



Oslo

Helseetaten

Handlingsplan for mangfold , inkludering og likeverd 2023-2026

Sammen for bedre Oslohelse



2. Bakgrunn. Overordnede mål og føringer.....	4
3. Status og statistikk.....	5
4. Tiltak og innsatsområder 2023-2026	7
4.1. Rekruttering	7
4.2. Organisasjon, ledelse og karriereutvikling	7
4.3. Diskriminering, mobbing, rasisme, trakassering og hatefulle ytringer	8
5. Oppfølging	9

1. Forord

Helseetaten skal sette i system vårt arbeid med mangfold, inkludering og likeverd og mot diskriminering. Handlingsplanen skal bidra til at vi sikrer etterlevelse i alle ledd. Vi ønsker å se mangfold som en ressurs og at traumeinformert tilnærming gjenspeiles i vår ledelse, kultur, i våre partnerskap, i rekruttering og innbyggerdialog, rutiner, opplæring og produkter og tjenester vi leverer.

Helseetaten oppfattes som et godt sted å jobbe med god kollegastøtte og respekt for hverandre – det bekrefter arbeidsmiljøundersøkelsen 10 Faktor og kulturanalysen GPTW. Gjennom å sette innbyggernes behov i sentrum og videreutvikle Helseetaten som en lærende organisasjon skal vi både bevare det som fungerer bra, men også trekke oss mot å forbedre og tenke nytt for å styrke mangfoldet og dermed stå rustet til å møte nye behov og målgrupper.

Handlingsplan for mangfold, inkludering og likeverd skal ses i sammenheng med andre planer og føringer for Helseetaten, herunder strategisk kompetanseplan for Helseetaten.

Hovedmålet med handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering. Helseetaten skal være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass der alle verdsettes og har like muligheter.

Hilde Terese Hamre

2. Bakgrunn. Overordnede mål og føringer.

Fra Oslo kommune har vi klare og tydelige føringer samt handlingsplaner som vi tar utgangspunkt i, når det gjelder vårt arbeid med denne handlingsplanen.

“Oslo er en by hvor alle innbyggere har lik verdi, og der forskjellighet og mangfold er en berikelse og en styrke for byen. Oslo kommune aksepterer ingen form for hverdagsrasisme, diskriminering eller trakassering.

Arbeidet for å gjøre Oslo til en raus og inkluderende by for alle er gitt navnet OXLO - Oslo Extra Large.

Oslo skal være en by med plass til alle, der innbyggerne skal ha mulighet til å delta, bidra og bli inkludert i fellesskap. I Oslo skal ulike mennesker ha like muligheter til å leve forskjellige liv. Oslo skal være en varm by med plass til alle.” (Fra OXLO)

For at Helseetaten skal være en attraktiv tjenesteleverandør, arbeidsgiver og samarbeidspartner, er det viktig å stimulere og tilrettelegge for utvikling av et mangfoldig arbeidsmiljø. Det innebærer at vi skal sikre mangfold, likestilling og likebehandling gjennom hele ansettelsesforholdet. Det er en overordnet føring at mangfoldet i byens befolkning skal gjenspeiles hos kommunens ansatte, på alle nivåer og i alle tjenesteområder.

I Oslo er mangfold hverdagen. Vår oppgave er å gjøre mangfoldet til en ressurs.

Målet er at brukerne av Helseetatens tjenester skal oppleve likeverdige tjenester uansett om de mottar for eksempel tann- og munnehelsestjenester, legevaktstjenester, er innom kommunale akutte døgnplasser, eller får forsterket rehabilitering, men også ellers når de er i kontakt med oss.

Helseetaten har et byomfattende systemansvar innen helse, dette gjelder alt fra kommuneoverlegefunksjonen, folkehelsearbeid, fagsystemer og digitalisering, opplæring, analyser og rutiner samt tjenesteutvikling. I en tid med høy endringstakt og andre behov og forventninger i samfunnet, som betinger nye arbeids og tenkemåter, digitalisering og økt tverrfaglig samhandling, blir det ekstra viktig at vi møter hverandre med respekt og åpenhet, anerkjenner mangfold som en ressurs og jobber systematisk med ledelse, kultur og medarbeiderskap.

I Oslo kommune betyr kvalitet likeverdige tjenester, om tjenestene treffer brukerne de er ment for og om de er nyttig for de som trenger dem. Kompetanse om mangfold setter både ledere og den enkelte ansatte bedre i stand til å se behovene i en mangfoldig befolkning. Mangfold og mangfoldskompetanse i alle ledd er derfor viktig for at Helseetaten skal levere høy kvalitet.

