

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO

Vår ref.: DnD-21/00288-10

Deres ref.:

Dato: 30.11.2022

## **Innspill til regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering fra Diakonhjemmet og VID vitenskapelige høyskole**

Det norske Diakonhjem (Diakonhjemmet) takker for muligheten til å komme med innspill til regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering ([her](#)). Diakonhjemmet beskriver i korte trekk enkelte erfaringer som har overføringsverdi for andre virksomheter.

### **Regjeringen ønsker innspill om vedlagte to punkter:**

1. Beskriv de utfordringene vi har med rasisme og diskriminering i Norge i dag
2. Kom med forslag til tiltak som kjemper mot og forebygger rasisme og diskriminering

### **1. Beskriv de utfordringene vi har med rasisme og diskriminering i Norge i dag**

#### ***Systemets vilje til å si høyt at rasisme finnes***

Det norske Diakonhjemmet (Diakonhjemmet) utøver gjennom sin ideelle virksomhet, tjenester både innen utdanning (VID vitenskapelige høyskole, VID), spesialisthelsetjeneste (Diakonhjemmet sykehus, DS) og den kommunale helse- og omsorgstjenesten (Diakonhjemmet Omsorg, DO).

VID er en betydelig utdanningsinstitusjon med om lag 5.500 studenter. DS som lokalsykehus har ansvar for spesialisthelsetjenester til om lag 150.000 innbyggere. DO yter tjenester i sykehjem, hjemmetjeneste, innenfor barnevern, barnehage, familievern mv. Diakonhjemmet har i tillegg et bredt samspill og samarbeid med ulike deler av frivillig sektor.

Gjennom Diakonhjemmets virke følger vi mennesket i alle faser fra fødsel til død, igjennom barndom i barnehagen, videregående utdanning og høyskole, til arbeidslivet i helseinstitusjoner eller innenfor forskning. Vi er der også når sykdom behandles eller når det er behov for ekstra omsorg i alderdommen.

Diakonhjemmet har valgt å legge til grunn at det er utfordringer med rasisme og diskriminering i Norge i dag og at vår posisjon som samfunnsaktør forplikter oss til å forebygge og bekjempe denne samfunnsutfordringen. Dette til tross for at vi ikke har noe systematisk og entydig dokumentasjon på hverken art og omfang av rasisme og diskriminering i våre organisasjoner.

I 2021 markerte Diakonhjemmet FN-dagen mot rasisme og diskriminering for første gang. Markeringen var et uttrykk for en erkjennelse av at rasisme og diskriminering finnes og må bekjempes. Diakonhjemmet som institusjon og med våre mange virksomheter utgjør både et snitt av befolkningen og store systemer. Hver dag har ansatte mange menneskemøter hvor det er både mulig å trå feil og å fremme likeverd. Vitnesbyrd, forskning, medier og nyere litteratur viser dessuten at rasisme og diskriminering vedvarer og i noen arenaer er polariseringen til å føle på. Som organisasjon kan vi derfor ikke ha et distansert forhold til rasisme og diskriminering. Vårt formål forplikter oss til å sette den andre i sentrum og fremme rettferdighet og likeverd.

Den erkjennelsen ble tydeliggjort for alle våre ansatte den 21. mars 2021, og var oppstarten av en systematisk innsats for å bekjempe rasisme og diskriminering i egen organisasjon.

På bakgrunn av institusjonelle erfaringer, har vi derfor definert arbeidet som en felles satsning på tvers av våre virksomheter. Sentrale innsatsområder er blant annet å øke kunnskapsnivået om temaet i våre organisasjoner, å gjennomgå personalpolitiske retningslinjer og å etablere rutiner i de ordinære kvalitetssystemene. Felles normer og forventninger operasjonaliseres i våre handlingsplaner.

### ***Forsker dokumenterer at rasisme utøves på sykehjem***

Førsteamanuensis Tone Lindheim ved VID vitenskapelige høyskole skrev sin Ph.d. om [mangfoldsledelse i norske sykehjem](#), i 2021. (ref [Opening and closing doors – Managing at the multicultural workplace: A case study of cultural diversity and inclusion in nursing homes](#)). Lindheims forskning er ikke basert på Diakonhjemmets virksomheter, men beskriver utfordringer i Norge. Allerede i innsamlingsfasen til denne avhandlingen ble Lindheim oppmerksom på temaet rasisme i arbeidslivet fordi hun, gjennom sitt arbeid, observerte hverdagen i sykehjem og så flere tilfeller av rasistisk oppførsel. Lindheim bestemte seg da for å inkludere spørsmål om rasisme i intervjuguiden som hun senere benyttet til intervjuer med ansatte på sykehjemmene.

