

1           **Bakgrunn:       02.05.16**

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

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

8           10.06.2008 vedtok Fylkestinget Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland  
9           fylkeskommune (sak 21/08). Denne planen skal no reviderast, jfr. overordna HMT-plan 2014-  
10          2017. Oppdraget frå Fylkestinget vert tolka slik at dei bed om at det vert utarbeidd ein  
11          generell handlingsplan mot mobbing og diskriminering som gjeld alle dei områda som  
12          fylkeskommunen har ansvar for.

13          Basis for planen er dei 4 diskrimineringslovene og Arbeidsmiljølova ([se lenker, s.....](#)) Det vert  
14          for tida vurdert samanslåing/revidering av diskrimineringslovene, men arbeidet er ikkje  
15          ferdigstilt, og denne planen må derfor forhalde seg til eksisterande lovverk.

16          Prosjektgruppa vart sett ned i oktober 2015 og har hatt desse medlemmene: Ruth Brudvik,  
17          leiar, Anne Mette Nesje Porten (regionalavdelinga), Laila Christin Kleppe  
18          (opplæringsavdelinga), Mari-Kristine Morberg (mobbeombod, opplæringsavd.), Frode  
19          Mannsåker (HR), Jorunn Bakke Johannessen (FHVO), Sølve Sondbø (HTV /koordinator  
20          Akademikerne) fram til 31.12.15, Marius Kjørmo (HTV/koordinator Akademikerne) frå  
21          01.01.16, Benedicte Meyer (HTV Utdanningsforbundet).

22          Styringsgruppa: Ingrid Holm Svendsen, direktør Økonomi og organisasjon, Geir Davidsen,  
23          direktør HR, Linda Farestveit, leiar seksjon skule, Opplæringsavdelinga.

24

25          **Innhaldsoversikt**

26	Bakgrunn.....	s.2
27	Mangfald og menneskeverd.....	s.4
28	Handlingsplanen – roller og funksjon .....	s.5
29	HFK som tenesteytar .....	s.6
30	HFK som arbeidsgjevar.....	s.8
31	Oppsummering.....	s.12
32	Kjelder og lenkesamling.....	s.13
33	Definisjonar.....	s.14

34

35 **1. Mangfald og menneskeverd**

36

37 Likeverd, likestilling og inkludering er ein føresetnad for at Hordaland skal vere eit godt samfunn for  
38 alle. Alle hordalendingar skal ha same tilbod og moglegheiter for samfunnsdeltaking, uansett kjønn,  
39 etnisk bakgrunn, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet.

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

44 Handlingsplanen er forankra i Hordaland fylkeskommune sitt samfunnsoppdrag: «Vi utviklar  
45 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

46

47 Vidare er planen forankra i dei etiske retningslinjene våre:

48 «Fylkeskommunen forvaltar fellesskapet sine verdier med vekt på menneskeverd og likeverd, utøver  
49 offentlig mynde og yt tenester som er viktige for samfunnet, for verksemder og for einskildpersonar.  
50 Folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune skal vere seg medviten samfunnsansvaret som  
51 følgjer med desse oppgåvene, og utøve dei på ein rettferdig og tillitvekkjande måte.»

52

53 «Likeverd, likestilling og inkludering» er vurdert i høve til diskrimineringsgrunnlaga som kjem til  
54 uttrykk i diskrimineringslovene og i Arbeidsmiljølova. Ulike former for diskriminering, separat og i  
55 kombinasjon, vil påverka levekåra for innbyggjarane.

56

57 I fylkeskommunen er det nulltoleranse for mobbing og trakassering.

58

59 Fylkesrådmann

Fylkesdirektør økonomi/organisasjon

60

## 61 2. Handlingsplanen – roller og funksjon

62

63 Målgruppa er både arbeidsgjevar, arbeidstakarar og brukarar av tenestene, inkludert elevane i  
64 vidaregåande opplæring. Handlingsplanen skal vere med og leggje premissar for fylkeskommunen sitt  
65 oppdrag som regional utviklar.

