



Diakonhjemmet sykehus

Rapport om likestilling, inkludering og mangfold 2023

Denne rapporten beskriver status for Diakonhjemmet sykehus sitt kontinuerlige arbeid med å fremme likestilling, inkludering og mangfold i våre klinikker.

Del 1: Redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling ved Diakonhjemmet sykehus

Del 2: Beskrivelse av hvordan vi jobber for å integrere likestilling og ikke-diskriminering i våre rutiner, praksiser og forbedringsarbeid.

Innledning

Diakonhjemmet sykehus skal yte spesialisthelsetjenester av høy kvalitet til pasienter ut fra et helhetlig perspektiv. Pasienten skal få riktig behandling, til rett tid, på riktig måte, hver gang, og vi skal vise helhetlig omsorg for pasienter og pårørende.

Diakonhjemmet Sykehus motto er å være engasjert for mennesket. Nestekjærligheten ligger til grunn for våre kjerneverdier: Respekt, kvalitet, tjeneste, og rettferdighet.

Vi tilbyr gode, tilpassede og likeverdige helsetjenester til alle pasienter uavhengig av alder, kjønn, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, bosted, sosioøkonomiske forutsetninger, språk, etnisk bakgrunn, tro- og livssyn, helsekompetanse og funksjonsevne.

Vårt fokus på likestilling, mangfold og inkludering inkluderer alle diskrimineringsgrunnlagene. Vi jobber systematisk og forebyggende for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og følger opp uønskede hendelser. Dette gjelder uavhengig om det berører ansatte, pasienter eller pårørende. For sykehuset som arbeidsgiver gjenspeiles dette ved at de ulike diskrimineringsgrunnlagene er hensyntatt eller skal implementeres i arbeidet med våre rutiner, praksiser og forbedringsarbeid knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Vi er stolte over at våre ansatte speiler mangfoldet i befolkningen og ressursene i vårt mangfold skal verdsettes og benyttes.

Del 1: Redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling ved Diakonhjemmet Sykehus

Oversikt antall hoder, Fulltidsekvivalenter (FTE) og kontante ytelser per gruppe og undergruppe
Fordelt på kjønn. Kun grupper med mer enn 5 hoder per kjønn vises. Alle inngår i sumnivåer

Gruppe og undergruppe	Hoder		FTE		Lønnsforskjeller, målt per fulltidsekvivalent												
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner				Menn				Kvinnerns andel av menns lønn				
					Fastlønn	Uregelmessige tillegg	Overtids- godtgjørelser	Totalt	Fastlønn	Uregelmessige tillegg	Overtids- godtgjørelser	Totalt	Fastlønn	Uregelmessige tillegg	Overtids- godtgjørelser	Totalt	
1 Administrasjon/ledelse	262	72	242,3	70,6	700 046	7 255	9 797	717 099	904 996	15 003	46 737	966 736	77 %	48 %	21 %	74 %	
1b Mellomleder	42	21	40,6	21,0	957 742	8 641	27 212	993 595	1 081 331	20 039	152 874	1 254 244	89 %	43 %	18 %	79 %	
1c Andre ledere	49	18	47,9	17,9	756 921	22 846	22 765	802 532	803 752	27 345	2 495	833 592	94 %	84 %	913 %	96 %	
1d Merkantile stillinger	127	12	112,9	12,0	531 062	1 321	1 282	533 664	558 672	569	2 013	561 253	95 %	232 %	64 %	95 %	
1d1 Rådgiver	38	16	35,0	14,7	741 843	0	632	742 475	791 295	9 666	1 395	802 356	94 %	0 %	45 %	93 %	
2 Pasientrettede stillinger	192	58	96,7	30,8	618 948	70 375	16 209	705 532	610 715	112 986	54 786	778 487	101 %	62 %	30 %	91 %	
2h Fysioterapeut	22	8	20,2	5,8	625 981	6 121	23 821	655 924	652 036	14 037	49 545	715 618	96 %	44 %	48 %	92 %	
2j Miljøterapeut	11	8	5,9	2,5	697 946	126 754	23 750	848 449	784 406	160 721	264 697	1 209 824	89 %	79 %	9 %	70 %	
2l Andre pasientrettede stilli	122	25	38,3	11,1	545 887	140 588	20 985	707 460	517 641	131 217	16 938	665 796	105 %	107 %	124 %	106 %	
3 Leger	129	113	120,9	108,9	986 468	48 660	297 291	1 332 418	1 036 173	82 660	397 468	1 516 301	95 %	59 %	75 %	88 %	
3a Overleger	69	72	62,7	69,2	1 166 290	31 566	325 349	1 523 205	1 174 520	65 851	409 436	1 649 806	99 %	48 %	79 %	92 %	
3b LIS-leger	59	40	57,2	38,7	786 036	68 264	271 712	1 126 011	791 725	114 808	371 495	1 278 029	99 %	59 %	73 %	88 %	
4 Psykologer	75	22	72,2	21,1	815 357			815 357	901 713			901 713	90 %			90 %	
4a Psykologspesialist	38	15	35,8	14,8	995 686			995 686	1 005 091			1 005 091	99 %			99 %	
4b Psykolog	37	7	36,3	6,3	637 503			637 503	658 857			658 857	97 %			97 %	
5 Sykepleier	509	77	439,8	65,6	587 334	138 011	24 106	749 451	598 180	182 838	35 522	816 540	98 %	75 %	68 %	92 %	
5a Spesielsykepleier	155	21	132,6	18,4	712 968	133 394	31 385	877 747	727 271	143 955	44 260	915 486	98 %	93 %	71 %	96 %	
5b Sykepleier	354	56	307,2	47,1	533 123	140 003	20 965	694 092	547 739	198 031	32 107	777 878	97 %	71 %	65 %	89 %	
7 Diagnostisk personell	67	17	60,0	16,1	600 133	61 834	18 223	680 189	656 818	52 276	7 459	716 554	91 %	118 %	244 %	95 %	
7a Bioingeniør	41	8	37,1	8,0	592 104	59 971	20 427	672 502	676 165	48 788	3 674	728 626	88 %	123 %	556 %	92 %	
7c Radiograf	21	7	19,6	7,0	578 844	75 986	17 189	672 019	597 775	64 478	12 957	675 210	97 %	118 %	133 %	100 %	
9 Drifts-/teknisk personell	38	54	21,1	45,6	500 773	76 675	9 200	586 648	501 216	52 593	25 657	579 466	100 %	146 %	36 %	101 %	
9a Kjøkkenpersonell	21	22	10,0	17,0	505 936	77 985	3 235	587 156	471 080	73 732	20 695	565 508	107 %	106 %	16 %	104 %	
9e Sykehusassistent	11	12	5,3	10,5	494 327	110 115	7 589	612 031	445 952	68 386	715	515 054	111 %	161 %	1061 %	119 %	
11 Forskning og utdanning	62	24	53,7	17,0	767 457			57 951	825 407			115 642	999 439	87 %		50 %	83 %
11a Forskning	62	24	53,7	17,0	767 457			57 951	825 407			115 642	999 439	87 %		50 %	83 %
Totalsum	1360	440	1125,9	377,9	678 113	73 805	48 855	800 774	802 860	77 308	142 494	1 022 662	84 %	95 %	34 %	78 %	