Analysen av intervjuene viste Lindheim at veldig mange ansatte i sykehjem hadde opplevd rasisme, jo mørkere hud desto oftere ble de utsatt. Det var særlig beboere og pårørende som behandlet de ansatte på en rasistisk måte.

Hendelsene kunne variere, alt fra fornærmelser til ignorering eller underkjennelse av medarbeidernes kompetanse især når etnisk norske kollegaer var til stede i rommet. Ansatte som var ofre for beboeres rasistiske oppførsel, forsøkte å håndtere behandlingen på en profesjonell måte. Som profesjonelle omsorgsarbeidere reagerte de sjeldent med sinne på beboeres oppførsel fordi de satte vedkommendes behov for helsehjelp foran egne behov. I mange tilfeller var medarbeidernes ledere kjent med at rasisme kunne være et problem, og ba de ansatte si ifra. Dette skjedde nesten aldri.

Ett av funnene i Lindheims studie er knyttet til ansattes usikre arbeidsforhold. Ansatte som var tilkallingsvikarer, lot være å rapportere hendelser fordi de var redde for å ikke få vakter. Dette fremstår som et viktig strukturelt moment som arbeidsgivere må ta tak i. Jfr Lindheim, T. (2022). Hvem er den svake part? Om ledere og ansattes håndtering av trakassering, diskriminering og rasisme på sykehjem. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 8(2), 90–106 ([her](#)).

## **2. Kom med forslag til tiltak som kjemper mot og forebygger rasisme og diskriminering**

Diakonhjemmets virksomheter har kommet frem til noen ulike tiltak for å bekjempe og forebygge rasisme.

### ***Arbeidet mot rasisme og diskriminering trenger rutiner***

Basert på egen forskning på sykehjem har førsteamanuensis Tone Lindheim ved VID vitenskapelige høyskole tanker om hvordan disse kan forebygge rasisme og håndtere den bedre når den forekommer.

Ifølge Lindheim må arbeidet mot rasisme være en del av institusjonenes vanlige rutiner. Ledelsen må forutsette at rasisme forekommer og derfor tematisere det regelmessig, for eksempel i personalsamlinger, istedenfor å vente til situasjoner oppstår.

Videre anbefaler Lindheim ledelsen å gjøre sykehjemmets antirasisme policy kjent for beboere og pårørende allerede i opptakssamtale. Dette selv om det kan være vanskelig å stille krav til pårørende. En slik tilnærming gir sykehjemmet en mulighet til å snakke om dette ubekvemme tema og å posisjonere seg tydelig før en konflikt har oppstått.

Lindheim overfører erfaringer fra sykehjem til andre arbeidsmiljøer, bl. a høyskoler eller forskningsinstitusjoner, hvor hun har sitt virke. Hun er skeptisk til at enkelte miljøer per definisjon automatisk er definert som et tolerant fellesskap der alle tjener

på mangfoldigheten. Rasisme og diskriminering må bekjempes bl. a ved hjelp av retningslinjer og rutiner.

### ***Handlingsplan mot rasisme og diskriminering som en del av sykehusets kvalitetssystem***

Diakonhjemmet sykehus arbeider systematisk for at pasienter, pårørende og ansatte skal møte et inkluderende sykehus. Arbeidet mot rasisme og diskriminering på sykehuset handler derfor ikke om å gjennomføre en kampanje, men om å sette arbeidet inn i et styrings- og kvalitetssystem på linje med andre type planer som understøtter sykehusets kjerneverdier: Respekt, Kvalitet, Tjeneste og Rettferdighet. Verdiane handler om hvordan sykehuset vil møte ansatte, pasienter og pårørende og handlingsplanen operasjonaliserer disse.

I oktober 2022 ble både policy og en toårig handlingsplan for mangfold og likestilling vedtatt i Diakonhjemmets sykehusstyremøte (begge vedlagt). Policy og planen ble presentert av administrerende direktør som er sykehusets øverste leder. Med styrevedtaket er planen forpliktende for hele organisasjonen, tiltakene er datofestet og har tydelige ansvarlige for gjennomføring, oppfølging og rapportering.