66

67

68 Formålet med planen er å få eit verktøy og ei støtte for leiarar og tilsette. Samstundes skal den  
69 synleggjere at HFK tar likeverd, likestilling og inkludering på alvor og at det vert arbeidd systematisk  
70 med problemstillingane. Våre brukarar skal kunne vite kva dei kan forventa seg i møte med  
71 organisasjonen vår. Likeeins skal dei som arbeider i HFK både vite kva som blir forventa av dei i  
72 jobben - og kva som er arbeidsgjevarpolitikken vår.

73 Handlingsplanen er difor toledda med tiltak både i arbeidsgjevar- og tenesteytarrolla.

74 Tiltaksplanane er difor systematisert etter to område: HFK som arbeidsgjevar og HFK som  
75 tenesteytar. Nokre av problemstillingane er aktuelle for begge områda, utan at vi har presisert dette i  
76 framlegga til tiltak.

77

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

80

81 I tråd med gjeldande styringsdokument og statlege føringar er mange tiltak alt i sett i gang. **Innanfor**  
82 **IA, Folkehelseplan, HMT, Deltaking for alle..... Det er viktig å understreke at alt inkluderings- og**  
83 **likestillingsarbeid inneber kontinuerleg innsats, og at mange av tiltaka derfor sjeldan kan**  
84 **ferdigstillast. Det er snakk om fokus på haldningar og leing.**

85 Handlingsplanen er ein delplan til HFK sin Overordna HMT-plan 2014-2017, under satsingsområdet  
86 «Likestilling, likeverd og inkludering». Den Overordna HMT-planen tar utgangspunkt i AML og  
87 konsentrerer seg om arbeidsgjevarperspektivet, medan «Handlingsplan for likestilling, likeverd og  
88 inkludering» tek opp både arbeidsgjevar- og tenesteytarperspektivet for HFK.

89

90 **Handlingsplanen inneheld mange tiltak. Dei tiltaka i lista som ikkje umiddelbart blir prioritert, kan gje**  
91 **inspirasjon til å gjere endå meir rundt på dei ulike einingane og evt. bli vidareført ved rullering av**  
92 **planen.**

93

94 Godt og inkluderande leiarskap sikrar ei kontinuerleg formidling av fylkeskommunen sine verdiar, og  
95 slik kan ein ikkje berre førebyggje mobbing og diskriminering, men og aktivt styrke arbeidet med  
96 inkludering og likeverd.

97

### 98 **Oppfølging av planen:**

99

- 100 • Ansvar for å implementere planen og følge opp tiltaka ligg i linjeleiinga. Leiarane med  
101 ansvar for det einskilde tiltak, skal setje opp ein forpliktande arbeidsplan med budsjett for  
102 realisering av tiltaket.
- 103 • I samband med den årlege Eigenkontrollen vil det bli etterspurt hos linjeleiar korleis tiltaka er  
104 blitt følgt opp. Eit effektivt kvalitetssystem vil vere eit godt verktøy for å ha ein god oversikt i  
105 linja.
- 106 • Handlingsplanen skal takast opp i HAMU/AMU minst ein gong årleg.
- 107 • Statusrapportering i HFK si årsmelding.
- 108 • Tiltaka i planen skal rullerast minst anna kvart år. Regional planstrategi vert lagt til grunn for  
109 revisjonen.

- 110
- 111
- 112
- Budsjettmessige konsekvensar av tiltaka skal synleggjerast i HFK sitt årsbudsjet, jfr. arbeidsplanane på dei ulike einingane.

