

Fylkesordføraren gir slikt svar:

Likestillings- og diskrimineringslova sitt krav om «aktivitets-og redegjæringsplikt» for arbeidsgjevarar inngår i verksemda sitt arbeid med internkontroll når det gjeld å fremme likestilling og hindre diskriminering. Lova pålegg arbeidsgjevar å jobbe aktivt, målretta og planmessig på dette området.

Aktivitetsplikten er ein metodisk tilnærming som pålegg arbeidsgjevar å vurdere risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, analysere risikofaktorar og setje i verk tiltak for å motverke diskriminering og bidra til auka likestilling. Vurdering av risiko og hindre skal m.a. gjerast på områda rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremjing m.m.

Redegjæringsplikten er ei rapportering om faktisk tilstand av kjønnslikestilling i verksemda og arbeidet som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikta.

Vestland fylkeskommune følgjer opp aktivitets- og redegjæringsplikten i likestillings- og diskrimineringslova slik:

Rekruttering

Vestland fylkeskommune har omlag 250-300 rekrutteringssaker årleg. Fullmaktene til å rekruttere ligg ute på avdelingane/einingane, I ein slik desentralisert struktur er det viktig med gode prosedyrar og god opplæring av leiarar i rekruttering. Rekrutteringsprosedyren til VLFK ivaretek krava i Likestillings- og diskrimineringslova om at det ikkje er lov å diskriminere på kjønn, alder, etnisk bakgrunn eller andre usaklege grunnar. Fylkestinget har óg fatta vedtak om at Vestland fylkeskommune skal vere ein arbeidsgjevar som legg til rette for rekruttering av menneske med nedsett funksjonsevne og menneske med «hol» i CV' en sin. Vestland fylkeskommune har såleis som mål å leve opp til ein beste praksis på rekrutteringsområdet som fremjar likestilling og hindrar diskriminering. God opplæring av leiarar i rekrutteringsarbeid er her avgjerande for å lukkast og vil bli prioritert av fylkeskommunen.

Heiltidskultur

Fylkestinget har understreka at fylkeskommunen som hovudregel berre skal lyse ut faste og heile stillingar. Fokus på heiltidskultur starta allereie i dei to tidlegare fylkeskommunane. Av konkrete tiltak som er sett i verk kan nemnast 1) aktivt bruk av lov- og regelverk ved rekruttering, 2) fokus på arbeid på tvers i eininga, 3) kartlegging av uønska deltid, 4) fast tema på utviklingssamtalen, 5) prøveordning med intern utlysing etter nærare bestemte kriterium.

Ei kartlegging av uønska deltid i tidlegare HFK viste at omlag 1/3 av dei som arbeidde deltid ønska seg større stillingsprosent. Utfordringa i forhold til å utvikle ein heiltidskultur er først og fremst knytt til denne gruppa. Å ikkje kunne tilby heil stilling til dei som går i ufrivillig deltid er ei form for utestenging frå eit fullverdig arbeidstilhøve. Vestland fylkeskommune vil difor ha fokus på heiltidskultur framover.

Likeløn

I samsvar med intensjonsplanen for samanslåinga av dei to fylkeskommunane er det no sett ned ei partssamansett arbeidsgruppe som skal sjå på ei harmonisering av dei tilsette sine løns- og arbeidsvilkår der dette er rimeleg. Arbeidsgruppa vil m.a. sjå på om det er systematiske lønsforskjellar mellom dei to tidlegare fylkeskommunane på stillingsgrupper, på individnivå, mellom kjønn og gjennomføre tiltak for å rette opp skeivheiter.

Rapportering

I tråd med kommunelova § 25-2 vil fylkesrådmannen årleg rapportere om arbeidet med internkontroll i verksemda.

Vestland fylkeskommune vil i årsrapportar gjere greie for fordeling av kvinner og menn i leiarstillingar og generell fordeling av kvinner og menn i organisasjonen. Vidare vert det rapportert om omfang av deltidstilsette og tilsette med fleirkulturell bakgrunn.

Fylkeskommunen vil årleg ta ut lønsstatistikk som både viser gjennomsnittet i verksemda, men óg lønsnivå for kvinner og menn på ulike nivå/stillingskategoriar.

Det vil årleg bli rapportert særskilt til administrasjonsutvalet om utvikling i deltidstilsette, tilsette med fleirkulturell bakgrunn og lønsnivå for kvinner og menn.

Konklusjon

Fylkesordføreren vil be fylkesrådmannen følge opp dette viktige arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i organisasjonen og årleg rapportere om status for arbeidet til fylkestinget gjennom årsmelding og internkontroll. Vidare vil fylkesrådmannen syte for regelmessig rapportering til administrasjonsutvalet.