Det krever systematisk arbeid å oppnå målbildet beskrevet over. Aktivitets- og redegjørelsesplikten gir retningslinjer for virksomhetens mangfolds- og likestillingsarbeid, som er implementert i denne handlingsplanen.

I Helseetaten har vi et stort kompetansemiljø når det gjelder mangfold, inkludering og likeverd, og det vil være naturlig å trekke disse inn i det videre arbeidet med rutiner/opplæringsmateriell m.m.

Handlingsplanen for mangfold, inkludering og likeverd skal bidra til at vi sikrer systematisk arbeid, opplæring og rutiner som for å fremme mangfold, inkludering og likeverd-perspektivet i hele ansettelsesforholdet. Det er viktig i et kontinuerlig læringsarbeid at vi i korrigerer kurs og iverksetter tiltak dersom vi likevel ser at uønskete avvik og hendelser oppstår.

Strategisk kompetanseplan skal være en overordnet plan for Helseetaten og tiltakene i handlingsplanen for mangfold, integrering og likeverd skal være en integrert del av de overordnede målene og tiltakene som framkommer i strategisk kompetanseplan.

3. Status og statistikk

Helseetaten rapporterer årlig forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder prosentandelen midlertidige ansatte og deltidsansatte. Helseetaten gjennomfører også den lovpålagte kartleggingen av kvinner og menn i lønn- og kjønnsbalanse på ulike stillingsnivå/grupper i hht. aktivitets- og redegjørelsesplikten. Dette fremkommer av årsberetningen. Det framkommer ikke tabellen hvorvidt vi har ufrivillig deltid. Dette kartlegges per i dag på de enkelte avdelingene.

Rapportering av fast ansatte på heltid og deltid samt midlertidige ansatte

	Alle ansatte	Heltid			Deltid			Ufrivillig deltid			Midlertidig ansatte		
	Totalt	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %
2022	1434	531	20,15 %	79,85 %	450	16,22%	83,78%	(N)	%	%	263	28,05 %	71,95 %
2021	1736	475	20,42 %	79,58 %	486	15,64 %	84,36 %	(N)	%	%	584	27,4%	72,6%

Helseetaten hadde ved utgangen av 2022 1434 ansatte. Av tabellen ser vi at det er flere kvinner enn menn som jobber i Helseetaten, ca 81 pst kvinner i faste stillinger. Ca 46 pst av de fast ansatte jobber deltid og ca 84 pst av dem er kvinner. Ca 18 pst av totalt antall ansatte for 2022 var midlertidig ansatt og de fleste av disse (72 pst) var kvinner.

Helseområdet er et kvinnedominert yrke hvor deltid er utbredt. Det er et mål i Oslo kommune å tilstrebe heltidsstillinger og å redusere ufrivillig deltid. I medarbeideroppfølgingen kartlegges også ønsker om økt stillingsprosent og ved ønsker om heltidsstillinger skal arbeidsgiver aktivt forsøke å etterkomme dette.

Det vil bli utarbeidet rutiner for å sørge for at Helseetaten jobber aktivt for at formålet med de nye bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 14, og spesielt §14-3 blir overholdt.

På et overordnet nivå er det ikke vesentlige lønnsforskjeller i Helseetaten. Vi ser totalt at kvinner tjener mer enn menn, men at det er omvendt i for eksempel tannhelsetjenesten. For å få et mer nyansert bilde, må tallene i tabellen brytes nærmere ned slik at tall blir sammenlignbare.

Kategori		Kjønnsbalanse			Lønnsbalanse		
		Menn %	Kvinner %	Total (N)	Menn (kr)	Kvinner (kr)	Kvinner andel av menn %
Totalt i virksomheten	2022	35 %	65 %	2541	456 466	522 058	114,36
	2021	34,9	65,1	3332	442 250	502 248	113,57
Toppleders ledergruppe inkl. toppleder	2022	40 %	60 %	10	1 167 325	1 216 700	104,23
	2021	50	50	10	1 091 940	1 214 560	111,23
tannlege	2022	6 %	94 %	86	738 560	690 598	93,50
	2021	14,29	85,71	98	665 059	678 571	102,03
lege	2022	44 %	57 %	147	762 776	736 337	96,53
	2021	38,8	61,2	183	701 748	692 667	98,71
Sykepleier	2022	14 %	86 %	377	545 220	541 953	99,40
	2021	13,3	86,7	466	493 596	496 287	100,55

Helseetaten har ikke kartlagt hvor mange søkere til stillinger i etaten i 2022 som hadde redusert funksjonsevne eller hull i CV.

Helseetaten har i 2022 gjennomført både kulturanalyse (Great Place to Work) og arbeidsmiljøundersøkelsen som brukes i Oslo kommune – 10 faktor. Disse undersøkelsene skal fremover gjennomføres annet hvert år. Neste kulturanalyse gjennomføres i 2024.