### 113 3. HFK som tenesteytar

114 *HFK skal utøve mynde slik at brukarane er sikra korrekt handsaming og rettvis avgjersler.*

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

- 116 • For elevane/lærlingane våre er skulen ein læringsarena og arbeidsplass med dagleg opphald  
117 (med eit eige lovverk, Opplæringslova. Lærlingane kjem og inn under arbeidsmiljølova.).  
118 Godt vedlikehald av skulane våre verkar positivt inn på læringsutbyttet og arbeidsmiljøet.  
119 Leiarar og tilsette i dei vidaregåande skulane til HFK har plikt til å gi alle elevar ein trygg  
120 skulekvardag. Dei må og tilpasse opplæringa til den einskilde elev sine føresetnader og  
121 behov.
- 122 • Den offentlege tannhelsetenesta er eit viktig tilbod til born og unge, eldre og andre  
123 prioriterte grupper. Denne tenesta fremjar folkehelsa.
- 124 • Eit godt kollektiv- og samferdsletilbod er ein av nøklane til ein god kvardag for innbyggjarane  
125 og for næringslivet i fylket.
- 126 • HFK gir tilskot og støtte til kultur- og idrettstiltak, og til drift av ulike bygg/anlegg. Dette er  
127 sentralt når det gjeld utvikling av lokalsamfunn, folkehelse, identitet, trivnad og inkludering.  
128 For den einskilde utøvar er dette viktige område for eigenutvikling og integrering.

129 *Hordaland fylkeskommune si tenesteyting er basert på den einskilde innbyggjar sine behov og rettar.*  
130 *Tenestene har like god kvalitet og gir like godt resultat uavhengig av den einskilde innbyggjar sine*  
131 *personlege føresetnader og kor ein bur.*

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

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

135 *-Universell utforming.* Unversell utforming er planlegging og utforming av produkt, varer og tenester  
136 som skal hindre at vi skapar funksjonshemmande barrierar. Dette skal derfor omfatte alle  
137 fylkeskommunale tenester, heile bygningsmassen, transportmiddel og tenester frå  
138 underleverandørane våre. Det er viktig at tenestene våre er støttande for brukarane sin moglegheit  
139 til å vere sjølvhjelpne.

140 Redusert psykisk funksjonsevne kan ofte vere «usynleg». Vi må difor stadig utvikle vår kompetanse  
141 for å forstå behovet for tilrettelegging.

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

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

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

150 - *Ulikskap i helse*

151 Gode levekår fremjar god folkehelse. Det er stor ulikskap i helse i Noreg i dag.  
152 Kunnskapsoversikta «Folkehelsa i Hordaland 2015» syner at på mange område er det og  
153 tilfelle i Hordaland. Trass i fleire sosiale og økonomiske velferdsordningar som skal bidra til  
154 sosial utjamning, aukar ulikskap i helse. Det er ein tett kopling mellom «kven du er» og kva  
155 helse du kan forvente å ha. Menneske frå høgare sosiale lag lever lengre og har betre helse  
156 enn personar frå lågare sosiale lag. Hordaland Fylkeskommune har som mål å redusere  
157 ulikskap i helse. (Jfr Regional plan for folkehelse).

158 - *Inkludering*

159 Hordaland opplever jamn innvandring, inkludert flyktningar, frå andre land, og utviklar seg til  
160 eit stadig meir fleirkulturelt samfunn. Både språklege og kulturelle barrierar kan skape  
161 utfordringar, og vi må difor ta omsyn til god kommunikasjon for å sikre riktige tenester.  
162 Døme på dette er bruk av språkøytrale symbol, profesjonell tolke- og omsetjingstenester og  
163 klar presentasjon av vårt tenesteapparat.

164 Einsemd er ei viktig årsak til fråfall i den vidaregåande skulen. Utanforskap er ein risikofaktor  
165 når det gjeld tilknytning til destruktive miljø, og det har store konsekvensar både for den  
166 einskilde og for samfunnet. Hordaland fylkeskommune skal legge til rette for gode klasse- og  
167 skulemiljø. Vi skal jobbe mot utanforskap og for inkludering i fellesskapet.

