



Handlingsplan: Likestilling og forebygging av diskriminering 2024-2026

Planlegge		Gjennomføre		
Personalområde	Mål	Tiltak	Ansvarlig	Frist
Rekruttering og karriere	Diskriminering blir avdekket og tiltak blir gjennomført	Forbedringsundersøkelsen kartlegger om ansatte har opplevd diskriminering siste året. Resultater gjennomgås på personalmøte om våren, ansatte får komme med forslag til tiltak.	Alle ledere	Gjennomføres årlig etter prosedyre for forbedringsundersøkelsen
Rekruttering og karriere	Sikre likestilling i ansettelser og søknadsprosesser	Følge ansettelsesprosedyren, samt interne retningslinjer med føringer for likestilling.	HR	Gjennomført ved oppdatert prosedyre
Rekruttering og karriere	Den etniske bakgrunnen til våre kandidater i en søknadsprosess er i balanse med hvordan bakgrunnen er ellers i samfunnet.	Øke andel søkere med minoritetsbakgrunn ved å være bevisst når vi skriver stillingsutlysninger, ved bruk av bilder ved publisering og hvor vi lyser ut.	HR	Gjennomført og opprettholdes gjennom kommunikasjon av bilder, utlysninger og publiseringsvalg
Rekruttering og karriere	Et ønske om at alle i samfunnet skal få muligheten til å bidra inn i arbeidslivet, og vi ønsker å proaktive som arbeidsgiver inn mot denne gruppen.	I stillinger der det er mulig med tilrettelegging skal personer med funksjonsnedsettelser likestilles.	HR	Gjennomført og opprettholdes gjennom prosedyre og bevisstgjøring av ledere ved ansettelsesprosessene
Lønns- og arbeidsvilkår	Lik lønn for likt arbeid.	Lønnspolicy skal fremme likestilling. Eventuelle skjevheter behandles samtidig med	Direktør/HR	Gjennomført og opprettholdes ved gjennomføring av lønssamtaler,

		lønnsforhandlingene.		lønnsforhandlinger og i lønnspolicy-dokumenter utarbeidet med tillitsvalgte
--	--	----------------------	--	---

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og/ eller kombinasjoner av disse grunnlagene

Status for arbeidet pr. Mai 2025:

HSR har kvalitetssikring av tiltak og oppgaver i tilknytning til handlingsplanen i følgende, gyldige prosedyrer i kvalitetssystemet EK:

- **Trakassering - håndtering av mobbing og seksuell trakassering blant kolleger**
§ 4-3 Varsling jf. aml. § 2A Arbeidsgivers varslings- og meldeplikt Forbud mot å trakassere jf. **likestillings-** og diskrimineringsloven § 13 Forbud mot gjengjeldelse
- **Innkjøps politikk HSR**
HSR AS ønsker i tillegg å legge til Lov om **likestilling** og forbud mot diskriminering til grunn for en universell **likestilling**.
- **Håndtering av trakassering fra pasienter**
Særlig om seksuell trakassering **Likestillings-** og diskrimineringsombudet (LDO) sier at seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal (kroppsspråk).
- **Trakassering og mobbing - utdyping og definisjoner**
- **Ansettelsesprosedyre**
Sikrer et mest mulig likt forløp ved ansettelser i virksomheten. HSR skal jobbe aktivt for **likestilling** og forebygge diskriminering i ansettelser, søknadsprosesser og lønnspolicy.

- **Lønnspolitikk**

Ansatte har lønn som avspeiler utdanning, kompetanse og stillingens ansvar, oppgaver og myndighet. **Likestilling** fremmes gjennom å unngå at det oppstår lønnsforskjeller på bakgrunn kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og/eller kombinasjoner av disse grunnlagene