Arbeidet med policy og handlingsplanen på Diakonhjemmet sykehus er overførbart til andre sykehus. Diakonhjemmet erfarer at det er viktig å sikre at forbedringsarbeidet i spesialisthelsetjenesten, også hva gjelder rasisme og diskriminering, må forankres i samme prosedyrer som annen type forbedringsarbeid.

### ***Nødvendig å lete etter den ekstra kunnskapen som mangfoldet av ansatte besitter***

Diakonhjemmet omsorg driver tre sykehjem, to barnehager, hjemmetjeneste, barnevernstjenester og omsorgsboliger. DO har mange ansatte med annen bakgrunn enn norsk, mens storparten av brukere er i dag etnisk norske.

En rapport fra Folkehelseinstituttet (FHI) dokumenterer at øking i antall eldre innvandrere i Norge vil øke deres behov for omsorgstjenester ([her](#)). Rapporten viser at «En stor andel av framtidens eldre innvandrere vil ha et relativt lavt utdanningsnivå, noe som er sterkt forbundet med helse og dermed behovet for omsorgstjenester. Dette er noe tjenestene bør forberede seg på. På den andre siden kan innslaget av uformell omsorg være noe større, siden relativt mange er kommet som familieinnvandrere og fra land hvor familieomsorg er mer vanlig».

DO arbeider for å utforske hvordan organisasjonen kan bruke den kunnskapen ansatte med annen kulturell bakgrunn besitter på en bedre måte, og dermed bli en bedre flerkulturell arbeidsplass. DO er på leting etter muligheten til å tilføre ny kunnskap i sine tjenester, lære seg å bruke alle ressursene organisasjonen besitter til beste for brukere og beboere.

Lindheim dekker også dette punktet, om å bruke minoritetsansattes særlige kulturelle og religiøse kompetanse, i sin avhandling. jfr Lindheim, T. (2020). Developing religious literacy through conversational spaces for religion in the workplace. *Nordic Journal of Religion and Society*, 33(1), 16–29 ([her](#)).

DO innledet et samarbeid med organisasjonen Seema i 2021 ([her](#)) med mål om å ha en systematisk tilnærming til mangfoldsledelse. Enkelte ledere er nå i ferd med å bli sertifisert i mangfoldsledelse. Målet er å bli bedre stand til å gi tjenester til en stadig mer mangfoldig befolkning.

Vennlig hilsen

Ingunn Moser  
Administrerende direktør/forstander

Manuela Ramin-Osmundsen  
Leder kommunikasjon og samfunnskontakt  
Telefon: +47 906 86 030  
E-post:  
[manuela.osmundsen@diakonhjemmet.no](mailto:manuela.osmundsen@diakonhjemmet.no)

*Dokumentet er elektronisk godkjent.*

Kopimottakere:

Bård Mæland, rektor, VID vitenskapelige høyskole

Anders Mohn Frafjord, administrerende direktør, Diakonhjemmet sykehus AS

Torfinn Løddøen Gaarden, konstituert administrerende direktør, Diakonhjemmet Omsorg AS

Vedlegg:

Diakonhjemmet Sykehus Policy for likestilling og mangfold

Diakonhjemmet Sykehus Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2024

 <b>Diakonhjemmet Sykehus</b> Stab\HR-avdelingen\HMS\Likestilling og mangfold			Dok.id.: EK.6-3.4.8.1
<b>Likestilling og mangfold - Diakonhjemmet sykehus - Policy</b>			Versjon:1.00
Dokumenttype: Informasjon	Fagansvarlig: HR	Godkjent av: Administrerende direktør Anders Mohn Frafjord	Gyldig fra: 31.10.2022

Utskrift kun gyldig på utskriftstidspunktet: 01.12.2022

#### Endringer siden forrige versjon

Ny

### 1. HENSIKT

Definere sykehusets holdninger og retning i arbeid med likestilling og mangfold

### 2. MÅLGRUPPE

Ansatte, pasienter, pårørende og samarbeidspartnere

### 3. ANSVAR

Ledere har ansvar for å gjøre denne policyen kjent hos sine ansatte og samarbeidspartnere.

Kommunikasjonsavdelingen har ansvar for å gjøre policy tilgjengelig på sykehusets nettsider og i relevante pasientarealer.

### 4. DEFINISJONER

Likestilling: Likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging (Likestillings- og diskrimineringsloven § 1 andre ledd).

Diskriminering: Usaklig forskjellsbehandling knyttet til et eller flere diskrimineringsgrunnlag (Likestillings- og diskrimineringsombudet).


Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk (Likestillings- og diskrimineringsloven § 6).

