

# 1 **HANDLINGSPLAN LIKEVERD, INKLUDERING OG LIKESTILLING**

## 2 **Utkast 13.06**

3

### 4 **Bakgrunn:**

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

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

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

16 Basis for planen er dei 4 diskrimineringslovene og Arbeidsmiljølova (sjå lenker s.15) Det vert  
17 for tida vurdert samanslåing/revidering av diskrimineringslovene, men arbeidet er ikkje  
18 ferdigstilt, og denne planen må derfor forhalde seg til eksisterande lovverk.

19 Prosjektgruppa vart sett ned i oktober 2015 og har hatt desse medlemmene: Ruth Brudvik,  
20 leiar, Anne Mette Nesje Porten (regionalavdelinga), Laila Christin Kleppe  
21 (opplæringsavdelinga), Mari-Kristine Morberg (mobbeombod, opplæringsavd.), Frode  
22 Mannsåker (HR), Jorunn Bakke Johannessen (FHVO), Sølve Sondbø (HTV /koordinator  
23 Akademikerne) fram til 31.12.15, Marius Kjørmo (HTV/koordinator Akademikerne) frå  
24 01.01.16, Benedicte Meyer (HTV Utdanningsforbundet).

25 Styringsgruppa: Ingrid Holm Svendsen, direktør økonomi og organisasjon, Geir Davidsen,  
26 direktør HR, Linda Farestveit, leiar seksjon skule, Opplæringsavdelinga.

27

### 28 **Innhaldsoversikt**

29 Bakgrunn..... s.2

30 Mangfald og menneskeverd..... s.4

31 Handlingsplanen – roller og funksjon ..... s.5

32 HFK som tenesteytar ..... s.6

33 HFK som arbeidsgjevar..... s.8

34 Oppsummering.....s.12

|    |                              |      |
|----|------------------------------|------|
| 35 | Kjelder og lenkesamling..... | s.13 |
| 36 | Definisjonar.....            | s.14 |

37 **1. Mangfold og menneskeverd**

38

39 *MÅL: Alle hordalendingar skal ha same tilbod og moglegheiter for samfunnsdeltaking, uansett kjønn,*  
40 *etnisk bakgrunn, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet.*

41 Likeverd, likestilling og inkludering er ein føresetnad for at Hordaland skal vere eit godt samfunn for  
42 alle. Alle som kjem i kontakt med fylkeskommunen skal oppleve å bli høyrde, tekne vare på og sikra  
43 korrekt handsaming. Fylkeskommunen skal ha eit likeverd-, likestillings- og inkluderingsperspektiv i  
44 planprosessar, tilsetjingsprosessar, tenesteyting, opplæring og i samarbeid med frivilljuge lag og  
45 organisasjonar.

46 Handlingsplanen er forankra i Hordaland fylkeskommune sitt samfunnsoppdrag: «Vi utviklar  
47 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

48 Gode og tydelege haldningar til likeverd, likestilling og inkludering er ein absolutt føresetnad for å  
49 lukkast.

50 Vidare er planen forankra i dei etiske retningslinjene våre:

51 «Fylkeskommunen forvaltar fellesskapet sine verdier med vekt på menneskeverd og likeverd, utøver  
52 offentlig myndighet og yt tenester som er viktige for samfunnet, for verksemdar og for einskildpersonar.  
53 Folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune skal vere seg medviten samfunnsansvaret som  
54 følgjer med desse oppgåvene, og utøve dei på ein rettferdig og tillitvekkjande måte.»  
55

56 «Likeverd, likestilling og inkludering» er vurdert i høve til diskrimineringsgrunnlag som kjem til  
57 uttrykk i diskrimineringslovene og i Arbeidsmiljølova.

58 I fylkeskommunen er det nulltoleranse for mobbing og trakassering.

59

60 Fylkesrådmann

Fylkesdirektør økonomi/organisasjon

61

62

## 63 2. Handlingsplanen – roller og funksjon

64

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

68

69

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

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

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

79

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

82

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

86

87 I tråd med gjeldande styringsdokument og statlege føringar er mange tiltak alt sett i gang, mellom  
88 anna i samband med IA-arbeidet, Folkehelseplan, Overordna HMT-plan mm. (Sjå s.14) Det er viktig å  
89 understreke at alt inkluderings- og likestillingsarbeid inneber kontinuerleg innsats, og at mange av  
90 tiltaka derfor sjeldan kan ferdigstillast. *Ein føresetnad for at denne planen skal lukkast, er eit*  
91 *kontinuerleg haldningsarbeid.*

92

93 «Handlingsplan for likestilling, likeverd og inkludering» tek opp både arbeidsgjevar- og  
94 tenesteytarperspektivet for HFK.

