var tilsett i deltid, av desse var 990 kvinner og 422  
184 menn. Det vil seie at 38 % av alle kvinner og 21,8 % av alle menn i HFK var tilsette i  
185 deltid. Vi veit ikkje nøyaktig kor mange av desse som går i uønskt deltid, men det er  
186 eit uttalt mål at talet på arbeidstakarar i uønskt deltid skal reduserast. HFK har og ein  
187 lønspolitikk som ikkje favoriserer eitt kjønn, og som arbeidsgjevar motarbeider vi  
188 aktivt usaklege lønsforskjellar på bakgrunn av kjønn.

189

190 *-Alder* Arbeidsmiljølova slår fast at det er forbod mot diskriminering på grunn av alder  
191 i alle sider ved arbeidsforholdet, t.d. tilsetjing, omplassering, forfremming, opplæring,  
192 løn og opphør. HFK ønskjer at eldre arbeidstakarar skal kjenne seg verdsette og  
193 inkluderte på lik linje med yngre, og skal så langt råd er stimulere sine tilsette til å stå  
194 lenger i arbeid.

195

196 -*Rekruttering* HFK ønsker eit mangfald av dyktige medarbeidarar, og må legga til rette  
197 både for ei brei rekruttering og for å behalde dei tilsette. Eit mål bør vere at  
198 medarbeidarane i HFK skal gjenspegle det mangfaldet vi finn i befolkninga i fylket. Vi  
199 bør derfor tilstrebe ei balansert fordeling når det gjeld kjønn, etnisitet, funksjonsevne  
200 og alder. Dette verkar og positivt inn på arbeidsmiljøet, og det vil vere med på å  
201 utvikle organisasjonen.

202  
203 -*Likestilling* HFK ønskjer å fremje likestilling på alle nivå i organisasjonen. Som  
204 arbeidsgjevar har fylkeskommunen ansvar for at medarbeidarane ikkje opplever seg  
205 diskriminerte på bakgrunn av kjønn, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Alle  
206 tilsette i HFK skal trygt kunne vere opne om sin bakgrunn dersom dei ønskjer det. (Sjå  
207 elles LHBT-planen)

208  
209 -*Inkludering* Det skal vere kultur i HFK for å tilsetje og ta godt vare på medarbeidarar  
210 med både synlege og usynlege utfordringar som redusert fysisk eller psykisk  
211 funksjonsevne. Døme på dette kan vere nedsett syn eller høyrse, rørslehemningar,  
212 lese- og skrivevanskar eller psykiske problem. Medarbeidarar med allergiar og  
213 høg sensitivitet av ulik karakter har og rett på tilrettelegging så langt det er mogleg. I  
214 fylkeskommunen har vi respekt for kvarandre uavhengig av livssyn eller religiøs  
215 tilhøyrse. Vi verdset kolleger med ulik politisk og sosial bakgrunn, og vi ønskjer  
216 medarbeidarar med eit breiddt mangfald. Dette kan medføre ulik grad av  
217 tilrettelegging, men det vil og tilføre organisasjonen nye ressursar og vitalitet.  
218 Medarbeidarane i HFK står i ulike livsfasar, og som arbeidsgjevar strekkjer vi oss for å  
219 ta omsyn til dette.

220 All aktiv inkludering inneber ein målkonflikt mellom kravet om effektiv drift og reell  
221 inkludering. Samfunnsøkonomisk er det rett og fornuftig å inkludere, medan det ut  
222 frå eit reint bedriftsøkonomisk perspektiv ikkje er lønsomt. Som offentleg institusjon  
223 har vi eit ansvar for å bidra til eit inkluderande samfunn, og dette bør derfor ha  
224 budsjettmessige konsekvensar.

225  
226 -*Åtferd* Inkludering på arbeidsplassen gir seg utslag i høfleg og omgjengeleg åtferd.  
227 Døme på slik åtferd finn vi i språkbruk, humor og i den generelle kommunikasjonen  
228 på arbeidsplassen. Leiarane skal sjå kvar einskild arbeidstakar som heile og verdfulle  
229 menneske, og alle skal handsamast med respekt. Vi arbeider aktivt for å oppnå lik  
230 leiarpraksis på alle nivå og i alle einingar.

231  
232 **Tiltak**

Tiltak	Ansvar	Tid	Merknad
Likeverd og inkludering skal vere tema på:	Direktør økonomi og organisasjon	Kontinuerleg	