Rasisme: Forestillinger om at mennesker tilhører grupper («raser») som kjennetegnes av ulike, nedarvede, biologiske karakteristikk, og at disse gruppene kan rangeres mot hverandre langs en hierarkisk skala fra mer til mindre verdi (Likestillings- og diskrimineringsombudet).

Helsekompetanse: Helsekompetanse er personers evne til å forstå, vurdere og anvende helseinformasjon for å kunne treffe kunnskapsbaserte beslutninger relatert til egen helse. Det gjelder både beslutninger knyttet til livsstils-valg, sykdomsforebyggende tiltak, egenmestring av sykdom og bruk av helse- og omsorgstjenesten (Helse- og omsorgsdepartementet)

### 5. POLICY

- 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.

 <b>Diakonhjemmet Sykehus</b>	Versjon: 1.00	Dok.id.: EK.6-3.4.8.1
<b>Likestilling og mangfold - Diakonhjemmet sykehus - Policy</b>	Gyldig fra 31.10.2022	Dokumenttype Informasjon

## 6. REFERANSELISTER

### Interne kryssreferanser

[EK.13-1.1.1.4](#)

[Virksomhetsidé - visjon og motto - verdier](#)

### Eksterne referanser

[REF-1.3.8 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\)](#)

### Litteraturliste

[Helse og omsorgsdepartementet: Strategi for å øke helsekompetansen i befolkningen 2019-2023](#)

 <b>Diakonhjemmet Sykehus</b> Stab\HR-avdelingen\HMS\Likestilling og mangfold		Dok.id.: EK.6-3.4.8.2
<b>Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2024</b>		Versjon:1.00
Dokumenttype: Retningslinje	Fagansvarlig: HR	Godkjent av: Administrerende direktør Anders Mohn Frafjord
		Gyldig fra: 31.10.2022

Utskrift kun gyldig på utskriftstidspunktet: 30.11.2022

Endringer siden forrige versjon

ny

## 1. HENSIKT

Konkretisere hvordan sykehuset skal innfri [Likestilling og mangfold - Diakonhjemmet sykehus - Policy](#)

## 2. MÅLGRUPPE

Alle ansatte og andre interesserte

## 3. DEFINISJONER

Likestilling: Likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging (Likestillings- og diskrimineringsloven § 1 andre ledd).

Diskriminering: Usaklig forskjellsbehandling knyttet til et eller flere diskrimineringsgrunnlag (Likestillings- og diskrimineringsombudet).

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk (Likestillings- og diskrimineringsloven § 6).

Rasisme: Forestillinger om at mennesker tilhører grupper («raser») som kjennetegnes av ulike, nedarvede, biologiske karakteristikk, og at disse gruppene kan rangeres mot hverandre langs en hierarkisk skala fra mer til mindre verdi (Likestillings- og diskrimineringsombudet).

Helsekompetanse: Helsekompetanse er personers evne til å forstå, vurdere og anvende helseinformasjon for å kunne treffe kunnskapsbaserte beslutninger relatert til egen helse. Det gjelder både beslutninger knyttet til livsstils-valg, sykdomsforebyggende tiltak, egenmestring av sykdom og bruk av helse- og omsorgstjenesten (Helse- og omsorgsdepartementet)

## 4. FREMGANGSMÅTE

Tiltaksplanen utarbeides etter en kartlegging av sykehusets situasjonsbilde. Planen skal være behandlet i AMU og direktørens møte med hovedtillitsvalgte, og ved oppdateringer skal den igjen behandles i de foraene. HR rapporterer på fremdrift og effekt av tiltak i sykehusets tertialvise risikovurdering tilknyttet LGG. Oppdatert utgave av denne handlingsplanen skal publiseres på sykehusets internettside.



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

## 5. REFERANSELISTER

### Interne kryssreferanser

[EK.6-3.4.6.2](#)

[EK.6-3.4.8.1](#)

[Vold og trussel om vold mot ansatte - Forebygging i møte med pasient](#)


[Likestilling og mangfold - Diakonhjemmet sykehus - Policy](#)

### Eksterne referanser

[REF-1.3.8 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\)](#)

### Litteraturliste

[Helse og omsorgsdepartementet: Strategi for å øke helsekompetansen i befolkningen 2019-2023](#)

 Diakonhjemmet Sykehus	Versjon: 1.00	Dok.id.: EK.6-3.4.8.2
<b>Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2024</b>	Gyldig fra 31.10.2022	Dokumenttype Retningslinje

[Likestillings- og diskrimineringsombudet](#)