
Saksnr: 2020/72195-8
Saksbehandlar: Bente Blytt

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Hovudutval for kultur, idrett og integrering		25.05.2021
Fylkesutvalet		01.06.2021
Fylkestinget		16.06.2021

Vestland som antirasistisk sone – status/oppsummering for fylkeskommunen

Forslag til vedtak

1. Fylkestinget tek orientering om det interne arbeidet med Vestland som antirasistisk sone til vitande.
2. Fylkestinget legg til grunn at dette er eit vedvarande og langsiktig arbeid som utfordrar fylkeskommunen sine ulike roller, og der alle deler av organisasjonen er like viktige, og bidrar til Vestland som antirasistisk sone.
3. Fylkestinget utfordrar hovudutvala til framleis å ha fokus på det antirasistiske arbeidet i sin aktivitet.
4. Fylkestinget ber fylkesrådmannen sjå tiltaka som del av aktivitetsplikt og plikt til rapportering som likestillings- og diskrimineringslova gir føringar for. Rapportering til fylkestinget skjer gjennom årsrapporten framover.

Samandrag

Fylkestinget vedtok uttale om Vestland som antirasistisk sone på sitt møte i juni 2020. Fylkesrådmannen gir her ei kortfatta status på korleis dette er følgt opp internt i organisasjonen. Antirasisme utfordrar fylkeskommunen i sine ulike roller; som arbeidsgjevar, som oppdragsgjevar, tenesteproducent og samfunnsutviklar.

Arbeidet for eit antirasistisk Vestland, er eit langsiktig arbeid, og fylkesrådmannen vil halde fram arbeidet internt i organisasjonen, samstundes som fylkeskommunen også har fokus på dette i samhandlinga med eksterne samarbeidspartar.

Likestillings- og diskrimineringslova sine føringar om plikt til aktivitet og rapportering vert lagt til grunn, og det vil framover bli rapportert årleg gjennom årsrapporten til fylkestinget.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Per Morten Ekerhovd
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Fylkestinget vedtok uttale om Vestland som antirasistisk sone på sitt møte i juni 2020. Som del av oppfølginga av denne uttalen har fylkesrådmannen gjennomført eit internt arbeid i organisasjonen for å gjere leiarar og medarbeidarar medvitne, og identifisere utfordringar og vurdere tiltak for oppfølging. I denne saka vil fylkesrådmannen gjere kort greie for nokre viktige punkt i det interne administrative arbeidet så langt.

Vedtakskompetanse

Fylkestinget

Oppsummering og orientering om internt arbeid, og kopling til utadretta arbeid

Fylkesrådmannen vil aller først slå fast at det vert gjort mykje godt arbeid i organisasjonen som kan knytast til intensjonen i det antirasistiske arbeidet. Det ligg også ei forståing i botnen at det er eit langsiktig perspektiv knytt til denne typen arbeid. Openberre situasjonar og hendingar skal det sjølv sagt takast tak i med det same, men antirasisme handlar også om dei lange linjer i arbeidet, noko fylkesrådmannen legg til grunn i si oppfølging av denne uttalen.

Fylkeskommunen vert i det antirasistiske arbeidet utfordra langs fleire dimensjonar. Det handlar om kva vi gjer eller ikkje gjer m.a. som

- Arbeidsgjevar
- Oppdragsgjevar
- Tenesteleverandør
- Samfunnsutviklar

Kvar for seg er desse rollene viktige. Grenseoppgangane mellom dei ulike rollene er ikkje alltid like tydelege, og dei kan gå over i kvarande, alt etter korleis ein vektar oppgåvene. På enkelte område vert alle rollene utfordra, på andre område kanskje berre den eine rolla. Fylkeskommunen må likevel ha som ambisjon at vi skal lukkast med det antirasistiske arbeidet i alle desse rollene.

Fylkesrådmannen har gjennom det siste året gått gjennom den fylkeskommunale aktiviteten og sett denne opp mot dei utfordringar fylkestinget ga i sin uttale i juni 2020 om Vestland som antirasistisk sone. Dei ulike sektorane har sett på sitt ansvarsområde og sine aktivitetar og peika på område for oppfølging. Fylkesrådmannen vil her i det vidare gi ei kort oppsummering av ein del av dei viktigaste områda/tiltaka som har komme fram i den interne gjennomgangen.

