



Handlingsplan

for likestilling, likeverd og mangfold

2014 - 2017

Føreord

Fylkeskommunen sitt arbeid skal bidra til nedbygging av diskriminerande barrierer og hindre at nye vert skapt. Gjennom metodisk og kunnskapsbasert arbeid over tid, skal fylkeskommunen arbeide målretta for å fremje likestilling, likeverd og mangfald.

I den avslutta planperioden 2009 til 2012 har fylkeskommunen sitt likestillingsarbeid vorte meir systematisk. Det har vore fokus på organisering av likestillingsarbeidet, med vekt på innføring av lokale (einingsvise) handlingsplanar og rapportering. Dette for å tilfredstille aktivitets- og rapporteringsplikt i tråd med gjeldande lovkrav og fordi lokal utforming av mål og tiltak sikrar eigarskap til aktuelle utfordringar.

I kommande planperioden skal vi byggje vidare på dei organisatoriske grepa og utvikle likestillingsarbeidet ytterlegare. I planperioden 2014 – 2017 skal vi leggje vekt på konkrete delmål og tiltak i tråd med formålsparagrafane i dei fire diskrimineringslovene.

Visjon

«Sogn og Fjordane fylkeskommune skal vere leiande i arbeidet for likestilling, likeverd og mangfald.»

Berande prinsipp

- ✚ «Mangfald i Sogn og Fjordane er ein ressurs.»
- ✚ «Fylkeskommunen skal vere inkluderande, syne omsorg og ha respekt for alle.»

Overordna mål

Ambisjonsnivået er at medarbeidarane og brukarane opplever at Sogn og Fjordane fylkeskommune er ei verksemd som prioriterer og verdset likestilling, likeverd og mangfald. Dette skal målast i medarbeidar- og brukarundersøkingar og her er ambisjonsnivået at minst 80 % opplever dette.

Delmål

1. Mål og tiltak for likestilling, likeverd og mangfald skal innarbeidast i regionale planar der det er naturleg.
2. Innan utgangen av 2014 skal fylkeskommunen tilfredstille aktivitets- og rapporteringsplikta i tråd med diskrimineringslova om seksuell orientering (ny lov frå januar 2014).
3. Innan utgangen av 2015 skal Fylkespegelen starte med å publisere ein årleg mangfalds- og likestillingsstatus for Sogn og Fjordane.
4. Innan utgangen av planperioden skal fylkeskommunen ha gjort ei ny kartlegging av fylkeskommunen sine eigendomar i høve krav om universell utforming.
5. Innan utgangen av 2016 skal fylkeskommunen ta initiativ til eit samarbeidsprosjekt mellom dei offentlege aktørane i fylket om korleis offentlege nettsider kan bidra til betre integrering av innvandrarar.
6. Innan utgangen av 2017 skal tal faste tilsette i fylkeskommunen som ufrivillig arbeider deltid vere redusert frå 35 til 25 (30 %).
7. Innan utgangen av 2017 skal fylkeskommunen sin informasjonsproduksjon formidle at fylkeskommunen er ein inkluderande arbeidsgjevar og tenestytar der dette er tenleg.

Tiltak

For å nå vårt overordna mål og dei 7 delmåla skal fylkeskommunen i komande planperiode arbeide med fylgjande tiltak:

Tiltak overordna mål

For at fylkeskommunen også i neste planperiode skal tilfredstille aktivitets- og rapporteringsplikta i gjeldande lovkrav og for å nå vårt overordna mål må:

1. kvar eining fortsette med å kartleggje, registrere, rapportere, setje i gang og evaluere likestillings-, likeverds- og mangfaldstiltak.
2. fylkesrådmannen og fylkesdirektørane samle inn og samanfatte dei einingsvise rapportane og formidle dette i fylkesrådmannen sin årsrapport.

Med ansvar og rapportering lagt til kvar eining og kvar sektor vil fylkeskommunen samla kunne gi ei konkret og meir korrekt framstilling av tilhøva og likestillingsarbeidet i heile fylkeskommunen.

Ansvar: Fylkesrådmannen

Tiltak delmål 1

Fylkesrådmannen skal ta stilling til om mål og tiltak for likestilling, likeverd og mangfald skal innarbeidast i nye regionale planar eller ved revisjon av eksisterande.

