

1           **Bakgrunn:       14.05.16**

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           Fylkestinget vedtok 10.06.2008 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 verdiar med vekt på menneskeverd og likeverd, utøver  
49 offentleg 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

## 2. Handlingsplanen – roller og funksjon

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

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

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

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

Nokre av problemstillingane er aktuelle for begge områda, utan at vi har presisert dette i framlegga til tiltak.

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

*Aktiv inkludering kan innebere ein målkonflikt mellom kravet om effektiv drift og reell inkludering. Som arbeidsgjevar har fylkeskommunen eit samfunnsansvar, og skal bidra til eit inkluderande arbeidsliv, og dette kan derfor ha budsjettmessige konsekvensar.*

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

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

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

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

### **Oppfølging av planen:**

- Ansvar for å implementere planen og følgje opp tiltaka ligg i linjeleiinga. Leiarane med ansvar for det einskilde tiltak, skal setje opp ein forpliktande arbeidsplan med budsjett for realisering av tiltaket.

- 108
- 109
- 110
- 111
- 112
- 113
- 114
- 115
- 116
- 117
- I samband med den årlege Eigenkontrollen vil det bli etterspurt hos linjeleiar korleis tiltaka er blitt følgt opp. Eit effektivt kvalitetssystem vil vere eit godt verktøy for å ha ein god oversikt i linja.
  - Handlingsplanen skal takast opp i HAMU/AMU minst ein gong årleg.
  - Statusrapportering i HFK si årsmelding.
  - Tiltaka i planen skal rullerast minst anna kvart år. Regional planstrategi vert lagt til grunn for revisjonen.
  - Budsjettmessige konsekvensar av tiltaka skal synleggjerast i HFK sitt årsbudsjett, jfr. arbeidsplanane på dei ulike einingane.

### 118 3. HFK som tenesteytar

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

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

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

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

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

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

140 *-Universell utforming.* Universell utforming er planlegging og utforming av produkt, varer og tenester  
141 som skal hindre at vi skapar funksjonshemmande barrierar. Dette skal derfor omfatte alle  
142 fylkeskommunale tenester, heile bygningsmassen, transportmiddel og tenester frå  
143 underleverandørane våre. Det er viktig at tenestene våre er støttande for brukarane sin moglegheit  
144 til å vere sjølvhjelpne. **Her skal ikkje vere så stort mellomrom mellom linjene, berre ny linje.**

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

147 *-Likestilling.* Likestillingsperspektivet må vere integrert i undervisningstilbodet og rådgjeving til  
148 elevane. til dømes når det gjeld deira val av studieretning og fag. Utdanningsval ber ofte preg av  
149 tradisjonelle kjønnsroller. Ungdom må få oppleve meistring og utvikle eigen styrke og talent. **Dette**  
150 **må vi sjå litt på. Studierettleiing? Elevane sine val????**

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

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

155 - *Ulikskap i helse*

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

163 - *Inkludering*

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

169 Einsemd er ei viktig årsak til fråfall i den vidaregåande skulen. Utanforskap har store  
170 konsekvensar både for den einskilde og for samfunnet, og er ein risikofaktor når det gjeld  
171 tilknytning til destruktive miljø. Hordaland fylkeskommune skal legge til rette for gode klasse-  
172 og 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><li>• <b>Sjekk språk her</b>HFK vil i skjema og i annan kommunikasjon med brukarar, fjerne krav om å oppgi kjønn der dette ikkje er strengt tatt naudsynt. <b>Der det i utgangspunktet framleis er</b></li></ul>			
---	--	--	--

<p>naudsynt å oppgi kjønn, vil kommunen i den grad det er praktisk gjennomførbart, gjøre det mulig å registrere seg som mann, kvinne eller annet.</p>			
<p><b>Universell utforming</b></p> <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> <li>• Ferdigstilling av vedtak i Fylkesdelplan for universell utforming 2006-2009</li> <li>• <b>Sjå til at Delmål 1.4 i Regional plan for folkehelse 2014-2017 vert oppfylt.</b></li> </ul>			
<p><b>Mobbing/diskriminering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kurs for alle skuletilsette om avdekning og handtering av mobbesaker, samt korleis følgje dei opp i</b></li> </ul>			