Fylkeskommunen som arbeidsgjevar:

Vestland fylkeskommune er ein stor arbeidsgjevar med over 6000 tilsette. I rolla som arbeidsgjevar er det m.a. arbeidd med

- eigen funksjon for å varsle særskilt om diskriminering på grunn av etnisitet og rasisme
- rutine for handtering av diskriminering, inkludert rasisme
- eigne spørsmål for å fange opp rasisme i medarbeidarundersøkinga
- gjennomgang og evt. justering av rekrutteringsrutinar for hindre diskriminering basert på etnisitet
- innvandrarar vert oppfordra til å søkje på stillingar i Vestland fylkeskommune, og vi vil framheve Vestland fylkeskommune sin antirasistiske profil i vår «employerbranding»
- fokus på mangfald, rasisme og seleksjon vert integrert i våre rekrutteringskurs for leiarar
- tilbod om e-læring i mangfaldsleiing via vår læringsportal KS-Læring
- samarbeid med eksterne aktørar for å etablere samarbeid om å nå målet om Vestland som antirasistisk sone
- vi tek sikte på å revidere likeverdsplanen til Vestland fylkeskommune i løpet av 2021

- vi har sett mål om å auke delen av tilsette med fleirkulturell bakgrunn som del av oppfølginga av utviklingsplanen for Vestland - årleg rapportering om utviklinga til administrasjonsutvalet
- sjå tiltaka som del av aktivitets- og plikt til å gjere greie for tiltak i høve likestillings- og diskrimineringslova og rapportere på dette i årsmeldinga framover

Ein del av punkta over er innarbeidd i regelverk og rutinar, andre punkt vert det, etter kvart som tiltaka er utgreidde og vedtekne.

Fylkeskommunen som oppdragsgjevar

Innan infrastruktur og veg, mobilitet og kollektiv og bygge- og eigedom er Vestland fylkeskommune ein stor oppdragsgjevar. I denne samanhengen legg vi dette perspektivet til grunn, sjølv om dei omtalte områda i tillegg har eit viktig arbeidsgjevarperspektiv ved seg, og ikkje minst også eit samfunnsutviklarperspektiv. Som oppdragsgjevar er det særleg viktig å ha fokus på kontraktar som vert inngått, altså det såkalla seriøsitetskravet som er knytt til kontraktane. Dette er krav som regulerer fleire forhold, også det som gjeld bruk av lærlingar og faglærte arbeidarar, det å unngå svart arbeid, tilhøve knytt til HMS, m.m. Fylkesrådmannen viser her til at fylkestinget alt har bedt om at den såkalla "Oslo-modellen" vert lagt til grunn i kontraktar som gjeld innan infrastruktur og veg, bybanen og bygg/eigedom. Der heiter det m.a. under punktet "Lønns- og arbeidsvilkår" at:

9	Lønns- og arbeidsvilkår
	<p>Denne bestemmelsen er ikke ny, men vi har foretatt en utvidelse av anvendelsesområdet. Ansatte skal ha lønns- og arbeidsforhold i tråd med allmenngjort eller landsdekkende tariffavtale. Der det ikke er allmenngjort eller landsdekkende tariff, skal det ses hen til lokale tariffavtaler eller tariffavtaler for lignende områder - og fastsettes lønn- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn disse. Slik skal vi sikre at alle ansatte som arbeider for Oslo kommune får anstendig lønn og skikkelige arbeidsvilkår.</p>

Dette er særleg viktig knytt til å motverke underbetaling av utanlandsk arbeidskraft og sosial dumping.

Fylkeskommunen som tenesteleverandør

Fylkeskommunen har også ei viktig rolle som tenesteleverandør til innbyggjarane i Vestland. Dette gjeld innan tannhelse, kollektivtransport, karriererettleiing og innan deler av kulturfeltet. Her møter våre tilsette innbyggjarane i daglege situasjonar, og representerer fylkeskommunen i stort og smått. For fylkesrådmannen er det her viktig å ha trygge medarbeidarar som møter innbyggjarane på ein respektfull og inkluderande måte. I den grad det er trong for bevisstgjøring og opplæring i det antirasistiske arbeidet, vil dette bli tatt hand om.