Det er gjennomført en kartlegging av tilstand for kjønnslikestilling på sykehuset. Ovenfor fremgår en oversikt over lønnsforskjeller mellom kvinner og menn per 31.12.23. Der kvinnens andel av menns lønn utgjør 100 % er lønnen lik mellom kjønnene. Der prosenten ligger lavere enn 100 % er gjennomsnittslønnen lavere for kvinner, og der prosenten er høyere enn 100 % er gjennomsnittslønnen høyere for kvinner enn menn.

Den interregionale HR-indikator katalogen (gjeldende for alle de fire helseregionene) er benyttet for gruppering av stillinger. I katalogen fremgår en gruppering av stillinger som er utarbeidet for å være et hjelpemiddel for å se ulike indikatorer i lys av sammenlignbare stillinger på gruppenivå.

I oversikten ovenfor inkluderer kategorien mellomledere avdelingsledere og enhetsledere. Lønnsforskjeller her kan blant annet forklares med at ulike profesjoner lønnes forskjellig. Mellomledere som er leger (minimum 6 års utdanning) tjener f.eks. vanligvis mer enn ledere som er sykepleiere (minimum 3-5 års utdanning). Av de lederne som har utdanning som lege, er det en liten overvekt av menn. Videre viser oversikten at det er hovedvekt av menn som mottar uregelmessige tillegg og overtidsgodtgjørelser – noe som igjen fører til større lønnsgap mellom kvinner og menn for flere stillingsgrupper. Dette ser vi eksempelvis gjelder for leger og sykepleiere.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Prosentandel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn		Prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber ufrivillig deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1360	440	10,4 %	8,7%	19,89	10,49	36,1 %	25,6 %	17,9 %	33,3 %

Ufrivillig deltid

Det ble gjennomført en anonym undersøkelse blant alle ansatte om ufrivillig deltid på nyåret i 2024. Årsaken til at undersøkelsen ble sendt til alle var for å sikre at vi også fanget opp eventuelle ansatte som for tiden arbeider midlertidig i 100 %-stilling, men som i utgangspunktet er ansatt i en deltidsstilling. Det var 111 deltidsansatte som besvarte undersøkelsen. Av disse var 95 kvinner, 15 menn og 1 annet.

Nedenfor fremgår resultatene for hva de oppgav som hovedårsak til at de er deltidsansatte:

Navn	Prosent
Familiesituasjonen min og/eller omsorgsoppgaver for familien	17,1%
Jeg har mange kolleger som jobber deltid, så da oppleves det naturlig	0,0%
Arbeidstiden gjør det vanskelig å rekke åpningstider i barnehage/skole	2,7%
En større stilling krever at jeg må jobbe på ulike team/enheter/avdelinger	0,9%
Det er for slitsomt å jobbe i større eller full stilling	12,6%
Hvis jeg øker stillingen gir det mer helgearbeid, kvelds- eller nattarbeid	0,9%
Arbeid i kombinasjon med utdanning	4,5%
Vanskelig å få heltidsjobb/økt stillingsbrøk	10,8%
Helsemessige grunner	18,0%
Det har ikke vært noen relevante heltidsstillinger å søke på	4,5%
Jeg ønsker å ha mer tid til å pleie andre interesser	7,2%
Arbeid i kombinasjon med AFP/alderspensjon	9,0%
Annet	11,7%
N	111

På spørsmålet «Hvis du hadde fått tilbud om heltidsstilling, ville du ha takket ja?» svarte 20,7 % «ja», 75,7 % «nei» og 3,6 % «nei, ønsker å redusere stillingsprosenten».

Forrige undersøkelsen om ufrivillig deltid ble gjennomført på nyåret i 2022. Det var da 139 deltidsansatte som svarte på det samme spørsmålet om de ville ha takket ja, hvis de hadde fått tilbud om heltidsstilling. Av disse var det 18,7 % som svarte «ja». Det er med andre ord en liten økning på 2 % i antall deltidsansatte som har ufrivillig deltid siden forrige undersøkelse. Vi har imidlertid ikke grunnlag for å konkludere med at det er en reell økning i ufrivillig deltid da svarprosenten er lav. Det faktiske antall deltidsansatte, med stillingsprosent fra 1-99 %, var 682 per 31.12.23. Dette gir en svarprosent på 16,3 %. Vi antar at flere av de som valgte å unnlate å svare på undersøkelsen, ikke så behov for å svare da de ønsker å arbeide deltid.

For å sikre drift gjennomdøgnet med turnusordning og helgevakt 3.hver helg løses dette med å ha ansatte i redusert stilling for å sikre at det er nok antall ansatte til å dekke opp helgevaktene. Sykehuset har i de siste årene dreiet fokuset til at enhetene skal løse dette med andre tiltak enn å ansette i deltid. Helse Sør-Øst har også bedt sykehusene i regionen om å jobbe særskilt med dette.

Les mer om hvilke tiltak vi har igangsatt for å redusere ufrivillig deltid i del 2 av likestillingsredegjørelsen.

Del 2: Beskrivelse av hvordan vi jobber for å integrere likestilling og ikke-diskriminering i våre rutiner, praksiser og forbedringsarbeid.