<p><b>etterkant.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opprette eit beredskapsteam for særleg vanskelege mobbesaker</li> <li>•</li> </ul>			
<p><b>Likestilling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Øpprette likestillingsstipend for elevar for å bryte ned kjønnsbarrierar i valet av utdanningsretnin g</b></li> <li>• <b>M-K?Opprette fylkeskommunale nettverk for elevar som vel utradisjonelt når det gjeld utdanningsretnin g</b></li> <li>• <b>Innkjøpsrutiner?</b></li> <li>• <b>Gjennomgang av innkjøpsrutiner og inngåing av kontraktar i høve til aktuelle sakskompleks</b></li> </ul>	<p><b>Framlegg til erstatningspunkt: Opprette samarbeid med Likestillingscenteret med tanke på systematisk arbeid for auka likestilling i elevane sine utdanningsval.</b></p>		



#### 174 4. HFK som arbeidsgjevar

175

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

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

- 180 • Hordaland fylkeskommune er ein viktig arbeidsgjevar med ansvar for ein stor og  
181 mangfaldig arbeidsstokk. Fylkeskommunen har som del av den offentlege  
182 forvaltninga eit stort ansvar for å ta vare på og utvikle dei demokratiske verdiane.
- 183 • HFK sin arbeidsgjevarpolitikk skal fremja likeverd, likestilling og inkludering. Den gode  
184 personalpolitikken skal kjenneteikne fylkeskommunen i alle ledd og på alle nivå, og  
185 slik gjere HFK til ein attraktiv arbeidsplass for dyktige medarbeidarar.
- 186 • I dei fleste sektorane er kjønnsfordelinga relativt jamn, berre tannhelse peikar seg ut  
187 med stort kvinnefleirtal. **Talet på menn er og noko høgt i leiande stillingar sett i**  
188 **forhold til det totale talet.**

189

190 **For å rekruttere og behalde eit kompetent og stabilt personale som representerer**  
191 **fylkeskommunen sine verdiar, må HFK ha fokus på:**

192

193 *-Lønspolitikk . Det er eit uttalt mål for fylkeskommunen at talet på arbeidstakarar i*  
194 *uønskt deltid skal reduserast. HFK har og ein lønspolitikk som ikkje favoriserer eitt*  
195 *kjønn. (Lønsstrategi for HFK) Usaklege lønsforskjellar skal elles aktivt motarbeidast.*  
196 *Jfr. Aktivitets- og redegjøringsplikten §23 og 24 i likestillingsloven.*

197

198 *-Alder Arbeidsmiljølova slår fast at det er forbod mot diskriminering på grunn av alder*  
199 *i alle sider ved arbeidsforholdet, t.d. tilsetjing, omplassering, forfremming, opplæring,*  
200 *løn og opphør. HFK ønskjer at eldre arbeidstakarar skal kjenne seg verdsette og*  
201 *inkluderte på lik linje med yngre, og skal stimulere sine tilsette til å stå lenger i arbeid.*  
202 *Fylkeskommunen skal ha eit livsfaseperspektiv som del av personalpolitikken.*

203

204 *-Rekruttering HFK ønskjer eit mangfald av dyktige medarbeidarar, og må leggja til rette*  
205 *både for ei brei rekruttering og for å behalde dei tilsette. Ei balansert fordeling når*  
206 *det gjeld kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder verkar positivt inn på*  
207 *arbeidsmiljøet, og det vil vere med på å utvikle organisasjonen.*

208

209 *-Likestilling HFK ønskjer å fremje likestilling på alle nivå i organisasjonen. Som*  
210 *arbeidsgjevar har fylkeskommunen ansvar for at medarbeidarane ikkje opplever seg*