Ansvar: Fylkesrådmannen

Tiltak delmål 2

Innan utgangen av 2014 skal fylkeskommunen tilfredstille aktivitets- og rapporteringsplikta i tråd med diskrimineringsloven om seksuell orientering (ny lov frå januar 2014).

Ansvar: Fylkesrådmannen

Tiltak delmål 3

Innan utgangen av 2015 skal Fylkesspegelen starte med å publisere ein årleg mangfalds- og likestillingsstatus for Sogn og Fjordane.

Ansvar: Direktør for plan- og samfunnsavdelinga

Tiltak delmål 4

4a – Innan utgangen av planperioden skal fylkeskommunen ha gjort ei ny kartlegging av fylkeskommunen sine eigendomar i høve krav om universell utforming.

Ansvar: Bygge- og eigedomssjef

Tiltak delmål 5

Innan utgangen av 2016 skal fylkeskommunen ta initiativ til eit samarbeidsprosjekt mellom dei offentlege aktørane i fylket om korleis offentlege nettsider kan bidra til betre integrering av innvandrarak.

Ansvar: Direktør for næringsavdelinga

Tiltak delmål 6

Innan utgangen av 2017 skal tal faste tilsette i fylkeskommunen som ufrivillig arbeider deltid vere redusert frå 35 til 25 personar (30 %).

Ansvar: Personalsjef

Dette tiltaket må gjennomførast i tråd med gjeldande lov- og avtaleverk. I tillegg gjennom bruk av kompetansehevingstiltak.

Organisatoriske tiltak jamfør § 2.3 i hovudtariffavtalen

1. Ved ledige deltidsstillingar skal det gjerast ei vurdering om dei kan slåast saman, eller om arbeidsoppgåvene kan overførast til tilsette som har deltidsstillingar. Dersom det er fleire som er kvalifiserte, skal stillinga lysast ut internt.
2. Tilsvarende prosess skal gjerast ved ledige 100%-stillingar.
3. Om det oppstår behov som ikkje kan vente til utviklingssamtalen, skal tilsette som jobbar deltid melde frå til næraste leiar om dei ynskjer utviding av stillinga si.
4. Tilsette som har ytra ønskje om utviding av stilling, og som ikkje tek i mot eventuelt tilbod frå arbeidsgjevar, vil ikkje ha prioritet ved seinare høve som kan vere aktuelle for utviding av stilling. Om det har oppstått spesielle private grunnar som gjer det vanskeleg å utvide stillingsprosenten, skal det takast omsyn til slike tilhøve.

Kompetansehevingstiltak

1. Gjennom utviklingssamtalen skal leiar kartleggje kven av dei tilsette med deltid som ynskjer å auka stillingsprosenten sin.
2. Kompetanseprofilen til den einskilde skal gjennom vårt kompetanse- og opplæringssystem drøftast og avklarast mellom leiar og medarbeidar.
3. Den tilsette skal synleggjere kva kompetansehevingstiltak vedkomande ynskjer.

4. Tilsvarande skal leiar vurdere behovet for endra og/eller ny kompetanse ved eininga i eit perspektiv på minst 3 år.
5. Eininga sitt kompetansebehov skal sjåast saman med dei tilsette sine ynskjer.
6. Dersom det er nødvendig med kompetansehevingstiltak for at den tilsette skal kome i ein betre posisjon i høve utviding av stilling, skal det avtalast tiltak mellom leiar og medarbeidar. Dersom kompetansehevinga er innafor det behovet som leiar har kartlagt ved eininga, skal det avtalast verkemiddel for at den tilsette skal kunne gjennomføre kompetansehevinga.

Tiltak delmål 7

7a – Lage og implementere retningslinjer for fylkeskommunen sin informasjonsproduksjon som støttar opp om målformuleringa i delmål 7.

7b – innan utgangen av 2017 skal fylkeskommunen si heimeside støtte Direktorat for fornying og ikt sine krav til universell utforming

Ansvar: Informasjonssjefen

Omgrepsavklaringar

Mangfald

Når vi brukar omgrepet *mangfald* er det dekkande for heile breidda av det menneskelege mangfaldet, uavhengig av utsjånad, alder, fysisk/psykisk funksjonshemming, seksualitet, seksuell identitet, nasjonalitet, kultur, etnisk bakgrunn, religiøs/politisk/humanistisk overtiding osv.