Det er et ønske om at Helseetaten skal gjennomføre egne undersøkelser som går mer spesifikt på opplevelsen av mangfold, likestilling og diskriminering også for å ha en benchmark å måle ut fra som vil gi en retning i det videre arbeidet med denne handlingsplanen.

4. Tiltak og innsatsområder 2023-2026

Handlingsplanen dekker perioden 2023-2026 og vil bli oppdatert innen utgangen av perioden. I det videre arbeidet med planen vil vi legge vekt på erfaringer og resultater.

Etter første år vil vi vurdere om det er behov for å revidere planen.

Likestillings-, inkluderings- og mangfoldsarbeidet i Helseetaten skal fremme likestilling og være til god hjelp mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder, som er Likestillings- og diskrimineringslovens diskrimineringsgrunner.

Helseetaten prioriterer følgende innsatsområder i perioden 2023-2026 for å kunne nå målene satt i denne handlingsplanen - Rekruttering, ledelse og kompetanseheving.

4.1. Rekruttering

Målrettet rekruttering er et viktig tiltak for å oppnå et godt mangfold. Vi må være bevisst på synergien i ulikheter og tilstrebe et mangfold av perspektiver, tilnærmingmåter og kompetanse.

For å sikre at vi ansetter riktig kompetanse, skal rekrutteringsarbeidet ha en bred og inkluderende tilnærming. Vi skal sikre at alle som er involvert i en rekrutteringsprosess har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vi kartlegger og vurderer, i hele rekrutteringsprosessen.

Helseetaten skal jobbe målrettet for en åpen, profesjonell og inkluderende kultur. Vi skal profilere oss som en attraktiv arbeidsplass, tjenesteleverandør og samarbeidspartner. For å oppnå dette må vi jobbe aktivt med å tiltrekke oss en bred sammensetning av ansatte.

4.2. Organisasjon, ledelse og karriereutvikling

Medarbeidere skal kunne utføre og oppleve fremgang i arbeidet gjennom tilstrekkelig tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Vi tilrettelegger arbeidet for ansatte som har behov for dette, og skal sørge for like mulighet til kompetanseutvikling.

Vi sikrer mangfoldsperspektivet gjennom systematisk samarbeid mellom partene og gjennom opplæring, informasjon, kurs, rekruttering og lederopplæring.

Arbeid med mangfold, inkludering og likeverd et lederansvar.

Arbeidsgiver og den enkelte medarbeider har et felles ansvar for å utnytte de positive ressursene som medarbeiderne representerer i alle faser av arbeidslivet. Medarbeidernes behov og forutsetninger vil variere over tid. Dette kan i neste omgang påvirke arbeidsevnen helt eller delvis, og arbeidsevnen kan variere over tid. Helseetaten skal derfor kontinuerlig jobbe med forebygging og tilrettelegging slik at alle gis en mulighet til å gjøre jobben sin på best mulig måte, dette må vi sørge for gjennom fokus på mangfold, likestilling og inkludering, sammen med opplæring og rutiner tilpasset ledere, tillitsvalgte/verneombud og ansatte.

I Helseetaten skal vi være åpne for å tilrettelegge og tilpasse medarbeideres individuelle behov gjennom hele yrkeskarrieren. Dette krever god og åpen dialog og fleksibilitet med hensyn til hvilke konkrete tiltak som skal iverksettes innenfor rammene som tjenesten tillater.

Helseetaten ønsker å markere og støtte merkedager og arrangementer som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. Hvilke aktiviteter vil vurderes årlig, og legges inn i årshjul.

4.3. Diskriminering, mobbing, rasisme, trakassering og hatefulle ytringer

I Helseetaten har vi nulltoleranse for diskriminering, mobbing, rasisme, trakassering og hatefulle ytringer.

Helseetaten skal jobbe aktivt for å innlemme innholdet i Oslo kommune sin handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger inn i vårt daglige virke gjennom opplæring og synliggjøring.

Ledere og medarbeidere skal arbeide aktivt for å skape et godt arbeidsmiljø og en kultur basert på tillit og åpenhet. Det innebærer at medarbeidere skal kunne gi uttrykk for sine meninger, og Helseetaten oppfordrer til å si fra om kritikkverdige forhold slik at saker tas tak i og tiltak og oppfølging igangsettes umiddelbart. Varslingsrutinen skal sikre at kritikkverdige forhold tas tak i uten utgrunnetlig opphold og at de på sikt opphører. Alle avviksmeldinger i EQS som går på diskriminering, mobbing og seksuell trakassering skal håndteres av nærmeste leder. HR og vernetjenesten skal støtte i oppfølgingen ved behov.