Opplæring og kompetanse er ein særleg stor tenesteleverandør i fylkeskommunen. Her møter vi alle ungdommane i fylket som skal gjennomføre vidaregåande opplæring; årleg omlag 23 000 ungdommar. Tilsette på skulane er sjølv sagt omfatta av det same regelverket som andre tilsette i Vestland fylkeskommune. I tillegg skal dei forhalda seg til, og følgje opp sentralt lov- og regelverk som gjeld særskilt for den vidaregåande opplæringa, og eigne fylkeskommunale program/tiltak for sektoren. Dei tilsette i sektoren er også viktige som rollemodellar for elevane. Sektoren (og den enkelte skule) har sitt ordens- og åtferdsreglementet, dei gjennomfører ulike undersøkingane mot elevane (m.a. elev- og lærlingeundersøking og Ungdata), og dei ser også på moglegheitene for å få antirasisme inn i relevante fag via dei tverrfaglege tema som følgjer av fagfornyninga. Det er også oppretta ein ny kanal for varsling av mobbing og trakassering. Det er i eit samarbeid med Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) utplassert minoritetsrådgjevarar ved fire av dei vidaregåande skulane.

Utover rolla opplæring og kompetanse har som representant for arbeidsgjevar, og som tenesteleverandør, vil det også vere rett å setje dette store feltet inn i fylkeskommunen si samfunnsutviklarrolle med tanke på det bidraget sektoren gir til å skaffe framtidig arbeidskraft og innovasjon via samarbeid med næringsliv.

Fylkeskommunen si rolle som samfunnsutviklar

Fylkeskommunen si rolle som samfunnsutviklar er forsterka. Fylkesrådmannen vil peike på følgjande område som viktige i denne samanhengen:

Innan strategisk utvikling og digitalisering kan det antirasistiske arbeidet koplatt til arbeidet med utviklingsplan, regionale planer og andre relevante plansaker. Statistikk, kart og analyse bidrar med å utarbeide og formidle relevant kunnskap. Det vert også arbeidd - i samarbeid mellom fleire sektorar - med planar med førebygging av valdeleg ekstremisme og radikaliserings. Avdelinga har også ansvar for fylkeskommunen sitt folkehelsearbeid og kan sjå moglege koplingar der, ikkje minst i høve sosial ulikskap, utanforskap, m.m., og setje inn relevante tiltak som fylkeskommunen kan bidra med.

Innan kultur, idrett og integrering vil planprosessen i høve regional plan for kultur, idrett og friluftsliv vere ein viktig stad å forankre sektoren sitt antirasistiske arbeid. Temaet vert tatt opp på møter med kommunane og i arbeidet med frivillig sektor. Sektoren har mange tilskotsordningar som går inn mot drifta av kunst- og kulturinstitusjonar og -organisasjonar, integrering og mangfald i frivillig sektor, etableringsordning og tilskot til mentor- og traineeordning for innvandrarakar, inn mot biblioteksektoren, og via kulturformidling. Antirasistisk arbeid kan løftast som tema i dette arbeidet. Vi vil også sjå på korleis mangfaldskompetanse i Vestland kan nyttast positivt inn mot styring og drift av kulturinstitusjonar.

Minoritetsrådgivarane som er tilsette i IMDi og utplassert på fire vidaregåande skular i Vestland er også ein viktig ressurs i det antirasistiske arbeidet. Her er det regelmessige nettverksmøter med rådgivarane. Dette som del av konkretisering av oppgåva "forebygginga av negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlesting" og inn mot samarbeidet med Regionalt kompetansesenter mot vold og traumatisk stress (RVTS), som er ein viktig kompetanse- og samarbeidspart for fylkeskommunen.