95

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

99

### 100 **Oppfølging av planen:**

101

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

- 105
- 106
- 107
- 108
- 109
- 110
- 111
- 112
- 113
- 114
- 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 årsbudsjet, jfr. arbeidsplanane på dei ulike einingane.

### 115 3. HFK som tenesteytar

116 *HFK skal utøve mynde slik at brukarane er sikra korrekt handsaming og rettvis avgjersler. (Sjå*  
117 *Virksomhetsstrategi for HFK 2016-2020)*

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

- 119 • For elevane/lærlingane våre er skulen ein læringsarena og arbeidsplass med dagleg opphald  
120 (med eit eige lovverk, Opplæringslova. Lærlingane kjem og inn under arbeidsmiljølova.).
- 121 • Den offentlege tannhelsetenesta er eit viktig tilbod til born og unge, eldre og andre  
122 prioriterte grupper.
- 123 • Eit godt kollektiv- og samferdsletilbod er ein av nøklane til ein god kvardag for innbyggjarane  
124 og for næringslivet i fylket.
- 125 • HFK gir tilskot og støtte til kultur- og idrettstiltak, og til drift av ulike bygg/anlegg, noko  
126 mange innbyggjarar i alle aldrar har glede og nytte av.

127

128 *Hordaland fylkeskommune si tenesteyting er basert på den einskilde innbyggjar sine behov og rettar.*  
129 *Tenestene har like god kvalitet og gir like godt resultat uavhengig av den einskilde innbyggjar sine*  
130 *personlege føresetnader og kor ein bur. Alle som har bruk for fylkeskommunale tenester skal bli møtt*  
131 *med respekt og oppleving av likeverd, uansett personleg ståstad og bakgrunn.*

132 *(Gode levekår fremjar god folkehelse. Trass i fleire sosiale og økonomiske velferdsordningar*  
133 *som skal bidra til sosial utjamning, aukar ulikskap i helse. Hordaland Fylkeskommune har*  
134 *som mål å redusere denne ulikskapen. (Jfr Regional plan for folkehelse). Passar dette her??*

135

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

137 *-Universell utforming.*

138 Universell utforming er planlegging og utforming av produkt, varer og tenester som skal hindre at vi  
139 skapar funksjonshemmande barrierar. Dette skal derfor omfatte alle fylkeskommunale tenester,  
140 heile bygningsmassen, transportmiddel og tenester frå underleverandørane. Det er viktig at  
141 tenestene er støttande for brukarane sin moglegheit til å vere sjølvhjelpne. Redusert psykisk  
142 funksjonsevne kan ofte vere «usynleg». Vi må difor stadig utvikle vår kompetanse for å forstå  
143 behovet for tilrettelegging.

144 *-Likestilling og inkludering*

145 Likestillingsperspektivet må vere integrert i undervisningstilbodet og rådgjeving til elevane. Ungdom  
146 må få oppleve meistring og utvikle eigen styrke og talent. Likeeins må likestilling og inkludering vere  
147 førande når det gjeld fylkeskommunen si prioritering i 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 Hordaland opplever jamn innvandring, inkludert flyktningar, frå andre land, og utviklar seg til eit  
 151 stadig meir fleirkulturelt samfunn. Både språklege og kulturelle barrierar kan skape utfordringar, og  
 152 fylkeskommunen må difor ta omsyn til god kommunikasjon for å sikre riktige tenester. Døme på  
 153 dette er bruk av språknøytrale symbol, profesjonell tolke- og omsetjingstenester og klar presentasjon  
 154 av vårt tenesteapparat.

155 Utanforskap har store konsekvensar både for den einskilde og for samfunnet, og er ein  
 156 risikofaktor når det gjeld tilknytning til destruktive miljø. Hordaland fylkeskommune skal legge  
 157 til rette for gode klasse- og skulemiljø, og ein skal jobbe mot utanforskap og for inkludering i  
 158 fellesskapet.