I denne delen skal vi belyse hvordan vi har jobbet for å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens aktivitetsplikt ved Diakonhjemmet sykehus.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering er forankret i Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar, oppdragsbeskrivelse fra Helse Sør-Øst, og Diakonhjemmet sykehus Mangfold og likestillingspolicy med tilhørende retningslinjer og verktøy
 - Diakonhjemmet sykehus sin egen mangfold og likestillingspolicy er fra 2022, sist oppdatert i år 2022.
 - Diakonhjemmet sykehus har interne retningslinjer i vårt kvalitetssystem for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og rutiner for varsling samt kartlegger ansattes opplevelse av bl.a. diskriminering, trakassering og varsling i årlig nasjonal kartlegging (ForBedring)
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Herunder, innen rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar 2023

Diakonhjemmet sykehus forplikter seg gjennom spesialisthelsetjenestens overordnede rammeverk med å jobbe systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjon. Dette skal implementeres i alle arbeidsprosesser.

Oppdragsbeskrivelse Helse Sør-Øst til Diakonhjemmet sykehus 2023

Diakonhjemmet skal systematisk arbeide med ivaretagelse av medarbeidere med planer for rekruttering, beholde og utvikle medarbeidere. Videre jobbe med tiltak for et trygt og godt arbeidsmiljø og videreføre arbeidet med inkludering og mangfold, med fokus på tilrettelegging for rekruttering av mennesker som har utfordringer med innpass til arbeidslivet og forhindre frafall. Videre skal Diakonhjemmet videreføre arbeide for å bygge en heltidskultur og redusere deltid. Bruk av innleie skal begrenses.

Diakonhjemmet sykehus Mangfold og Likestilling policy

Overordnet policy for likestilling og mangfold

- Vi tilbyr gode, tilpassede og likeverdige helsetjenester til alle pasienter uavhengig av alder, kjønn, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, bosted, sosioøkonomiske forutsetninger, språk, etnisk bakgrunn, tro- og livssyn, helsekompetanse og funksjonsevne.
- Vi jobber systematisk med å forebygge rasisme og diskriminering, og følger opp uønskede hendelser på området. Dette gjelder uavhengig av om diskriminering rammer pasient, pårørende eller ansatt.
- Våre ansatte er likestilte og speiler mangfoldet i befolkningen. Ressursene i dette mangfoldet skal verdsettes og benyttes.

Denne policyen gjenspeiler både vår arbeidsgiverrolle, samtidig som vi har fokus på vårt samfunnsoppdrag gjennom å tilby likeverdige helsetjenester. Policyen ble laget og implementert i samarbeid med tillitsvalgte i 2022.

Planlagt aktivitet: Vi vil fremover revidere policyen å inkludere flere diskrimineringsgrunnlag, sammensatt diskriminering og kjønnsbasert vold.

Lønnspolitikk

Lønnspolitikken har sykehusets verdigrunnlag og kjerneverdier respekt, kvalitet, tjeneste og rettferdighet som utgangspunkt. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal understøtte sykehusets strategi og bidra til at sykehuset oppnår sine mål. Den skal være et av flere virkemidler som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med den kompetanse sykehuset er avhengig av og med det bidra til at sykehuset oppleves som en attraktiv arbeidsplass. Det skal ved lønnsfastsettelse tas hensyn til sykehusets økonomiske situasjon.

Føringer

Lønnspolitikken skal

- bidra til at ansatte har en lønn som avspeiler deres formal- og realkompetanse samt stillingens ansvar og oppgaver
- bidra til å sikre til likelønn mellom kjønnene
- bidra til at prinsippene for lønnsfastsettelse er tydelige, forutsigbare og kjent for alle

Lønnspolitikken kan

- innebære lønnsdifferensiering ved at markeds- og rekrutteringssituasjonen innen enkelte fagområder og yrkesgrupper gjør differensiering nødvendig

Lønnsfastsettelse

Diakonhjemmet sykehus er omfattet av Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten (overenskomsten) gjennom arbeidsgiverorganisasjonen Virke og følger lønnsbestemmelsene her, se kap. 2 og 3.

Lønnsfastsettelse og lønnsjustering skjer primært ved ansettelse og i årlige forhandlinger, sentralt og lokalt. I tillegg kan det føres forhandlinger for enkeltmedarbeider ved økt ansvar og/eller endrede arbeidsoppgaver. Sykehusets lønnspolitikk innebærer at arbeidsgiver ivaretar at alle ansatte får en årlig lønnsregulering. Dette gjelder uavhengig av om man er organisert eller ikke.

Det fremkommer av overenskomsten hvilke stillinger som er omfattet av henholdsvis sentralt fastsatt minstelønnsystem og lokal lønnplassering.

For stillinger som er omfattet av sentralt fastsatt minstelønnsystem fastsettes lønnen på bakgrunn av utdanning og ansiennitet. For stillinger som er omfattet av lokal lønns – og stillingsplassering jf hovedtariffavtalen pkt. 2.2.1 fastsettes lønnen ut fra stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes formelle kompetanse, relevant erfaring, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for rekruttere og beholde.

Lønnspolitikk for fastsettelse av lederes lønn

Ved fastsettelse av lønn til ledere skal det legges vekt på følgende:

- Relevant utdanning og faglig bakgrunn
- Ledererfaring
- Faglig kompleksitet i avdelingen/enheten man leder, i denne vurderingen inngår vurdering av om man er leder for både døgn – og dagtilbud eller kun en av delene, om man er leder for flere ulike faggrupper og fagområder og om man er leder for ledere.
- Størrelse på avdelingen/enhetene
- Likebehandling av ledere med liknende bakgrunn og ansvar

I tillegg til dette følger det av tariffavtalen at ledere omfattet av minstelønnsystemet skal lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak for dette kan bl.a. gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse, retrettstilling eller lignende.

Også for fastsettelse av lederes lønn kan markeds- og rekrutteringssituasjon få betydning.

Ved intern rekruttering av ledere som går fra turnusstilling, skal bortfall av turnustillegg ikke kompenseres. Det er det økte ansvaret som skal lønnes ekstra.

Føringer for å hindre ufrivillig deltidsarbeid

Diakonhjemmet sykehus er opptatt av å ha en heltidskultur der flest mulig arbeidstakere ansettes i hele stillinger. Hensikten med å ansette i heltidsstillinger, er å fremme kvalitet i pasientbehandling og å øke pasientsikkerhet. Det bidrar også til kompetanseutvikling og et godt arbeidsmiljø.

Etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-1. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten, er normen at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes på heltid. Dette innebærer ikke forbud mot deltidsansettelser, men behovet for å lyse ut deltidsstilling må drøftes med tillitsvalgte i forkant og kunne dokumenteres skriftlig.

Vern mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Diakonhjemmet sykehus har en retningslinje på trakassering herunder seksuell trakassering som er utarbeidet i samarbeid med arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud.

