

Mål/fokusområde	Tiltak	Ressurser (personal/økonomi)	Status
1. Styringssystemet ivaretar systematisk arbeid med likestilling og mangfold	1.1 Sikre at likestilling og mangfold er et eget tema i risikobildet som gjennomgås i ledelsens gjennomgang (LGG)	HR-rådgiver	Oppstart T1 2023
	1.2 Konkretisere i relevante EK-prosedyre hvordan sykehuset håndterer diskriminering, rasisme og seksuell trakassering	HR-rådgiver	Under arbeid T3 2022
	1.3 Rapportering av kjønnsdelte data, inkl. lønnsforhold, for alle stillingskategorier som del av styrets årsberetning. Gjennomføres annethvert år.	HR rådgiver	Under arbeid T3 2022
	1.4 Kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid. Gjennomføres annethvert år og tallene rapporteres som del av styrets årsberetning	HR-rådgiver	Gjennomført T1 2022
	1.5 Kartlegge/utrede behov for å etablere avvikskategori i Synergi knyttet til diskriminering og rasisme for å sikre overholdelse av rutiner, prosedyrer og lovverk	Synergiforvalter	Planlagt T1 2023
2. Ansatte har relevant kompetanse om likestilling og mangfold i sitt arbeid	2.1 Vurdere mulighet for et felles innføringskurs i mangfold, likeverd og migrasjonshelse, med VID og Omsorg.	Fagsjef HMS	Planlagt T1 2023
	2.2 Innføre Likestilling og mangfold, inkludert mangfoldledelse, som et fast repeterende tema på Lederopplæring. Utrede mulighet for å samarbeid med Omsorg og VID på området.	HR-rådgiver	Planlagt T2 2023
	2.3 Utarbeide en eller flere «kompetansepakker» som kan benyttes på fagdager, inngå som del av internundervisning eller lignende. Kan legges på Kompetanseportalen, intranett, i egne mapper på fellesområdet.	Fagsjef HMS	Planlagt T1 2023
	2.4 Arrangere workshop med Likestillings- og diskrimineringsombudet for ledere og evt verneombud i samarbeid med de andre virksomhetene i Diakonhjemmet.	Fagsjef HMS	Planlagt T3 2023
	2.5 Kartlegge mulighet for politianmeldelse av diskriminering mot våre ansatte	Avdeling for Fag og kvalitet	Planlagt T2 2023
3. Synliggjøre sykehusets holdning til likestilling og mangfold	3.1 Kommunisere ut policy på plakat som også formidler at pasienter kommer til å møte et mangfold blant våre ansatte.	Kommunikasjonssjef	Planlagt våren 2023
	3.2 Publisere policy og handlingsplan på intra- og internettet.	Kommunikasjonssjef	Under arbeid T3 2022
	3.3 Etablere mer inkluderende inngangspartier ved sykehuset, som f.eks. ønsker velkommen på flere språk.	Kommunikasjonssjef	Planlagt T1 2023
	3.4 Sykehuset deltar i nasjonale og internasjonale merkedager i samarbeid med Stiftelsen for å synliggjøre støtte til mangfold.	Kommunikasjonssjef	Planlagt T1 2023
	3.5 Øke bruken av illustrasjoner som speiler sykehusets mangfold. (Brosjyrer, informasjonsskriv, nettsider, sosiale medier, e-læring mm).	Kommunikasjonssjef	Planlagt T1 2023

4. Likeverdige helsetjenester	4.1 Gjøre tilbud om samtalepartnertjenester kjent i organisasjonen, og ferdigstille EK-prosedyre om åndelige og eksistensielle behov.	Avdelingsleder preste- og diakonitjenesten	Planlagt T2 2023
	4.2 Styrke informasjon på nettsidene om hvordan man kan klage dersom man opplever diskriminering som pasient, og vurdere mulighet for å synliggjøre den informasjonen andre steder på sykehuset.	Kommunikasjonssjef	Planlagt T1 2023
	4.3 Ansatte i kommunikasjonsavdelingen tar e-læringskurs i Klarspråk (Den gylne pennen).	Kommunikasjonssjef	Gjennomført T3 2022
	4.4 Andre ansatte, som har særlig ansvar for utarbeidelse av pasientinformasjon, oppmuntres til å delta på e-læringskurs i Klarspråk (Den gylne pennen).	Kommunikasjonssjef	Planlagt T1 2023
	4.5 Sikre sykehusets deltakelse i Norsk nettverk for migrantvennlig sykehus (NONEMI).	Avdelingsleder preste- og diakonitjenesten	Planlagt T1 2023
	4.6 Gjennomføre pilot i bruk av digitalt oversetterverktøy Care to translate clinic.	Samhandlingsrådgiver	Planlagt T1 2023
	4.7 Jobbe for inkluderende (ikke diskriminerende) språk i sykehuset. Utrede mulighet for å ta i bruk «Ordlister for inkluderende språk» fra Ahus. Gjøre denne kjent gjennom tilbud om undervisning, og bruk av formidlingskanaler som intranett og kompetanseportalen.	Fagsjef HMS	Planlagt T1 2024
	4.8 Gjennomføre intern revisjon av system for bruk av tolketjenester.	Fagsjef HMS	Planlagt T2 2023
5. Sykehuset har mangfold blant ansatte, og disse ressursene benyttes	5.1 Rekruttere personer som står utenfor arbeidslivet gjennom samarbeidsavtalen mellom sykehuset og NAV.	HR-rådgiver	Løpende
	5.2 Tilrettelegge for at alle ledere tar e-læringskurset om inkluderende rekruttering	HR-rådgiver	Planlagt T2 2023
	5.3 Utrede muligheten for mer systematisk bruk av ansattes språkkompetanse (ikke som tolk)	HR-rådgiver	Planlagt T1 2024