159 *-Mobbing og diskriminering*

160 HFK har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Dette må utdjupast noko. Mari-Kr.?

161 **Tiltak:**

| Tiltak  | Merknad  | Ansvar          | Frist        |
|---|--|-----------------|--------------|
| <b>Universell utforming</b>   | <b>Jfr.Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, kap.3 og Folkehelseplan for Hordaland 2014-2025</b> |                 |              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Inkludere kunnskap om universell utforming i HFK si leiaropplæring</li> </ul>                          | Kunnskap for haldningsendring<br>Spesiell utfordring:<br>Hørselshemming  | Dir. øk/org     | Kontinuerleg |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Døvetolking frå fylkestingsmøta</li> </ul>   |  | Fylkesrådmannen | 01.01.17     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Plassering av alle opne, politiske møte i lokale med universell utforming</li> </ul>                   |  | Fylkesrådmannen | 01.01.17     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Inngå generell avtale om tolketeneste.</li> </ul>  | Dette gjeld både framandspråk, teiknspråk og synstolking   | Fylkesrådmannen | Kontinuerleg |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Be Skyss vurdere tenesteproduksjonen sin med særleg tanke på forenkling av billettsystemet.</li> </ul> |  | Dir. Samferdsel | 01.01.17     |
| <b>Inkludering og likestilling</b>  | <b>Jfr. De fire diskrimineringslovene</b>  |                 |              |

|  |  |                    |                   |
|--|--|--------------------|-------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Innføringstilboda for minoritetsspråklege med kort butid skal plasserast i egne kurs eller i kombinasjonsklassar</li> </ul>                 | Kvalitetssikring av språknivå for elevar med norsk som andrespråk                          | Dir. opplæring     | Skuleåret 2017/18 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre at minoritetsspråklege med rett til særskilt språkopplæring etter opplæringlova §3.12, må og få tospråkleg opplæring i fag</li> </ul> | Tilsyn i samband med dette startar h-2016  | Dir.opplæring      | Kontinuerleg      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Redigering av søkjarhandboka til vgo for å gjera ho tydelegare på tilboda til elevar med funksjonshemmingar</li> </ul>                      | Gjeld særleg tilrettelagt opplæring.   | Dir. opplæring     | 01.12.2016        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Vidareføring av tilbod som t.d. produksjonsskule og vekslingsmodell</li> </ul>  | Stor fleksibilitet i undervisningstilbodet for å inkludere fleire                          | Dir. opplæring     | Kontinuerleg      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Lærekandidatordninga må gjerast betre kjent</li> </ul>  | Ein vurderer betre plassering av informasjon   | Dir. opplæring     | 01.12.16          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>LHBT-sertifisering av HFK-jfr.LHBT-planen</li> </ul>  | Jfr.Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersonar i HFK  | Dir. øk/org        | 01.06.2017        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Tilsette i skulen skal få tilbod om kompetanseheving i emne som kjønns mangfald, etikk og ulike samlivsformer</li> </ul>                    |  | Dir.opplæring      |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>HFK skal ha gjennomgang av biletbuiken for å sikre mangfald i den visuelle kommunikasjonen</li> </ul>                                       | T.d. ved å vise bilete av likekjønna par, innvandrarar, personar med nedsett funksjonsevne | Dir. kommunikasjon | Våren 2017        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Opprette samarbeid med Likestillingssenteret med tanke på systematisk arbeid for auka likestilling i elevane sine utdanningsval</li> </ul>  | Rådgjevarar i skule bør inkuderast i dette arbeidet  | Dir.opplæring      | Skuleåret 17/18   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Opprette fylkeskommunale nettverk for elevar som vel utradisjonelt når det gjeld utdanningsretning</li> </ul>                               |  | Dir. opplæring     | Skuleåret 17/18   |
| <b>Mobbing/diskriminering</b>  |  |                    |                   |



|   |  |                 |  |
|---|--|-----------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurs for alle skuletilsette om avdekning og handtering av mobbesaker der elevar er involverte</li> </ul> |  | Dir.opplæring   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opprette eit beredskapsteam for særleg vanskelege mobbesaker</li> </ul>                                  |  | Fylkesrådmannen |  |

162

163

164

165

#### 166 4. HFK som arbeidsgjevar

167

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

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

- 172
- Hordaland fylkeskommune har som del av den offentlege forvaltninga eit stort ansvar for å ta vare på og utvikle dei demokratiske verdiane.
  - HFK sin arbeidsgjevarpolitikk skal fremja likeverd, likestilling og inkludering. Den gode personalpolitikken skal kjenneteikne fylkeskommunen i alle ledd og på alle nivå, og slik gjere HFK til ein attraktiv arbeidsplass for dyktige medarbeidarar.
  - I dei fleste sektorane er kjønnsfordelinga relativt jamn, men talet på menn er noko høgt i leiande stillingar sett i forhold til det totale talet.