Planlagt aktivitet: Det vil for 2024 settes ned en gruppe for å jobbe med forbedringer i denne rutinen.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Ansvar og metoder for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

HMS

Diakonhjemmet er forpliktet til å arbeide systematisk med HMS. Dette, for å skape et godt, trygt og helsefremmende arbeidsmiljø på kort og lang sikt. Diakonhjemmet sykehus benytter risikovurdering, som verktøy for å prioritere og iverksette tiltak.

I 2022-23 holdt fagsjef HMS i likestillingsarbeidet og samarbeidet blant annet med en partssammensatt arbeidsgruppe for likestilling og mangfold der også minoriteter blant ansatte var representert.

Det er planlagt at likestilling og mangfold er et eget tema i risikobildet som gjennomgås i ledelsens gjennomgang (LGG) under området HMS. Foreløpig meldes dette en sjelden gang som et risikoområde fra de ulike klinikkene hvis det har vært konkrete hendelser knyttet til temaet.

Verktøyene vi benytter for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre er særlig den årlige undersøkelsen ForBedring og sykehusets verktøy for registrering, oppfølging og forebygging av faktiske hendelser, avvik og forbedringsforslag; Synergi.

ForBedringsundersøkelsen

ForBedring er en felles nasjonal prosess og verktøy for medarbeiderundersøkelse, helse-, miljø og sikkerhetskartlegging (HMS) og pasientsikkerhetskulturundersøkelse. Undersøkelsen gjennomføres årlig og kartlegger forhold som virker inn på pasientsikkerhet, ansattes trivsel, motivasjon og arbeidshelse.

I ForBedring ble det bl.a. stilt følgende spørsmål:

- Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene
- Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene.
- Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene
- Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering.
- Jeg melder i fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil
- Det er trygt å si ifra om kritikkverdige forhold
- Her jobbes det systematisk om forebygging og oppfølging av vold og trusler

Avvikssystem og rutiner for varsling

Diakonhjemmet sykehus ansatte benytter avvikssystemet Synergi for å rapportere uønskede hendelser. For 2023 ble det registrert 217 faktiske hendelser knyttet til vold og trusler fra pasienter og pårørende. Det har vært en liten økning i antall saker, sammenlignet med 2022 som lå på 171 faktiske hendelser. Alle sakene ble i 2023 fulgt opp og avsluttet. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har hatt en sentral rolle med å behandle saker.

Sykehuset har også prosedyrer for varsling av kritikkverdige forhold. Det er planlagt at disse skal revideres.

Klagesystem som pasient

Hvis pasienter opplever uønskede hendelser anbefaler Sykehuset ta opp dette direkte med sykehuset, alternativt sende det elektronisk via eDialog eller per post til sykehusets adresse. Pasienter kan klage på behandling, diagnostikk, kommunikasjon, rettigheter og måten du blir møtt på.

Identifiserte risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Resultatene etter ForBedring skal brukes til forbedringsarbeid i enheten og gir innspill til HMS risikovurdering. På sykehusnivå var det en liten nedgang i score på spørsmålet om de kjenner til om noen har blitt diskriminert det siste året. Samtidig er det en liten økning i score på spørsmålet om de vet hvordan de skal gå frem dersom de la merke til trakassering eller diskriminering. Det har vært en forbedring på ansattes opplevelse av meldekultur og å si ifra om kritikkverdige forhold. Det samme gjelder systematisk arbeid med forebygging av vold og trusler.

I 2023 ble det meldt én sak i Synergi knyttet til at en ansatt ble beskyldt for om etnisk diskriminering. Denne ble håndtert i henhold til våre rutiner og tiltak ble iverksatt. Vi har også erfart hindre knyttet til universell utforming ved verneverdige lokaler. Det vil i 2024 være i risikovurderingen ved videreutvikling av lokalene.

Mulige årsaker til risikoer og hindre

En mulig årsak til endringene i score på ForBedring kan være at det har vært arbeidet med bevisstgjøring av mangfold og likestilling på sykehuset de siste par årene. Det var særlig en konkret hendelse i 2021 hvor sykehuset ble beskyldt for etnisk diskriminering av pårørende i sosiale medier som utløste et stort engasjement og bevissthet rundt tematikken blant ansatte. Det førte også til at lederne så behovet for å tydeliggjøre rutiner og å sette i gang tiltak for å forebygge for at relaterte hendelser skal skje igjen. Det var også denne hendelsen som førte til arbeidet med en egen policy og handlingsplan på sykehusnivå som vi har arbeidet videre med i 2023.

Som nevnt i del 1 om uønsket deltid, har sykehuset satt i gang tiltak for redusere ufrivillig deltid. Et tiltak er å legge til rette for kombinerte stillinger mellom sykehus og høyskole. Ansatte arbeider da i deltid ved sykehuset, men fyller opp med en deltidsstilling ved høyskolen VID Oslo, rett ved sykehuset, som praksiskoordinator og noe undervisning. Det jobbes også med å få til kombinerte stillinger mellom sengeposter og andre enheter/poliklinikk ved sykehuset. Et annet tiltak er at det er satt i gang et Stillingsutvalg som gjennomgår alle stillinger som ønskes utlyst. I begrunnelsen for ønske om utlysning av deltidsstillinger, må leder dokumentere om saken er drøftet med tillitsvalgte.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Det var ikke alle de foreslåtte tiltakene for 2023 som ble gjennomført, og vi har derfor satt en ny frist i 2024 for gjennomføring. I stedet for å finne flere nye tiltak i 2024, vil vi konsentrere oss om å få gjennomført de vi har planlagt.

Sykehuset har ikke gjennomført en egen undersøkelse for å evaluere igangsatte tiltak. Det å få likestilling og mangfold inn som et eget tema i risikobilde i ledelsens gjennomgang (LGG) vil kunne sikre at handlingsplanen følges opp og igangsatte tiltak evalueres.

Løpende, igangsatte og planlagte aktiviteter/tiltak

Nedenfor følger en beskrivelse av løpende aktiviteter samt igangsatt og planlagte tiltak.