<b>LHBT-arbeid</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• LHBT-sertifisering av HFK</li><li>• Utarbeide lokal rettleiar for skulane om helsefremjande miljø for lhbt-personar</li><li>• Sjå til at litteratur med lhbt-perspektiv er tilgjengeleg i skulebiblioteka</li></ul>			
<b>Universell utforming</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Døvetolking frå fylkestingsmøta</li><li>• Plassering av alle opne, politiske møte i lokale med universell utforming</li><li>• Inngå generell avtale om tolketeneste</li><li>• Ferdigstilling av skiltprosjekt</li><li>• Styrke kunnskapen om universell utforming og det pågåande arbeidet. Emnet skal inn i HFK si leiaropplæring</li></ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>Ferdigstilling av vedtak i Fylkesdelplan for universell utforming 2006-2009</li> </ul>			
<p><b>Mobbing/diskriminering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kurs for alle tilsette om mobbing</li> <li>Haldningskampanje for inkluderande og ikkje-diskriminerande åtferd i all tenesteyting</li> <li>Utarbeide lokal rettleiar mot mobbing i skulen</li> <li>Opprette eit beredskapsteam for vanskelege mobbesaker</li> </ul>			
<p><b>Likestilling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opprette likestillingsstipend for elevar for å bryte ned kjønnsbarrierar i valet av utdanningsretning</li> </ul> <p><b>Generelt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennomgang av innkjøpsrutiner og inngåing av kontraktar i høve til aktuelle sakskompleks</li> </ul>			

#### 169 4. HFK som arbeidsgjevar

170

171 *HFK skal leggje til rette for å rekruttere, utvikle og ta vare på den kompetansen som til ei*  
172 *kvar tid trengst for å oppfylle samfunnsoppdraget.*

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

- 175
- 176 • Hordaland fylkeskommune er ein viktig arbeidsgjevar med ansvar for ein stor og  
177 mangfaldig arbeidsstokk. Fylkeskommunen har som del av den offentlege  
178 forvaltninga eit stort ansvar for å ta vare på og utvikle dei demokratiske verdiane.
  - 179 • HFK sin arbeidsgjevarpolitikk skal fremja likeverd, likestilling og inkludering. Den gode  
180 personalpolitikken skal kjenneteikne fylkeskommunen i alle ledd og på alle nivå, og  
181 slik gjere HFK til ein attraktiv arbeidsplass for dyktige medarbeidarar.
  - 182 • I dei fleste sektorane er kjønnsfordelinga relativt jamn, berre tannhelse peikar seg ut  
183 med stort kvinnefleirtal. Fordelinga er og ganske jamn innanfor leiande stillingar,  
184 men likevel med fleire menn i leiande stillingar sjølv om talet på mannlege tilsette  
ikkje skulle tilseie det (Sjå elles årsmeldinga for fylkeskommunen, 2015)

185

186 *-Lønspolitikk* . Det er eit uttalt mål for fylkeskommunen at talet på arbeidstakarar i  
187 uønskt deltid skal reduserast. HFK har og ein lønspolitikk som ikkje favoriserer eitt  
188 kjønn, og usaklege lønsforskjellar på bakgrunn av kjønn skal aktivt motarbeidast. Jfr.  
189 Aktivitets- og redegjæringsplikten §23 og 24 i likestillingsloven.