179

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

182

#### 183 *-Lønspolitikk*

184

185 Det er eit uttalt mål for fylkeskommunen at talet på arbeidstakarar i uønskt deltid  
186 skal reduserast. HFK skal og ha ein lønspolitikk som ikkje favoriserer eitt kjønn.  
187 Usaklege lønsforskjellar skal elles aktivt motarbeidast. Jfr. Aktivitets- og  
188 redegjøringsplikten §23 og 24 i Likestillingsloven.

189

#### 190 *-Alder*

191 Arbeidsmiljølova slår fast at det er forbod mot diskriminering på grunn av alder i alle  
192 sider ved arbeidsforholdet, t.d. tilsetjing, omplassering, forfremming, opplæring, løn  
193 og opphør. HFK ønskjer at eldre arbeidstakarar skal kjenne seg verdsette og  
194 inkluderte på lik linje med yngre. I prosedyren for rekruttering i HFK er det nemnt at  
195 det er diskriminering dersom ein søker ikkje vert kalla inn til intervju pga. høg alder.  
196 HFK skal som IA-verksemd skal stimulere sine tilsette til å stå lenger i arbeid.  
197 Fylkeskommunen skal ha eit livsfaseperspektiv som del av personalpolitikken.

198

#### 199 *-Rekruttering*

200 HFK ønsker eit mangfald av dyktige medarbeidarar, og må leggja til rette både for ei  
201 brei rekruttering og for å behalde dei tilsette. Ei balansert fordeling når det gjeld  
202 kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder verkar positivt inn på arbeidsmiljøet, og det  
203 vil vere med på å utvikle organisasjonen.

204

205 *-Likestilling og inkludering*

206

207 HFK ønskjer å fremje likestilling på alle nivå i organisasjonen. Som arbeidsgjevar har  
208 fylkeskommunen ansvar for at medarbeidarane ikkje opplever seg diskriminerte på  
209 bakgrunn av kjønn, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Alle tilsette i HFK skal  
210 trygt kunne vere opne om sin bakgrunn dersom dei ønskjer det. (Sjå elles LHBT-  
211 planen frå 2014)

212

213

214 *-Åtferd*

215

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

221

222

223 *-Inkludering*

224

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

234

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

239

240

| Tiltak  | Merknad  | Ansvar                                 | Frist        |
|---|--|--|--------------|
| <b>Inkludering og likestilling</b>  | <b>Jfr.Dei fire diskrimineringslovene</b>  |  |              |
| Likeverd og inkludering skal vere tema på:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>-Leiarsamlingar</li> <li>-Leiaropplæringa</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> </ul> |  | Fylkesdirektør økonomi og organisasjon | Kontinuerleg |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revidere lønspolitisk dokument med tanke på konkrete tiltak for å motarbeide lønsforskjellar basert på kjønn</li> </ul>  | Basert på statistisk materiale   | Direktør økonomi og organisasjon       | 2017         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide ein prosedyre for sluttintervju der alle som går heilt eller delvis av, kan melde tilbake korleis dei har opplevd prosessen omkring pensjoneringa.</li> </ul>  | Informasjonen frå desse intervjuja skal danne grunnlag for læring og forbetring omkring handsaming av seniorar i HFK | Dir. Øk/org                            | 2017         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leggjje til rette for «stillerom» i dei ulike fylkeskommunale einingane</li> </ul>   |  | Dir.eigedom                            |              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avsetje ein årleg sum i budsjettet til konkret inkluderingsarbeid blant tilsette og ved rekruttering.</li> </ul>   | Årleg rapportering på bruk av desse ressursane.  | Dir.Øk/org                             | Våren 2017   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opprette ein pris for godt inkluderingsarbeid</li> </ul>   |  | Dir.Øk/org                             | Våren 2017   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide retningslinjer for grensesetjing når det gjeld kleskode, religiøse uttrykk etc.</li> </ul>   |  | Fylkesrådmannen                        | Dir.Øk/org   |
| <b>Mobbing og diskriminering</b>  |  |  |              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skipe til haldningskampanje mot mobbing</li> </ul>   |  | Fylkesrådmannen                        | 2017         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide retningslinjer for</li> </ul>  | Jfr. Forskrift til AML   | Dir.HR                                 | 01.03.17     |