Markeringer for å fremme likestilling, mangfold og inkludering 2023

For å fremme og bevisstgjøre om likestilling, mangfold og inkludering på arbeidsplassen har Diakonhjemmet sykehus og i samarbeid med eierne våre hatt egne markeringer, markert nasjonale og internasjonale dager. I tillegg er det kjørt kampanjer i sosiale medier og blitt skrevet om dette på vårt intranett. For 2023 markerte vi:

Markering	Dato	Tema	Diskrimineringsgrunnlag
Diakonens Dag	19.04.2023	Felleskap i forskjellighet – hvordan ta ulikheter på alvor? Sykehuset presenterte sitt arbeid med likestillings- og mangfoldspolicy: https://diakonhjemmet.no/arrangementer/diakonens-dag-2023/	Alle
Ønske mer mangfold velkommen	01.06.2023	Plakat med "velkommen til sykehuset" på flere språk henges opp fem steder i eller ved hovedresepsjonene på Steinerud og Vinderen, mens mangfoldsplakaten kommer opp på til sammen åtte steder rundt på sykehuset. Dette vil også publiseres på de digitale infotavlene som henger i noen av publikumsområdene. I ventesonene er policyen og velkommen-til-plakaten publisert.	Alle
Pride: Heising av Pride-flagget	19.06.2023 - 01.07.2023	Diakonhjemmet ønsker å markere at alle skal kjenne seg velkommen og respektert for den de er. Alle kan være med	Kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
Pride: Oppdater Outlook med Pride-signatur	03.06.2023	Pride i juni, pride hele året. Oppfordring om å oppdatere sin signatur i Outlook (e-post) med ny logo.	Kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
"Gammel nok"	29.06.2023	Diakonhjemmet sykehus leier inn første kandidat gjennom bemanningsbyrået "Gammel Nok". Gammel Nok er et	Alder

		bemanningselskap og en tjenesteleverandør som formidler kvalifisert personell over 50 år.	
Forsker på kvinners hjernehelse og psykisk lidelse - deling av systematisk oversiktsartikkel på Diakonhjemmet sykehus intranett	27.10.2023	Claudia Barth er forsker og postdoktor med ambisjon om å avdekke kjønnsforskjeller og risikofaktorer knyttet til hjernehelse gjennom livet. Hun har nå nylig publisert en systematisk oversiktsartikkel i Lancet Diabetes & Endocrinology	Kjønn og funksjonsnedsettelse
Verdensdagen for psykisk helse	10.10.2023	Årets kampanje i forbindelse med Verdensdagen for psykisk helse oppfordrer til å gjøre våre viktigste møteplasser mer inkluderende. #Lagplass. Ekstraforelesning om jobbfokus i klinisk arbeid: Psykologspesialist og enhetsleder Ragne Gjengedal disputerte på NTNU 18. august. Temaet var nettopp virkning av terapi for retur til jobb for mennesker med depresjon og angst. Disputasen foregikk i Trondheim. Tema: Jobbfokusert terapi ved depresjon og angst: hvorfor integrere jobbfokus i klinisk arbeid? Resultater fra studie på kognitiv og metakognitiv behandling med jobbfokus for pasienter med angst og depresjon.	Kjønn og funksjonsnedsettelse

Planlagt aktivitet: *Markering for å fremme likestilling, mangfold og inkludering 2024*

Vi planlegger å markere følgende dager:

Samenes dag, Kvinnedagen, Internasjonal dag mot rasediskriminering, Id, Diakonens dag, Pride og Verdensdagen for psykisk helse

Lederopplæring

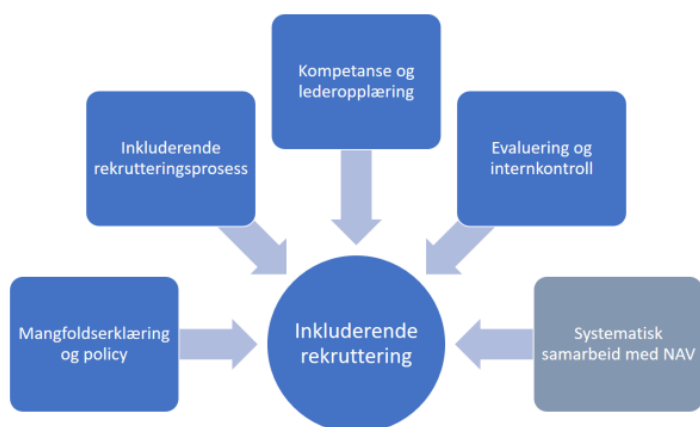
Ledere ved Diakonhjemmet sykehus forventes å jobbe for likestilling, mangfold og inkludering i sin ledelse. I 2023 ble det kjørt en serie med ledertrening innenfor blant annet følgende tema:

- Arbeid for likestilling og mot diskriminering v/*Christopher Gambert, seniorrådgiver ved Likestillings- og diskrimineringsombudet* – 31.10.2023
- Inkluderingsavtale mellom NAV og Diakonhjemmet sykehus v/NAV – 26.09.2023
- Utdanningspermisjon og deltid v/HR – 28.02.2023

Planlagt aktivitet: For 2024 vil vi jobbe for å etablere en ledelsesplattform, som skal skape trygghet rundt mål, forventninger og rammeverk for helseledelse på de ulike nivåene av ledere i organisasjonen. Dette arbeidet vil være forankret i det offisielle verdigrunnlaget for helse- og omsorgstjenesten i Meld. St.34 (2015–2016) Verdier i pasientens helsetjeneste.

Inkluderende rekruttering

Diakonhjemmet sykehus gjennomfører likestilt rekruttering, som innebærer at det gjennomføres rekrutteringsprosesser som hensyntar alle kvalifiserte søkere, uavhengig av bakgrunn, nedsatt funksjonsevne og «hull i CV». Dette er en nasjonalt implementert metodikk som skal redusere risiko for diskriminering i ansettelser.



Figur 5: Modell for *Likestilt rekruttering* Kilde: Helse Nord, Helse Midt-Norge, Helse Vest og Helse Sør-Øst.

Diakonhjemmet sykehus rekrutterer til et bredt spekter av fagområder og stillinger. Det var for 2023 registrert 431 rekrutteringsprosesser. Av totalt antall søkere var 74.5% kvinner, 24.5 % menn og 1% ønsket ikke oppgi kjønn. Det er mulig i rekrutteringssystemet å krysse av for «hull i cv» og «nedsatt funksjonsevne». I slike tilfeller hvor kandidaten er kvalifisert for stillingen og kan oppfylle følgende krav skal minst en av disse kalles inn til intervju:

- Har på søknadstidspunktet vært utenfor arbeid, utdanning eller opplæring i til sammen minst to år av de siste fem årene.
- Har i denne tiden enten vært arbeidsledig og aktivt arbeidssøkende eller har hatt fravær som skyldes sykdom, rus eller soning.
- Har ikke fast ansettelse eller midlertidig ansettelse av varighet på mer enn ett år på søknadstidspunktet.