190

191 *-Alder* Arbeidsmiljølova slår fast at det er forbod mot diskriminering på grunn av alder  
192 i alle sider ved arbeidsforholdet, t.d. tilsetjing, omplassering, forfremming, opplæring,  
193 løn og opphør. HFK ønskjer at eldre arbeidstakarar skal kjenne seg verdsette og  
194 inkluderte på lik linje med yngre, og skal så langt råd er stimulere sine tilsette til å stå  
195 så lenge som mogleg i arbeid. **IA delmål 3?**

196

197 *-Rekruttering* HFK ønsker eit mangfald av dyktige medarbeidarar, og må leggja til rette  
198 både for ei brei rekruttering og for å behalde dei tilsette. **Medarbeidarane i HFK bør i**  
199 **større grad skal gjenspegle det mangfaldet vi finn i befolkninga i fylket.** Ei balansert  
200 fordeling når det gjeld kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder verkar og positivt inn  
201 på arbeidsmiljøet, og det vil vere med på å 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 frå 2014)

208  
209 *-Åtferd* Inkludering på arbeidsplassen gir seg utslag i høfleg og omgjengeleg åtferd.  
210 Døme på slik åtferd finn vi i språkbruk, humor og i den generelle kommunikasjonen  
211 på arbeidsplassen. Leiarane skal sjå kvar einskild arbeidstakar som heile og verdfulle  
212 menneske, og alle skal handsamast med respekt. Vi arbeider aktivt for å oppnå lik  
213 leiarpraksis på alle nivå og i alle einingar.

214  
215  
216 *-Inkludering* Det skal vere kultur i HFK for å tilsetje og ta godt vare på medarbeidarar  
217 med både synlege og usynlege utfordringar som redusert fysisk eller psykisk  
218 funksjonsevne. Døme på dette kan vere nedsett syn eller høyrslø, rørslehemmingar,  
219 lese- og skrivevanskar, psykiske problem, allergiar eller hørgsensitivitet av ulik  
220 karakter. Alle skal ha respekt for kvarandre uavhengig av livssyn eller religiøs  
221 tilhøyrslø, og medarbeidarar med ulik politisk og sosial bakgrunn vert verdsette like  
222 høgt. Eit breidtt mangfald kan medføre ulik grad av tilrettelegging, men det vil og  
223 tilføre organisasjonen nye ressursar og vitalitet. Medarbeidarane i HFK står i ulike  
224 livsfasar, og arbeidsgjevarpolitikken i fylkeskommunen tek omsyn til dette.

225  
226 *All aktiv inkludering inneber ein målkonflikt mellom kravet om effektiv drift og reell*  
227 *inkludering.* Samfunnsøkonomisk er det rett og fornuftig å inkludere, medan det ut  
228 frå eit reint bedriftsøkonomisk perspektiv kanskje ikkje er lønsomt. Som offentleg  
229 institusjon har vi eit ansvar for å bidra til eit inkluderande samfunn, og dette bør  
230 derfor ha budsjettmessige konsekvensar.

231

232

233 **Tiltak**

Tiltak	Ansvar	Tid	Merknad
<b>Likeverd og inkludering skal vere tema på:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• -Leiar samlingar</li><li>• -Leiar opplæringa</li><li>• -Kurs for nytilsette</li><li>• -Grunnkurs i HMS-arbeid</li><li>• -skal årleg opp i AMU/HAMU</li><li>• Handlingsplanen skal presenterast for nytilsette i oppstartsamtale</li><li>• Skipe til seminar om organisasjonskultur/inkludering</li></ul>	Fylkesdirektør økonomi og organisasjon	Kontinuerleg	