-Leiersamlingar -Leiaropplæringa -Kurs for nytilsette -Grunnkurs i HMS-arbeid			
Planen skal presenterast for nytilsette i oppstartsamtale	Personalleiar	Kontinuerleg	
Likestilling og inkludering skal vere årleg tema i AMU/HAMU			
Utarbeide lønspolitikk som aktivt motarbeider lønsforskjellar basert på kjønn	Direktør økonomi og organisasjon	2017	Basert på statistisk materiale
Bevisst rekrutteringsarbeid for å tilsetje det kjønnet som er underrepresentert i dei ulike avdelingane/stillingskategoriane	HR direktør/linjeleiarar		
Moderat kjønnskvoltering til leiarstillingar i HFK	«		
Innkalle til intervju minst ein kvalifisert søkjar av etnisk minoritet. Ordninga skal og gjelde søkjarar med nedsett funksjonsevne.			
HFK skal ha praksis- og lærlingplassar for personar med etnisk minoritetsbakgrunn. 20% av lærlingplassane skal vere øyremerka etniske minoritetar			
Utarbeide årleg statusrapport med utvalde emne i forhold til likeverd, likestilling og inkludering. Rapporten skal leggast fram for adm.utvalet	Direktør for økonomi og organisasjon		
Utarbeide retningslinjer for handtering av mobbing og trakassering blant tilsette i HFK	Direktør for økonomi og organisasjon		
Styrke bruken av avviksmeldingar i kvalitetssystemet			Formål: å få kunnskap om omfanget av mobbing og trakkasering blant dei tilsette
Styrke innsatsen for det gode arbeidsmiljøet	Fylkesrådmannen		Døme på slikt arbeid: Seminar om organisasjonskultur, haldningskampanjar mot mobbing, korleis inkludere i kvardagen?
Leggje til rette for stillerom i dei ulike fylkeskommunale einingane			
Utarbeide retningslinjer for			

grensesetjing når det gjeld kleskode, religiøse uttrykk etc.			
Avsetje ein årleg prosent av budsjettet til konkret inkluderingsarbeid blant tilsette og ved rekruttering.			Årleg rapportering på bruk av desse ressursane.
Stillingsannonsar skal opplyse om fylkeskommunen sin inkluderingspolitikk. Aktuelle grupper skal oppfordrast til å søkje. Aktuelle annonsar skal føreliggje på engelsk i nettversjonen.			
Opprette ein pris for godt inkluderingsarbeid			

234 **5. Oppsummering**

235 Arbeidet med likestilling og likeverd, mangfald og inkludering, handlar om meir enn det som kan  
236 nedfellast i planar og lovverk. Det handlar om langsiktig arbeid, om vanskelege prioriteringar, og ikkje  
237 minst, det handlar om *haldningar*. Denne planen er eit uttrykk for at Hordaland fylkeskommune  
238 ønskjer å satse og gjere verdiane våre forpliktande for fylkeskommunen sitt arbeid framover.

239 Vi har valt å utarbeide ein plan med fokus på mangfald og likeverd, der vi ønskjer å vinkle arbeidet  
240 mot inkludering istadenfor diskriminering. Planen skal vera eit viktig verktøy for å gje HFK kunnskap,  
241 verkemiddel og retningslinjer til å setja i verk moglege tiltak, slik at vi vert inkluderande og ikkje  
242 diskriminerande i utøvinga av samfunnsoppdraget vårt. Dette gjeld både i rolla som arbeidsgjevar,  
243 som arbeidsplass, i skulen og i den offentlege tenesteytinga.

244 Denne planen skal gi retning for arbeidet i HFK, og den skal bidra til at HFK vert ein attraktiv  
245 arbeidsgjevar så vel som ein rettvis, effektiv og god tenesteytar for innbyggjarane.

246

247 **5. Kjelder**

248

249 Prosjektplan og oppdragsspesifikasjon

250 Etsiske retningslinjer for folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune (godkjent av Fylkestinget  
251 2015)

252 Utkast til virksomhetsstrategi for Hordaland fylkeskommune 2016-2020, 4.februar 2016

253 Folkehelsa i Hordaland 2015 – ei kunnskapsoversikt

254 Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune, 2008

255 Overordna HMT-plan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017

256 IA-avtalen

257 Samarbeidsavtale for IA mellom NAV og HFK

258 Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018

259 Arbeidsmiljølova

260 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om  
261 etnisitet)

262 Lov om likestillings mellom kjønnene (likestillingsloven)

263 Lov om forbund mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og  
264 kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)

265 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og  
266 tilgjengelighetsloven)

267 Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersonar i Hordaland  
268 fylkeskommune (2014)

269

270 **6. Definisjonar**

271 Når det gjeld bruken av omgrepa diskriminering og mobbing i planen, legg vi til grunn desse  
272 definisjonane:

273

274 «Diskriminering, å behandle noen mindre gunstig enn andre. Ordet brukes oftest for å betegne en  
275 usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer på grunnlag av deres kjønn, religion,  
276 tilhørighet til etniske grupper, nasjonaliteter eller nedsatt funksjonsevne. Dette gjenspeiles i  
277 begreper som for eksempel rasediskriminering og kjønnsdiskriminering.» (Store norske leksikon,  
278 <https://snl.no/diskriminering>, 31.03.16)

279 **Arbeidstilsynet** har følgende definisjon av mobbeomgrepet: "Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for  
280 negative handlinger. Dette kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting og lignende. Det er typisk for situasjonen at  
281 offeret ikke er i stand til å forsvare seg. Dersom partene som står mot hverandre er like sterke eller det handler om enkeltstående  
282 episoder, defineres det ikke som mobbing. Styrkeforholdet mellom partene handler ikke nødvendigvis om formell plassering i  
283 organisasjonen. Slik begrepet vanligvis brukes, kan en person bli utsatt for mobbing både fra ledere og kollegaer."  
284 ([http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225#hva\\_er](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225#hva_er) 31.03.16)

285