211 diskriminerte på bakgrunn av kjønn, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Alle  
 212 tilsette i HFK skal trygt kunne vere opne om sin bakgrunn dersom dei ønskjer det. (Sjå  
 213 elles LHBT-planen frå 2014)

214  
 215 *-Åtferd* Inkludering på arbeidsplassen gir seg utslag i høfleg og omgjengeleg åtferd.  
 216 Døme på slik åtferd finn vi i språkbruk, humor og i den generelle kommunikasjonen  
 217 på arbeidsplassen. Leiarane skal sjå kvar einskild arbeidstakar som heile og verdfulle  
 218 menneske, og alle skal handsamast med respekt. Vi arbeider aktivt for å oppnå lik  
 219 leiarpraksis på alle nivå og i alle einingar.

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

231  
 232 *Aktiv inkludering kan innebere ein målkonflikt mellom kravet om effektiv drift og reell*  
 233 *inkludering.* Som arbeidsgjevar har fylkeskommunen eit samfunnsansvar, og skal  
 234 bidra til eit inkluderande arbeidsliv, og dette kan derfor ha budsjettmessige  
 235 konsekvensar.

236

237

238 **Tiltak**

Tiltak	Ansvar	Tid	Merknad
<b>Likeverd og inkludering skal vere tema på:</b> -Leiarsamlingar -Leiaropplæringa -Kurs for nytilsette -Grunnkurs i HMS-arbeid -skal årleg opp i AMU/HAMU • Handlingsplanen skal presenterast for nytilsette i oppstartsamtale	Fylkesdirektør økonomi og organisasjon	Kontinuerleg	
• Utarbeide lønspolitisk dokument som aktivt	Direktør økonomi og organisasjon	2017	Basert på statistisk materiale

motarbeider lønsforskjellar basert på kjønn			
	«		
<b>Rekrutteringsarbeid</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Sjå til at Prosedyre ved rekruttering vert følgt opp, det gjeld i særleg grad pkt.4, 5 og 10.</u></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>• Stillingsannonser skal opplyse om fylkeskommunen sin inkluderingspolitikk. Aktuelle grupper skal oppfordrast til å søkje. Aktuelle annonser 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 leggest fram for adm.utvalet</li> <li>•</li> </ul>	«		
<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> <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> </ul>			Årleg rapportering på bruk av desse ressursane.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skipe til haldningkampanje mot mobbing</li> <li>• Kompetanseheving for rådgjevarar i skule når det gjeld likestilling</li> <li>•</li> </ul>			

239

240 **5. Oppsummering**

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

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

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

252

- 253           **6. Kjelder**  
254
- 255    Prosjektplan og oppdragsspesifikasjon
- 256    Etiske retningslinjer for folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune (godkjent av Fylkestinget  
257    2015)
- 258    Utkast til virksomhetsstrategi for Hordaland fylkeskommune 2016-2020, 4.februar 2016
- 259    Folkehelsa i Hordaland 2015 – ei kunnskapsoversikt
- 260    Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune, 2008
- 261    Overordna HMT-plan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017
- 262    IA-avtalen
- 263    Samarbeidsavtale for IA mellom NAV og HFK
- 264    Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018
- 265    Arbeidsmiljølova
- 266    Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om  
267    etnisitet)
- 268    Lov om likestillings mellom kjønnene (likestillingsloven)
- 269    Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og  
270    kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)
- 271    Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og  
272    tilgjengelighetsloven)
- 273    Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersonar i Hordaland  
274    fylkeskommune (2014)
- 275    Regional plan for folkehelse 2014-2025 (som erstattar Fylkesdelplan for universell utforming 2006-  
276    2009)
- 277    [www.byggforalle.no](http://www.byggforalle.no)
- 278    Hordaland fylkeskommune si årsmelding frå 2015 ([www.hordaland.no](http://www.hordaland.no))
- 279
- 280
- 281           **7. Definisjonar**  
282            Når det gjeld bruken av omgrepa diskriminering og mobbing i planen, legg vi til grunn desse  
283            definisjonane:

284

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

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

296