ng i kvardagen			
Utarbeide lønspolitikk som aktivt motarbeider lønnsforskjellar basert på kjønn	Direktør økonomi og organisasjon	2017	Basert på statistisk materiale
	«		
<b>Rekrutteringsarbeid</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevisst rekrutteringsarbeid for å tilsetje det kjønnet som er underrepresentert i dei ulike avdelingane/stillingskategoriane</li> <li>• Moderat kjønnskvoltering til leiarstillingar i HFK</li> <li>• Innkalle til intervju minst ein kvalifisert søkjar av etnisk minoritet. Ordninga skal og gjelde søkjarar med nedsett funksjonsevne.</li> <li>• Innkalle til intervju minst ein kvalifisert søkjar av etnisk minoritet. Ordninga skal og gjelde søkjarar med nedsett funksjonsevne.</li> <li>• HFK skal ha praksis- og lærlingplassar for personar med etnisk minoritetsbakgrunn og nedsett funksjonsevne. 20% av lærlingplassane skal vere øymerka etniske minoritetar</li> <li>• Stillingsannonsar skal opplyse om fylkeskommunen sin inkluderingspolitikk. Aktuelle grupper skal oppfordrast til å søkje. Aktuelle annonsar skal føreliggje på engelsk i nettversjonen.</li> </ul>	HR direktør/linjeleiarar		
<b>Rapportering</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide årleg statusrapport med utvalde emne i forhold til likeverd, likestilling og inkludering. Rapporten skal leggast fram for adm.utvalet</li> <li>• <b>Styrke bruken av avviksmeldingar i kvalitetssystemet</b> <b>Handlar det «berre» om informasjon om bruken??</b></li> </ul>	«		

Formål: å få kunnskap om omfanget av mobbing og trakassering blant dei tilsette			
<b>Retningslinjer</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide retningslinjer for handtering av mobbing og trakassering blant tilsette i HFK</li> <li>• <b>Utarbeide retningslinjer for grensesetjing når det gjeld kleskode, religiøse uttrykk etc.</b></li> </ul>			
<b>Diverse:</b>			Årleg rapportering på bruk av desse ressursane.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leggje til rette for stillerom i dei ulike fylkeskommunale einingane</li> <li>• Avsetje ein årleg prosent av budsjettet til konkret inkluderingsarbeid blant tilsette og ved rekruttering.</li> <li>• Opprette ein pris for godt inkluderingsarbeid</li> <li>• Skipe til haldningkampanje mot mobbing</li> <li>• Kompetanseheving for rådgjevarar i skule når det gjeld likestilling</li> <li>•</li> </ul>			

235 **5. Oppsummering**

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

240 Planen har fokus på mangfald og likeverd, og intensjonen har vore å vinkle arbeidet mot *inkludering*  
241 istadenfor *diskriminering*. Vidare skal han vere eit viktig verktøy for å gje kunnskap, verkemiddel og  
242 retningslinjer til å setja i verk moglege tiltak for å nå dette målet. Den konkrete oppfølginga av  
243 planen vert avgjerande for fylkeskommunen si utøving av samfunnsoppdraget. Dette gjeld både i  
244 rolla som arbeidsgjevar, som arbeidsplass, i skulen og i den offentlege tenesteytinga.

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

247

248	<b>6. Kjelder</b>
249	
250	Prosjektplan og oppdragsspesifikasjon
251	Etiske retningslinjer for folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune (godkjent av Fylkestinget
252	2015)
253	Utkast til virksomhetsstrategi for Hordaland fylkeskommune 2016-2020, 4.februar 2016
254	Folkehelsa i Hordaland 2015 – ei kunnskapsoversikt
255	Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune, 2008
256	Overordna HMT-plan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017
257	IA-avtalen
258	Samarbeidsavtale for IA mellom NAV og HFK
259	Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018
260	Arbeidsmiljølova
261	Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om
262	etnisitet)
263	Lov om likestillings mellom kjønnene (likestillingsloven)
264	Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og
265	kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)
266	Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og
267	tilgjengelighetsloven)
268	Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersonar i Hordaland
269	fylkeskommune (2014)
270	Regional plan for folkehelse 2014-2025 (som erstattar Fylkesdelplan for universell utforming 2006-
271	2009)
272	<a href="http://www.byggforalle.no">www.byggforalle.no</a>
273	Hordaland fylkeskommune si årsmelding frå 2015 ( <a href="http://www.hordaland.no">www.hordaland.no</a> )
274	
275	
276	<b>7. Definisjonar</b>
277	Når det gjeld bruken av omgrepa diskriminering og mobbing i planen, legg vi til grunn desse
278	definisjonane:

279

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

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

291