|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
| handtering av mobbing og trakassering blant tilsette i HFK  |  |                   |   |
| <b>Rekrutteringsarbeid</b>  |  |                   | <b>Her skal ein ha særleg merksemd på Prosedyre ved rekruttering, pkt.4,5 og 10</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>HFK skal ha praksis- og lærlingplassar (evt.traineestillingar) for personar med etnisk minoritetsbakgrunn og nedsett funksjonsevne. 20 % av lærligplassane skal vere øyremerkte desse gruppene.</li> </ul> |  | Fylkesrådmannen   | Kontinuerleg  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Stillingsannonsar skal opplyse om fylkeskommunen sin inkluderingspolitikk. Aktuelle grupper skal oppmodast om å søkje.</li> </ul>  | Aktuelle annonsar skal liggje føre på engelsk i nettversjonen. | Dir.kommunikasjon | 01.03.17  |

242

243

## 244 5. Oppsummering

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

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

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

256

- 257           **6. Kjelder/lenker**  
258
- 259    Prosjektplan og oppdragsspesifikasjon
- 260    Etiske retningslinjer for folkevalde og tilsette i Hordaland fylkeskommune (godkjent av Fylkestinget  
261    2015)
- 262    Utkast til virksomhetsstrategi for Hordaland fylkeskommune 2016-2020, 4.februar 2016
- 263    Folkehelsa i Hordaland 2015 – ei kunnskapsoversikt
- 264    Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune, 2008
- 265    Overordna HMT-plan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017
- 266    IA-avtalen
- 267    Samarbeidsavtale for IA mellom NAV og HFK
- 268    Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018
- 269    Arbeidsmiljølova
- 270    Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om  
271    etnisitet)
- 272    Lov om likestillings mellom kjønnene (likestillingsloven)
- 273    Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og  
274    kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)
- 275    Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og  
276    tilgjengelighetsloven)
- 277    Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersonar i Hordaland  
278    fylkeskommune (2014)
- 279    Regional plan for folkehelse 2014-2025 (som erstattar Fylkesdelplan for universell utforming 2006-  
280    2009)
- 281    [www.byggforalle.no](http://www.byggforalle.no)
- 282    Hordaland fylkeskommune si årsmelding frå 2015 ([www.hordaland.no](http://www.hordaland.no))
- 283
- 284
- 285           **7. Definisjonar**  
286            Når det gjeld bruken av omgrepa diskriminering, mobbing og inkludering i planen, legg vi til  
287            grunn desse definisjonane:

288

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

294 Når det gjeld omgrepet inkludering, har vi valt å gjengi definisjonen som Udir har på sine  
295 sider. Denne definisjonen tar utgangspunkt i skule/opplæring, men kan og nyttast i større  
296 samanhengar.

297 «Inkluderende opplæring handler om at alle barn og unge med ulik sosial bakgrunn og med  
298 forskjellig etnisk, religiøs og språklig tilhørighet skal møtes med tillit og respekt på skolen.

299 Den inkluderende skolen er basert på grunnleggende respekt for menneskerettighetene og  
300 menneskers likeverd. Dette er et verdigrunnlag som har sterk oppslutning i samfunnet vårt og  
301 som er nedfelt i opplæringslovens formålsparagraf.» ([http://www.udir.no/Regelverk/tidlig-](http://www.udir.no/Regelverk/tidlig-innsats/Skole/Begreper-og-prinsipper/Inkluderende-opplaring/)  
302 [innsats/Skole/Begreper-og-prinsipper/Inkluderende-opplaring/](http://www.udir.no/Regelverk/tidlig-innsats/Skole/Begreper-og-prinsipper/Inkluderende-opplaring/), 01.06.2016)

303

304 **Arbeidstilsynet** har følgjande definisjon av mobbeomgrepet: "Det er mobbing når en person  
305 gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om  
306 trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting og lignende. Det er typisk for situasjonen at  
307 offeret ikke er i stand til å forsvare seg. Dersom partene som står mot hverandre er like  
308 sterke eller det handler om enkeltstående episoder, defineres det ikke som mobbing.  
309 Styrkeforholdet mellom partene handler ikke nødvendigvis om formell plassering i  
310 organisasjonen. Slik begrepet vanligvis brukes, kan en person bli utsatt for mobbing både fra  
311 ledere og kollegaer." ([http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225#hva\\_er](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78225#hva_er)  
312 31.03.16)

313

314