Innan innovasjon og næringsutvikling er m.a. ei av satsingane i Regional plan for innovasjon og næringsutvikling, innovative og inkluderande samfunn: Inkluderande samfunn tek vare på mangfald og motverkar utanforskap. Vestland sine innbyggjarar skal ha like moglegheiter til å delta i verdiskapinga gjennom relevant arbeid i eit berekraftig og innovativt nærings- og samfunnsliv. Antirasisme vil også vere på agenda med samarbeidspartane, slik som i høve møte med kommunane gjennom møte med næringsapparatet og i Kompetanseforum Vestland. Sektoren ønskjer å bygge meir kunnskap og kompetanse på dette feltet, og jobbar med å bevisstgjere rundt rekruttering. Sektoren er med i ulike prosjekt som har fokus på arbeidet som til dømes Bergen Opportunity og Sogn for alle.

Perspektiv på antirasismearbeidet – og koplingar og lovpålagte oppgåver

Over er det antirasistiske arbeidet sett opp mot ulike roller fylkeskommunen har og der dette perspektivet er aktuelt å trekke inn på dei ulike fagområda. Gjennomgangen er ikkje uttømmende. Vi snakkar om både eit haldningsskapande arbeid, som har eit langsiktig perspektiv, samstundes som vi snakkar om å ha rutinar og reglar som kan hjelpe oss å etterleve dei gode intensjonane i kvardagen, og handle når det er naudsynt, slik at fylkeskommunen kan omtale seg som, og bidra til Vestland som antirasistisk sone.

Likestillings- og diskrimineringslova har frå 01.01.20 innført ein forsterka plikt for arbeidsgjevarar til å gjere greie for tiltak som skal motverke diskriminering og fremje likestilling. Aktivitetsplikten er regulert i likestillings- og diskrimineringslova § 26, og legg opp til at arbeidsgjevar skal avdekke dei likestillingsutfordringane som finst i verksemda. Formålet er å kunne setje i verk tiltak tidleg, for å hindre diskriminering, og auke bevisstheita generelt om likestilling i verksemda.

Arbeidsgjevar skal skriftleg gjere greie for arbeidet som er gjort, for å oppfylle aktivitetsplikta. Dette vil bli gjort greie for, på eit meir overordna nivå, der det til dømes skal gjerast greie for korleis verksemda generelt har jobba med aktivitetsplikta. Arbeidsgjevar skal gjere greie for dette i årsrapport eller anna offentleg dokument. Fylkesrådmannen vil følgje opp dette punktet i kommande årsrapportar.

Frå 01.01.2021 tok den nye integreringslova til å gjelde. Det blir der slått fast at fylkeskommunen er ansvarleg for det regionale integreringsarbeidet og at vi skal utarbeide planar for kvalifisering av innvandrarakar. Fylkeskommunen skal også anbefale kor mange flyktingar som bør busetjast i den einskilde kommune. I tillegg skal vi sørge for karriererettleiing og opplæring i norsk og samfunnskunnskap for deltakare som går fulltid i

vidaregåande opplæring, og gjennom dette i samarbeid med kommunane bidra til at flyktingar som kjem og vert busette i vårt område fort kjem seg vidare i utdanning og/eller jobb, noko som vil bidra positivt til samfunnsutviklinga. FN sine berekraftsmål om til dømes mindre ulikskap, anstendig arbeid, god utdanning, god helse og livskvalitet og likestilling mellom kjønn, vil saman med dei nye lovane gje fylkeskommunen moglegheit til å sjå antirasismearbeidet som ein heilskap. Til dømes kan vi anbefale busetjing i kommunar som set arbeidet med antirasisme på dagsordenen, og bidrar til god integrering i lokalsamfunnet.

Utviklingsplanen for Vestland 2020-2024 byggjer også på FN sine berekraftsmål. Mål og strategiar som er vedtekne gir ei god forankring av antirasistisk arbeid i kommunar og i fylkeskommunen, i næringsliv og innan kultur og frivillig arbeid. Som eit inkluderande samfunn kan Vestland gjennom å ta i bruk det mangfald av kapasitet og kompetanse som finst, ta eit godt steg i retning antirasistisk sone. Dette kan gjelde via den regionale planlegginga og i konkret samhandling mellom fylkeskommunen og kommunane i deira planlegging, og i dialogen med næringsliv og sivilsamfunnet.