Likestilling

Likestilling har tradisjonelt vore forbunde med likestilling mellom kjønn. I dei seinare åra har omgrepet stadig oftare vorte nytta i ei utvida form, som inkluderer etnisitet, fysisk/psykisk funksjonshemming, hudfarge, religion, seksuell orientering og alder osv. Det er den utvida bruken av omgrepet som ligg til grunn i handlingsplanen.

Likeverd

Norsk lov gir alle menneske like rettar og mogelegheiter, uavhengig av kulturell/religiøs/politisk/humanistisk/organisatorisk/sosial tilknytning, seksuell legning, fysiske/psykiske funksjonshemming, alder, utsjånad, utdanning, stilling, formue osv. Det er eit uttrykk for at alle menneske er likeverdige og like for lova.

Diskriminering

Vi skil mellom direkte diskriminering og indirekte diskriminering.

Direkte diskriminering er når det med overlegg og utan saklig grunn blir gjort skilnad på menneske. Det er ei aktiv handling som gir uttrykk for at ikkje alle menneske er likeverdige.

Indirekte diskriminering er når ei handling utilsikta medfører at nokon blir hindra frå sine rettar eller mogelegheiter, og skuldast i regel manglande forståing for situasjonen og/eller manglande forståing av konsekvensane som handlinga vil/kan medføre.

Universell utforming

Universell utforming er utforming og samansetning av produkt og omgavnader som gjer at dei kan brukast av alle menneske i så stor utstrekning som mogleg, utan trong for tilpassing og ei spesialisert utforming, uavhengig av funksjonsevne og ferdigheit.

Ufrivillig deltid

For å bli rekna som uynskt deltidstilset må fylgjande kriterium vere innfridd:

1. Fast tilsett
2. Samla stillingsprosent er under 100 %
3. Den tilsette må ha gjort det klart for sin leiar at ho/han ynskjer auka stillingsprosent

Tilsette som har fått tilbod om auka stillingsprosent, men som har takka nei er ikkje å rekne som uynskt deltidstilsette. Om det har oppstått spesielle private grunnar som gjer det vanskeleg å utvide stillingsprosenten, skal det takast omsyn til slike tilhøve.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Dette er komplekse omgrep, som er grundig forklart i proposisjon 88 L (2012-2013). Vi siterer difor proposisjon 88 L (2012-2013):

«Begrepet seksuell orientering i rettslig sammenheng omfatter homofile, lesbiske, bifile og heterofile. Seksuell orientering inkluderer både seksuell legning og seksuell praksis. Begrepet peker på hvilket kjønn en persons kjærlighet og/eller seksualitet er rettet mot, om det er personer av motsatt kjønn eller av samme kjønn. Begrepet omfatter ikke særlige seksuelle preferanser eller aktiviteter som for eksempel fetisjisme eller sadomasochisme.»

Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

«Samfunnet består ikke bare av menn og kvinner. Kjønn er mer sammensatt enn som så: Noen opplever at de har et annet kjønn enn det de er født med; de har en annen kjønnsidentitet. Andre føler at de er verken mann eller kvinne. Andre igjen opplever samsvar mellom kjønnsidentitet og sitt biologiske kjønn (det kjønn en er født med), men skiller seg ut med sitt kjønnsuttrykk. Dette er noen av de som på grunn av sin kjønnsidentitet eller sitt kjønnsuttrykk ofte omtales som transpersoner.»

Med kjønnsidentitet siktes det til hva slags kjønn vi føler og opplever oss selv som. Denne følelsen eller opplevelsen kan være i samsvar eller bryte med ens biologiske kjønn. Med kjønnsuttrykk menes hvordan kjønnsidentiteten bevisst eller ubevisst uttrykkes eller oppfattes av andre, for eksempel med stemme, klær, kroppsspråk, sminke eller frisyre. Noen har et kjønnsuttrykk som utfordrer gjengse kjønnsstereotyper i samfunnet.»