5. Oppfølging

Helseetaten har satt av ressurser som skal arbeide med likestilling, inkludering og mangfold. Helseetaten har en OXLO-kontakt som har som ansvar å følge opp virksomhetens aktiviteter knyttet til opplæring av ansatte på området mangfold og utforming av likeverdige tjenester. OXLO-kontakten skal delta i nettverksarbeid, samt være virksomhetens kontaktperson når det gjelder OXLO-uka og Oslo Pride.

Helseetaten deltar også i OXLO sin mentorordning. OXLO mentorordning er et tiltak som bidrar til økt rekruttering av ansatte med flerkulturell bakgrunn til lederstillinger og stillinger som krever høyere utdanning. Mentorordningen innebærer oppfølging av masterstudenter på sitt siste år, som skriver masteroppgave om utfordringer og forskningsspørsmål som er av interesse for kommunen, samt skal ha relevans for målsettingene i tjenestetilbudet.

HR seksjonen i Helseetaten har ansvar for koordinering av opplæringstiltak, rapportering på mangfold, likestilling og integrering samt oppfølging av ledere, medarbeidere og tillitsvalgte.

I årsberetningen til Helseetaten rapporteres det årlig på bemanning og personalforvaltning, inkludert likestillingsdata.

Likestilling og mangfold skal tas opp som sak i samarbeidsmøte mellom ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten årlig.

HR jobber jevnlig med temaet likestilling og mangfold, gjennom opplæring, informasjon, kurs, rekruttering og lederutvikling. HR har hovedansvar for handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering.

Helseetaten vil gjennom handlingsplanen tydeliggjøre sine holdninger og tilrettelegge for at vi fører en fremtidsrettet og tydelig personalpolitikk. Vi har som mål om at dette skal bidra til å beholde og rekruttere ansatte med et bredt mangfold, og på denne måten også yte enda bedre tjenester.

Handlingsplanen skal være et aktivt verktøy i Helseetaten. HR er ansvarlig for å revidere planen.

5.1. Rullerende handlingsplan – prioriterte tiltak på virksomhetsnivå.

Ledelse. Kompetanse	Ansvar
Forankre handlingsplan for mangfold, inkludering og likeverd i strategiske planverk og budsjett	HR, ØK, ledere
Innlemme mangfold, inkludering og likeverd, arbeid mot diskriminering i kommunikasjonsarbeidet	KOM, ledere
Lederutvikling skal ha fokus på tema likestilling, hatefulle ytringer, mangfolds- og inkluderingsperspektiver og om hva som inngår i «hverdagsledelse» for å bygge en inkluderende kultur	HR
Opplæring i personalpolitikk. Vi setter mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i alle naturlige forum.	HR
Likestilling, inkludering og mangfoldsarbeid vektlegges i introduksjonen av nyansatte (opplæring og oppfølging)	HR, ledere
Strategisk kompetansestyring og karriereveier. (Se også strategisk kompetanseplan for Helseetaten)	HR, ledere
Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte og vernetjenesten.	HR
Ha en personalpolitikk tilpasset medarbeidernes livsfaser og tilby muligheter for faglig utvikling (livsfasepolitikk) og tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren.	HR
Lønn skal fastsettes på målbare og nøytrale kriterier.	HR, ledere
Helseetaten skal ha en OXLO kontakt	
Helseetaten skal delta i OXLO mentorordning	
Helseetaten ønsker å markere og støtte merkedager og arrangementer som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. Aktivitetene vil vurderes årlig.	KOMM
Kurs eller opplæring i krav om universell utforming skal tilbys de som jobber med utvikling og tilpasning av lokaler, som for eksempel drift og innbyggertjenestene	HR
Avdelinger og tjenestesteder har handlingsplaner og risikovurderinger med kompenserende tiltak for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ledere, HR

Rekruttering	
Ha en tydelig rekrutteringsstrategi for å rekruttere personer fra underrepresenterte grupper og fra et mangfoldig utvalg medarbeidere. Være bevisste på at mangfoldsaspektet ivaretas gjennom hele rekrutteringsprosessen, fra utlysning til utvelgelse og ansettelse. Innlemmes i Helseetatens overordnede rekrutteringspolicy	HR ledere
Ha likestilling, mangfold og inkluderende rekruttering som tema i lederutviklingsprogrammet og i annen opplæring/oppfølging av ansatte som deltar i rekrutteringsprosesser for å bevisstgjøre av holdninger	HR
Personer med ulik funksjonsevne eller hull i CV, som innfrir kravene til utlysning, skal vurderes på lik linje som andre kandidater	HR, ledere
Universell utforming er en viktig forutsetning for å gjennomføre mangfoldsrekruttering og for å ivareta medarbeidernes ulike behov	Drift, adm