I 2023 var det 39 søkere som registrerte seg med funksjonsnedsettelse, 6 av disse gikk videre til intervju og 2 ble ansatt. 52 søkere registrerte seg med hull i cv, hvorav 5 gikk videre til intervju og 1 ble ansatt. Sammenlignet med året før er det både tatt inn flere søkere til intervju og ansatt flere med enten hull i CV eller funksjonsnedsettelse, til tross for at det var flere søkere som registrerte med en av disse kategoriene samme år.

Planlagt aktivitet: Vi vil vurdere å inkludere en valgmulighet for minoritetsbakgrunn på sikt.

Forebyggende arbeid mot vold og trusler

Diakonhjemmet sykehus jobber i henhold til [anbefalinger fra Helse Sør-Øst](#) på rutiner og arbeid med forebyggende tiltak for å redusere sannsynligheten for at helsepersonell utsettes for vold og trusler. Det er identifisert åtte tiltaksområder som har til hensikt å redusere vold og trusler: Utdanning, opplæring, prosedyrer, samarbeid, rapportering og ivaretagelse av medarbeidere. Vi har i 2023 arbeidet med å forbedre interne rutiner etter anbefalingene og har blant annet fått på plass en kollegastøtteordning som tilbyr avlastnings- og bearbeidingsamtaler til ansatte, individuelt og/eller i grupper.

I 2023 satte sykehuset ned en gruppe med interne ressurser som skal jobbe med forebygging og opplæring på sykehusnivå:

- Opplæring innen vold og truende atferd gjennomføres lokalt og på sykehusnivå. Dette er opplæring innen risikovurdering, forebygging, forberedelser i arbeidsmiljøet etter risikovurdering, øke kunnskapen om kartleggingsverktøy innen risiko for vold og trusler og hva man kan gjøre i situasjoner med vold og trusler og etterarbeid.

Planlagt aktivitet:

- For 2024 vil vi ansette en Fagrådgiver voldsrisiko og sikkerhet, som skal jobbe med forebygging og opplæring på hele sykehuset.
- For 2024 skal vi omdisponere midler til å opprette en ressursgruppe, som skal bestå av medlemmer fra alle klinikkene, dette kommer i tillegg til sykehusets overordnede vold og trussel nettverk som ble etablert i 2023.
- Midlene skal brukes til opplæring av ressursgruppen bestående av medlemmer fra alle klinikkene, som skal fast holde opplæring i klinikkene

Kombinere arbeid og familieliv

Graviditet på arbeidsplassen

Gravide ansatte ved Diakonhjemmet sykehus skal oppleve et trygt og godt arbeidsmiljø. Derfor har vi rutiner for risikovurdering, tilbud om forebyggende samtaler og fokus på individuell tilrettelegging.

Når den ansatte melder ifra til leder må de gjøre en risikovurdering av den gravides arbeidsmiljø ut ifra den ansattes funksjonsevne. Det er laget en mal som brukes på sykehuset som blant annet tar for seg følgende arbeidsmiljøfaktorer: fysiske – mekaniske faktorer, fysiske faktorer, kjemiske faktorer, håndtering av legemidler, biologisk arbeidsmiljø med tanke på smitte, organisatorisk arbeidsmiljø og psykososiale faktorer. Behovet for tilrettelegging skal ta utgangspunkt i resultatene fra risikovurderingen og tilpasses individuelt.

Diakonhjemmets Bedriftshelsetjeneste samarbeider med Oslo Jordmor- og kvinnesenter, som også kan bistå i oppfølgingen av den gravide ansatte. Dette, gjennom forebyggende samtaler og tilrettelegging. De kan også bistå i vurdering av svangerskapspenger.

Permisjon ved fødsel eller adopsjon

I forbindelse med fødselen har far (medfar/medmor) rett til to ukers omsorgspermisjon med lønn, jfr. [arbeidsmiljøloven § 12-3. Omsorgspermisjon](#). Permisjonen gjennomføres i tilknytning

til at mor kommer hjem fra sykehuset, eller når far (medfar/medmor) har omsorg i hjemmet når mor er på sykehus etc. Leder godkjenner forespørselen når far/medmor/medfar har meldt fra at permisjonen begynner.

Tilrettelegging

Tilrettelegging ved funksjonsnedsettelse

Diakonhjemmet sykehus er en IA-bedrift og benytter seg av virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv. For å beholde ansatte i arbeid har vi benyttet oss av tilretteleggingstilskudd, reisetilskudd, hjelpemidler på arbeidsplassen, yrkesrettet atferd og forsøkt så langt det er mulig å tilrettelegge arbeidet til den ansatte med funksjonsnedsettelse, slik at gradert sykmelding og avventende sykmelding lar seg gjennomføre fremfor å bli helt sykmeldt.

Diakonhjemmet sykehus har en egen rutine som ble implementert i 2015, som tar for seg oppfølging av arbeidstakere med redusert funksjonsevne som tillegg til retningslinje for oppfølging av sykmeldte. Rutinen har spesielt fokus på oppfølging av arbeidstakere med redusert funksjonsevne og tilrettelegging, slik at arbeidsforholdet kan opprettholdes.

Nærmeste leder har ansvar for oppfølging og tilrettelegging, så langt det er mulig. Den ansatte skal medvirke og opplyse om funksjonsevne. Det er til dette arbeidet laget maler og verktøy som ledere kan støtte seg på.

Universell utforming

Vi har i 2023 jobbet for å implementere universell utforming av e-læringskurs, som oppfordret fra Helse Sør-Øst. Universell utforming av kurs tar for seg 24 konkrete tips for hvordan kursutviklere kan utforme e-læringskurs for å ta hensyn til funksjonsnedsettelse. Dette omhandler blant annet bruk av teksting, video, lyd, farge og kontraster. Kursutviklere ved Diakonhjemmet sykehus har fått opplæring i dette.

Tilrettelegging for religion, livssyn og etnisitet

Religiøse og kulturelle kosthold

Diakonhjemmet sykehus har et kjøkken som sitter med kunnskap om matvaner i ulike land, religiøse og kulturelle kosthensyn. Kjøkkenet har fulgt råd fra Kosthåndboken, som er utgitt av Helsedirektoratet og forholder seg til Statens retningslinjer for kostholdet ved helseinstitusjoner.