Utover det som ligg i lover og forskrifter og som går direkte inn mot det å fremje antirasistisk arbeid, har fylkeskommunen også ei rekkje verkemiddel som kan nyttast for å fremje Vestland som antirasistisk sone. Fylkeskommunen har varslingsystem og verkemiddel som kan nyttast dersom ein kjem over interne brot på lover og forskrifter. Fylkesrådmannen er opptatt av at vi kan fremje antirasistisk arbeid gjennom bruk av positive verkemiddel, både i det interne fylkeskommunale arbeidet, og sjølv sagt også i samhandling med eksterne samarbeidspartar; ikkje minst i å løfte fram gode døme både frå eigen organisasjon, og frå eksterne aktørar - døme som kan tene som motivasjon for andre.

Fylkeskommunen er også ein stor tilskotsytar til kultur, frivillig arbeid og næringsutvikling i Vestland. Alt av retningsliner for tilskot til drift, utviklingsarbeid og prosjekt må ha eit antirasistisk perspektiv ved seg. I dette ligg også at det bør vere rutinar for oppfølging dersom det antirasistiske perspektivet ikkje blir tatt høgde for.

Fylkeskommunen kan også på eige grunnlag, eventuelt i samarbeid med andre etablere og gjennomføre konkrete prosjekt og tiltak som fremjar og set antirasisme i Vestland på agendaen.

Vidare arbeid og rapportering

Fylkesrådmannen og toppleiargruppa i fylkeskommunen har på overordna nivå peikt ut følgjande som eitt av fire satsingsområde for utvikling, forbetring og ivaretaking framover:

- Krafttak mot mobbing, vald, seksuell trakassering og rasisme

Det betyr at det ligg ei stor forventning til at organisasjonen framover har fokus på det antirasistiske arbeidet på alle område og nivå. Dette gjeld både i det interne arbeidet og i fylkeskommunen sitt arbeid i høve eksterne partar.

Det er viktig å minne på igjen, at dette er eit arbeid som er langsiktig, og at det må arbeidast med over tid, i tillegg til kortsiktige tiltak. Fylkesrådmannen ser difor føre seg at det arbeidet som er starta opp held fram, både internt i det administrative apparatet, og i det politiske arbeidet, t.d. via drøftingar i dei politiske organa i fylkeskommunen, og i dialogen med samfunnet rundt.

Vi vil sjå arbeidet opp mot føringane i likestillings- og diskrimineringslova og rapportere på dette i årsmeldinga framover. I tillegg vil det bli rapportert på aktuelle sektorvise tiltak som går utover det som ligg i lovverket det her er vist til.

Vurderingar og verknader

Økonomi: Tiltaket inneber ikkje direkte auka kostnader, då arbeidet med Vestland som antirasistisk sone skal inkluderast i kvar einskild sine arbeidsoppgåver. Tiltaket vil medføre indirekte økonomiske effektar, som til dømes betre brukaropplevingar for den einskilde arbeidstakar i Vestland fylkeskommune og alle innbyggjarane i Vestland fylke.

Klima: Ikkje aktuelt.

Folkehelse: Tiltaket kan medverke til å redusere sosial ulikskap og påverka livskvaliteten til fleire arbeidstakarar og innbyggjarar i Vestland. Tiltaket bidreg til inkludering og integrering.

Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi): Tiltaket støttar opp om FN sine berekraftsmål, spesielt den sosiale dimensjonen. Dette støttar også opp om mål og strategiar i utviklingsplanen for Vestland. Tiltaket vil bidra til å utvikle gode tenester og eit framtidsretta Vestland og samtidig vere berekraftig. Tiltaket vil gje ein meirverdi for alle arbeidstakar og alle innbyggjarane i Vestland fylke.

Konklusjon:

Fylkesrådmannen viser til gjennomgangen over. Det antirasistiske arbeidet utfordrar fylkeskommunen sine ulike roller, og fylkesrådmannen set det antirasistiske arbeidet i samanheng med ordinær aktivitet ved å gå gjennom og identifisere sentrale område der dette må ha særskilt fokus. Arbeidet har eit langsiktig perspektiv, og vil halde fram både i det administrative apparatet, og via politisk engasjement.

Det vil bli rapportert årleg til fylkestinget via årsrapporten. Dette på bakgrunn av nye og forsterka føringar i likestillings- og diskrimineringslova.