

LIM - likestilling, inkludering og mangfold - handlingsplan

Gjelder for: Hele SiV
 Dokumenttype: []
 Sist endret: 18.02.2024

Handlingsplan – Likestilling, inkludering og mangfold (innsatsområde 8 i overordnet HMS handlingsplan)

Mål: Oppfylle kravene i lov om likestilling og forbud mot diskriminering §§ 1, 24 og 26

(* grønne felter er utført)

I henhold til [LIM - likestilling, inkludering og mangfold - policy](#).

Nr	Tiltak	Ansvar	Ressurser	Tidsrom
Internt – for ledere og ansatte				
1	<p>Lønns- og arbeidsvilkår Videreutvikle analyse av lønn og likestilling for å ivareta redegjøringsplikten i LDL §§ 26 og 26 a)</p> <p>Vurdere behovet for og evt. utarbeide lønnspolicy som inkluderer likestilling</p> <p>Heltidskultur – forsterke likestillingsperspektivet i det videre arbeidet</p>	Leder HR-ressurs og forhandlingsseksjon	Repr. fra tillitsvalgte	2023 - 2024
2	<p>Livsfaser Gjennomgå og eventuelt justere ulike livsfaseorienterte ordninger iht. LIM</p>	Leder HR-arbeidsgiver- og HMS-seksjon	Repr. fra tillitsvalgte HVO	2024
3	<p>Personalhåndboka Gjennomgå og eventuelt justere rutiner i personalhåndboka og inkludere/forsterke LIM</p>	Leder HR-arbeidsgiver- og HMS-seksjon		2024
4	<p>Rekruttering Gjennomgå og eventuelt justere rekrutteringsrutinene iht. LIM. (struktur i personalhåndboka, EK, intranett etc.)</p> <p>Vurdere å videreutvikle veiledere og maler til bruk i rekrutteringsarbeidet.</p> <p>Utarbeide og implementere mangfoldserklæring i utlysningstekst</p> <p>Etablere prosjektperiode med controllerfunksjon i HR-personal for å sikre etterfølgelse av rutiner</p>	Leder HR-arbeidsgiver- og HMS-seksjon	HR-kompetanse- og utdanningsseksjon	Våren 2023
5	<p>ForBedring – mobbing, trakassering, diskriminering</p>	Leder HR-arbeidsgiver- og HMS-seksjon	Repr. fra tillitsvalgte HVO	Våren 2023

Nr	Tiltak	Ansvar	Ressurser	Tidsrom
	<p>Vurdere å legge inn tilleggsspørsmål i ForBedring for å kartlegge forekomst av trakassering og seksuell trakassering</p> <p>(Eks: Jeg har vært utsatt for ... de siste 12 mnd.)</p> <p>Utarbeide rutine hvor HR, ved lavt score på ForBedring/sykefravær, tilbyr veiledning/oppfølging</p>			<p>(vurdert, men besluttet ikke iverksatt)</p> <p>2023</p>
Eksternt – for pasienter, pårørende og samarbeidspartnere				
6	Internett Presentere LIM	HMS-sjef	Kommunikasjon/HMS-rådgiver/spes. rådg. IA	Innen 31.10.22
7	Inkludering av personer utenfor arbeidslivet Samarbeidsavtale med NAV Vestfold og Telemark. Denne omfatter også intensjon om arbeidstreningsplasser for personer som står utenfor arbeidslivet.	Spes. rådg. IA	Virksomhets-team NAV SiV	løpende
8	Synliggjøre mangfold Vurdere å utarbeide en oversikt for hvordan sykehuset kan markere og synliggjøre støtte til mangfold.	Leder HR-arbeidsgiver- og HMS-seksjon	Kommunikasjon	Høst 2024
9	<p>Mangfold – bruk av pronomen Vurdere å fremme en sak for å evt. innføre konsekvent bruk av pronomen som ikke fremmer stereotyper (hen). Gjelder intern og eksternt kommunikasjon.</p> <p><small>FRA BOKMÅLSORDBOKA</small></p> <p>hen PRONOMEN <small>VIS BØYNING +</small></p> <p>OPPHAV fra finsk <i>hän</i>, gjennom svensk <i>hen</i></p> <p>BETYDNING OG BRUK</p> <p>1. brukt for å vise til en person når kjønn er ukjent, uvesentlig eller holdes skjult han/hun, han eller hun, vedkommende (I) <i>eleven må vise hva hen duger til</i> <i>pasienten sier hen har vært syk lenge</i> <i>kjøperen må vise kvittering hvis hen returnerer varen</i> <i>hva sier en italiener når hen sier 'buona sera'?</i></p> <p>2. brukt for å vise til en person som foretrekker pronomenet 'hen' framfor 'han' eller 'hun' <i>Kim vil helst omtales som hen</i> <i>hen identifiserer seg som ikke-binær</i></p>	Kommunikasjonsdirektør	HR-arbeidsgiver- og HMS-seksjon	<p>Innen 01.07.23</p> <p>(vurdert, men ikke fremmet som sak i DLG. Det er økende bruk av pronomenet hen i SiVs kommunikasjon)</p>
10	Mangfold i kommunikasjon Forsterke bevisst bruk av illustrasjoner som speiler mangfoldet. (Brosjyrer, bildebank, informasjonsskriv, nettsider, sosiale medier, mm)	Kommunikasjonsdirektør		Løpende
11	Informasjon om tjenester på engelsk Vurdere relevante områder hvor informasjon om tjenester bør foreligge på engelsk	Kommunikasjonsdirektør	Fagdirektør	2023-2024
Systematikk og organisering				

Nr	Tiltak	Ansvar	Ressurser	Tidsrom
12	Styringssystem Innarbeide LIM i sykehusets styringssystem i henhold til LDL §§ 1, 24 og 26	HMS-sjef	HMS-rådgiver/ spes. rådg. IA	Innen 01.02.23
13	Risikovurdering Etablere årlig risikovurdering for LIM arbeidet (vise til lovverk og rapporteringsplikt)	HMS-sjef	HMS-rådgiver/ spes. rådg. IA	Innen 01.05.23
14	Avviks- og varslingssystemet <ul style="list-style-type: none"> Etablere avvikskategori i avvikssystemet EQS knyttet til diskriminering, rasisme og (seksuell) trakassering for å sikre overholdelse av rutiner, prosedyrer og lovverk Inkludere tall fra varslingssystemet ved rapportering 	HMS-sjef	HMS-rådgiver/ spes. rådg. IA	Innen 01.01.23
Kompetanse				
15	Kompetanseplaner Sikre at LIM blir en del av kompetanseplanene: <ul style="list-style-type: none"> HMS-ansvar for leder eller kompetanseplan for leder Kompetanseplan for verneombud 	Spes. rådg. IA	HMS-sjef/HMS-rådgiver/ rådgiver kompetanse	Innen 31.12.23
16	Sak i HAMU 2023 (sak 27/23 13.06.23 → resultat av risikovurdering)	HMS-sjef	HVO/spes. rådg. IA	Innen 31.12.23
17	Ansatte har kompetanse om LIM Utvikle informasjonsmateriell til bruk på seksjonsnivå. Målet er at ansatte selv skal identifisere utfordringer og mulige løsninger knyttet til LIM. Vurdere å implementere pkt. 18 her.	Spes. rådg. IA	HMS-sjef/ repr. tillitsvalgte/ HVO	2024
18	Kunnskap om kjønns mangfold: Kontakte regionalt senter for kjønnsinkongruens for evt utarbeidelse av opplæringsmateriell om kjønns mangfold	Spes. rådg. IA		2024