Kjøkkenet kan i stor grad tilby valgmuligheter og tilpasninger, og har gode rutiner for dette. I tilfeller hvor kjøkkenet ikke kan produsere spesielle typer mat pga. religiøse regler for slakting eller spesielle regler for tilberedelse, anbefaler kjøkkenet å snakke med pasienten eller pårørende for å finne gode alternativer. Det er stort sett mulig å velge mellom kjøtt, fisk eller vegetaralternativ til både lunsj og middag.

For ansatte finnes alltid flere alternativer til lunsj og middag i personalkantinene, enten ved behov for tilpasninger knyttet til religion eller matintoleranser.

Uniformsreglement

Diakonhjemmet sykehus har et eget reglement for arbeidsuniform. Arbeidsuniform skal bæres av alle som har kontakt med pasienter, pasientutstyr, pasientomgivelser, pasientmateriale og pasientprøver, mathåndtering og avfall og skittentøy. Det stilles strenge krav til rett bruk av uniformen og renhold. Sykehuset tilrettelegger arbeidstøyet i tilfeller der det er behov for religiøse hodeplagg. Eksempelvis har sykehusuniformen en

egen hijab, og det bestilles opp andre religiøse hodeplagg på forespørsel.

Norsk nettverk for migrantvennlige sykehus (NONEMI)

Diakonhjemmet sykehus er medlem av NOEMI, som arbeider for at sykehusene skal gi pasienter med innvandrerbakgrunn likeverdige helsetilbud. Nettverket skal gjøre norske sykehus bedre i stand til å gi trygge og effektive helsetjenester til alle gjennom erfaringsutveksling, kunnskapsformidling og samarbeid. Nettverkene møtes 1-2 ganger i året, i tillegg til en felles samling. Helsedirektoratet har ansvar for nettverket.

Preste og diakontjeneste ved Diakonhjemmet sykehus

Prester og diakon har samtaler med pasienter, pårørende og ansatte. Det feires gudstjeneste hver søndag og helligdag. Ved behov tilbys det nattverd- og forbønnshandlinger ved sengen, seremonier ved avslutningen av livet og syninger. De bidrar i pasientundervisningen og i undervisning og veiledning av personalet. Prestene og sykehusdiakonen leder livssynsgrupper og faste ukentlige arrangementer som "pusterom", gudstjenester og musikkandakter. Ordningen med diakonisykepleiere ved sengepostene hører til preste- og diakontjenestens ansvarsoppgaver.

Skikker ved dødsleie

Preste- og diakontjenesten bidrar med å skape tilpassede ritualer i forbindelse med avslutningen av livet. Slike samlinger finner som regel sted ved sengen når livet går mot slutten, eller rett etter at dødsfall har skjedd. Det ligger kort informasjon om skikker ved dødsleie hos de mest vanlige trossamfunnene (Bahai, Buddhisme, Den katolske kirke, Den Norske Kirke, Den ortodokse Kirke, Hinduer, Holistisk forbund, Human-Etisk forbund, Islamsk Råd Norge (Islam), Jesu Kristi Kirke av Siste Dagers Hellige (mormonene), Kristensamfunnet, Sikher, Det Mosaiske Trossamfund (Jødedom) og Jehovas Vitner) i elektronisk kvalitetshåndbok (EK). Ansatte har tilgang til denne informasjonen slik at de kan ta hensyn til dette under pasienters sykehusopphold. Imidlertid kan det også være individuelle variasjoner innenfor den enkelte religion, slik at de nærmeste pårørende er en viktig kilde til informasjon der den enkelte pasient ikke lenger kan uttrykke sine behov.

Planlagt aktivitet: Det er viktig å legge til rette for at ansatte har nok informasjon og opplæring innen kulturer og tradisjoner. Derfor arrangeres det med jevne mellomrom mangfolds-seminar for ansatte for å øke kunnskap og bevissthet om ulike kulturer og tradisjoner vi forholder oss til på sykehuset. Vi planlegger flere seminarer høsten 2024.

Stillerom

Diakonhjemmet sykehus har to stillerom som kan brukes uavhengig av tros-og livssyn. Rommene er innredet nøytralt og det er tilgang på bønneteppe, bønneklær for kvinner, buddha-figur, syngebolle, Koranen, Baghavadgita, bibel og diktbok. Det er oppslag med informasjon om rommet på ulike språk.

Religiøse høytider

Ansatte som ikke er medlemmer av Den norske kirke, har rett til fri fra arbeidet i 2 dager hvert år i forbindelse med religiøse høytider etter vedkommende sin religion [Trossamfunnsloven §18. Rett til fri ved religiøse høytidsdager](#). Arbeidsgiver kan kreve at disse fridagene blir opparbeidet som avspasering. Tidspunkt for opparbeiding av avspaseringstimer må arbeidsgiver og ansatt å bli enige om. Arbeidsgiveren må varsles senest 14 dager på forhånd om at den ansatte vil benytte seg av retten. Fridagene kan tas ut som ulønnet permisjon, opparbeidet avspasering, feriedager.

Seniorpolitikk

Diakonhjemmet sykehus har i personalpolitikken inkludert en seksjon for seniorpolitikk. Med seniorpolitikk menes en personalpolitikk som er fleksibel nok til å gi mulighet for individuell tilpasning. En fleksibel personalpolitikk som ser på den enkeltes arbeidstakers kompetanse, ressurser og behov uansett alder. Seniorpolitikken skal legge til rette for å beholde og nyttiggjøre arbeidskraft, erfaring og kompetanse som sykehuset trenger. Dette forutsetter individuell vurdering og ses på som en mulighet hvor leder og medarbeider kan planlegge for å søke på seniorpolitiske tiltak.

3 elementer er sentrale i sykehusets seniorpolitikk:

1. Planlegging

1.1 Medarbeidersamtale: Fra det året ansatte fyller 55/58 år utvides den årlige medarbeidersamtalen til å inkludere et seniorperspektiv.

1.2 Individuell tilrettelegging: I medarbeidersamtalen skal det gjøres en vurdering av den ansattes behov for individuelt tilpassede tiltak og løsninger. Eventuelle tiltak skal bygge på en felles forståelse av medarbeiderens forutsetninger, behov og ønsker og sykehusets behov for å beholde arbeidskraft/kompetanse. Vurdering av individuelle tiltak og løsninger stiller krav til fleksibilitet, samtidig må tiltakene være realistiske og ses i sammenheng med den effekten en kan forvente å oppnå. Her er det laget en mal med oversikt over tiltak og tilrettelegging.

