

# Overordna handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfald (LIM)

-----

Helse Førde HF arbeider for likestilling, mangfald og ein organisasjonskultur der vi møter kvarandre med opne haldningar, respekt og inkludering.

Helse Førde HF bidreg i det nasjonale arbeidet med å auke den totale yrkesdeltakinga i samfunnet, etter måla i det statlege inkluderingsarbeidet.

## Organisering av arbeidet

Det daglege og kontinuerlege arbeidet med likestilling, inkludering og mangfald er integrert i arbeidsprosessar og retningsliner i føretaket. Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfald skjer i tett samarbeid med tillitsvalde og vernetenesta.

Det er oppretta eit underutval til arbeidsmiljøutvalet i Helse Førde (FAMU), som skal koordinere utviklings- og rapporteringsarbeidet innanfor likestillings-, inkluderings- og mangfaldsområdet (heretter kalt LIM-arbeidet og LIM-utvalet). LIM-utvalet har utarbeidd ein overordna handlingsplan som set rammer for korleis føretaket skal arbeide med LIM, og korleis arbeidet skal rapporterast og følgjast opp. Handlingsplanen forklarar metoden for arbeidet, med tiltak på ulike nivå i føretaket.

LIM-utvalet består av:

- 3 representantar frå arbeidsgjevar (leiar på seksjons- eller avdelingsnivå)
- 2 representantar oppnemnd av tillitsvalde
- 1 representant oppnemnd av føretakshovudverneombodet

HR skal være sekretariat for LIM-utvalet og sikre gjennomføring av tiltak. BHT skal være rådgjevar for utvalet, og har møte- og talerett i møtene.

## Mandat for LIM-utvalet

LIM-utvalet skal utarbeide, implementere, evaluere og revidere tiltaksplanar for arbeidet. Utvalet skal årleg utarbeide likestillings- og mangfaldsutgreiing som dei skal legge fram for styret saman med årsmeldinga.

LIM-utvalet skal vidare:

- legge til rette for læring på alle nivå i føretaket
- kartlegge, analysere og samanstillе overordna data
- gje råd til leiarar på alle nivå i organisasjonen, tillitsvalde og verneombod

## Diskrimineringsgrunnlaget

Lov om likestilling og forbod mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringslova) inneheld spesifikke krav til aktivt, målretta og planmessig arbeid for å fremje likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kombinasjonar av dette, i tillegg til ei plikt til å hindre seksuell trakassering.

Dette arbeidet skal utførast i fire trinn:

1. kartlegge risiko for diskriminering
2. vurdere årsaker
3. setje i verk eigna og relevante tiltak
4. evaluere resultatet

Arbeidet med å kartlegge risiko for diskriminering skal mellom anna omfatte områda rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og høve til å kombinere arbeid og familieliv.

Likestilling, inkludering og mangfald skal integrerast i kommunikasjonsarbeidet, som ein naturleg del av føretaket si profilering.

### **Mål og tiltak for 2023**

#### **Mål 1:**

Helse Førde skal spegle mangfaldet i befolkinga og legge til rette for inkluderande rekruttering.

#### **Tiltak:**

- Ta i bruk e-læringskurs og utarbeide undervisingsopplegg i inkluderande rekruttering, samt syte for at dette er godt kjent og blir gjennomført av leiarar og tillitsvalde.
- Vidareutvikle arbeidet for at medarbeidarar med funksjonsnedsetting kan nytte sin arbeidskapasitet. Dette gjennom samarbeid med NAV og andre samarbeidspartnarar.
- Vidareutvikle samarbeidet med NAV om arbeidstrening.
- Vidareutvikle inkluderande arbeidsmiljø der tilsette blir behandla rettvist og likeverdig, og sjølv fremmar respekt for mangfald og likestilling i sitt daglege virke.
- Revidere livsfasepolitikken, slik at føretaket har ein personalpolitikk tilpassa livsfasane for å gje høve til fagleg utvikling og tilrettelegging gjennom heile karrieren.
- LIM-perspektivet skal inngå som eit integrert element i dei årlege medarbeider-samtalane.
- Helse Førde skal arbeide vidare med universell utforming, som ein føresetnad for inkluderande rekruttering og for å ivareta behova for tilsette i Helse Førde.

#### **Mål 2:**

Helse Førde skal arbeide for jamn kjønnsfordeling for leiarar på alle nivå, og betre kjønnsfordeling innan alle stillingsgrupper.

#### **Tiltak:**

- Analysere kjønnsfordeling på alle leiarnivå samt innan alle fagområde og stillingsgrupper, identifisere årsak og utarbeide tiltak for jamnare kjønnsfordeling.
- Analysere omfang av ufrivillig deltid, og om det er ulike stillingsgrupper som i større grad enn andre rapporterer om ufrivillig deltid.