2. Informasjon

2.1 Seniorskurs: Seniorskursen skal gi informasjon om rettigheter og muligheter de siste årene av yrkeskarrieren, og gjøre den enkelte klar over mulighet og valg i forbindelse med arbeid versus pensjon/ delpensjon. Seniorskursene vil bli holdt av KLP og tilbys ansatte over 60 år.

2.2 Individuell veiledning med KLP: Etter deltakelse på seniorskurs tilbys seniormedarbeiderne personlig veiledning med en rådgiver fra KLP. Den enkelte seniormedarbeider får anledning til å planlegge å diskutere sine muligheter og valg når det gjelder arbeid versus pensjon/ delpensjon.

3. Attraksjonstiltak

3.1 Fridager: Ledere har, etter en totalvurdering hvor andre tiltak for å forebygge tidlig pensjonering først har blitt vurdert, mulighet til å innvilge inntil 5 seniorfridager til ansatte over 65 år. Innvilgelse av fridager etter denne bestemmelsen skal sees i sammenheng med uttak av ferie, dvs. at det skal planlegges slik at ansatte som innvilges seniorfridager ikke også overfører ferie til påfølgende ferieår.

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2023-2024

Mål/fokusområde	Tiltak	Ressurser (personal/ økonomi)	Diskriminerings-grunnlag/fokus	Status
1. Styringssystem et 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	Bevisstgjøring av alle grunnlag	Oppstart T3 2024
	1.2 Konkretisere i relevant EK-prosedyre hvordan sykehuset håndterer diskriminering, rasisme og seksuell trakassering	HR-rådgiver	Forebygge diskriminering	Under arbeid T3 2024
	1.3 Rapportering av kjønnsdelte data, inkl. lønnsforhold, for alle stillingskategorier som del av styrets årsberetning. Gjennomføres partallsår.	HR-rådgiver	Kjønn	Gjennomført T1 2024
	1.4 Kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid. Gjennomføres partallsår og tallene rapporteres som del av styrets årsberetning	HR-rådgiver	Likestilling	Gjennomført T1 2024
	1.5 Kartlegge/utrede behov for å etablere avvikskategori i Synergi knyttet til diskriminering og rasisme for å sikre overholdelse	Synergi-forvalter	Alle grunnlag	Ferdig T1 2023

	av rutiner, prosedyrer og lovverk			
2 Ansatte har relevant kompetanse om likestilling og mangfold i sitt arbeid	2.1 Vurdere muligheten for en kompetanseplan i mangfold, likeverd og migrasjons-helse som deles med VID og Omsorg. Sikre at temaet dekkes i HMS grunnkurs for ledere og verneombud	Fagsjef HMS	Bevisstgjøring alle grunnlag	Planlagt T3 2024
	2.2 Innføre Likestilling og mangfold, inkludert mangfoldledelse, som et repeterende tema på Lederopplæring. Utrede mulighet for å samarbeid med Omsorg og VID på området.	Fagsjef HMS	Bevisstgjøring alle grunnlag	Gjennomført T3 2023
	2.3 Arrangere workshop med Likestillings- og diskrimineringsombudet for ledere og evt verneombud i samarbeid med de andre virksomhetene i Diakonhjemmet.	Fagsjef HMS	Bevisstgjøring alle grunnlag	Gjennomført T3 2023
	2.4 Kartlegge mulighet for politianmeldelse av diskriminering	Avdeling for Fag og kvalitet	Håndtering av diskriminering alle grunnlag	Gjennomført T1 2023

	mot våre ansatte			
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.	Kommunikasjons-sjef	Bevisstgjøring alle grunnlag	Gjennomført T1 2023
	3.2 Publisere policy og handlingsplan på intra- og internettet.	Kommunikasjons-sjef	Bevisstgjøring alle grunnlag	Gjennomført 2022
	3.3 Etablere mer inkluderende inngangspartier ved sykehuset, som f.eks. ønsker velkommen på flere språk.	Kommunikasjons-sjef	Bevisstgjøring alle grunnlag	gjennomført T1 2023
	3.4 Sykehuset deltar i nasjonale og internasjonale merkedager i samarbeid med Stiftelsen for å synliggjøre støtte til mangfold.	Kommunikasjons-sjef	Bevisstgjøring utplukkede grunnlag	Løpende
	3.5 Øke bruken av illustrasjoner som speiler sykehusets mangfold. (Brosjyrer, informasjonsskriv, nettsider, sosiale medier, e-læring mm).	Kommunikasjons-sjef	Bevisstgjøring alle synlige grunnlag	Løpende
4 Likeverdige helsetjenester	4.1 Gjøre tilbud om samtalepartner tjenester kjent i organisasjonen og ferdigstille	Avdelingsleder preste- og diakonitjenesten	Likestilling	Planlagt T3 2024

	EK-prosedyre om åndelige og eksistensielle behov.			
	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.	Kommunikasjons-sjef	Håndtere diskriminering	Gjennomført T1 2023
	4.3 Ansatte i kommunikasjonsavdelingen tar e-læringskurs i Klarspråk (Den gylne pennen).	Kommunikasjons-sjef	Inkluderende språk	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).	Kommunikasjons-sjef	Inkluderende språk	Gjennomført T1 2023
	4.5 Avklare hvilken stabsavdeling som skal delta i NONEMI	Avdelings-leder preste- og diakonitjenesten	Likeverdige helsetjenester	Planlagt T3 2024
	4.6 Gjennomføre pilot i bruk av digitalt oversettervektøy Care to translate clinic.	Samhandlings-rådgiver	Språk	Gjennomført T1 2023
	4.7 Jobbe for inkluderende (ikke	Fagsjef HMS	Språk	Planlagt T3 2024

	<p>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.</p>				
5	<p>Sykehuset har mangfold blant ansatte, og disse ressursene benyttes</p>	<p>5.1 Rekruttere personer som står utenfor arbeidslivet gjennom samarbeidsavtalen mellom sykehuset og NAV.</p>	HR-rådgiver	Inkluderende rekruttering	Løpende
	<p>5.2 Tilrettelegge for at alle ledere tar e-læringskurset om inkluderende rekruttering</p>	HR-rådgiver	Inkluderende rekruttering	Planlagt T3 2024	
	<p>5.3. Det er vurdert innkjøp av spesialutstyr for å sikre mulighet for evakuering (ref. hindre knyttet til universell utforming ved verneverdige lokaler)</p>	Aktuell klinikk	Universell utforming	T3 2024	