

Referat fra møte om likestilling og likeverd i HFK, fredag 15.juni

Til stades: Grete Kathrine Jacobsen (regionalavdelinga), Toralf Rutledal (økonomi- og organisasjonsavdelinga), Inger Sjong (fylkeseldrerådet), Kjell Håland (rådet for menneske med nedsett funksjonsevne), Sander Molland (ungdommens fylkesutval), Marius Kjørmo (kultur- og idrett, tillitsvalgt Samfunnsviterne), Benedicte Meyer (utdanningsforbundet), Anne Mette Nesje Porten (regionalavdelinga), Mari Kristine Morberg (mobbeombud), Andreas Ask (regionalavdelinga), Jorunn B Johannesen, Ragnhild Aak Skajaa (eigedomsavdelinga).

1. Bakgrunn:

HFK har underteikna det europeiske charteret for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet. Tittelen visar til «likestilling mellom kjønn», men innhaldsmessig omhandlar charteret likestilling og likeverd i brei forstand, og ikkje berre knytt til kjønn (ikkje diskriminera på bakgrunn av ulik etnisitet, funksjonsevne osv.).

HFK utarbeidde ein likeverdsplan som blei vedteken av fylkestinget i juni 2017. Temaplanen dekkar eit breitt felt og tematikk, mellom anna diskriminering, likestilling, kjønn, seksualitet, universell utforming, mobbing og trakassering. Mangfald skal vere ein ressurs, og dette skal gjenspeglast i vår organisasjon og tenesteyting. Hordaland fylkeskommune skal ha eit likeverdsperspektiv i planprosessar, tilsetjingsprosessar, tenesteyting, opplæring, og i samarbeid med frivilljuge lag og foreiningar.

I planen har fylkestinget vedteke fire hovudmål, med underliggende strategiar, som omfattar hovudutfordringar i planen.

Dei fire hovudmåla er:

- Hordaland fylkeskommune skal ha eit likeverdsperspektiv i all tenesteyting
- Hordaland fylkeskommune skal legge til rette for fleire gode leveår for alle
- Hordaland fylkeskommune skal ha nulltoleranse for mobbing
- I Hordaland fylkeskommune skal alle bli møtt med respekt, og mangfald blir sett på som ein ressurs.

Fylkesrådmannen er i gang med å utarbeide eit samla oversyn over status for arbeidet knytt til temaplanen for likeverd og det europeiske charter for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet. Dette oversynet skal etter planen leggjast fram som ei politisk sak hausten 2018.

På bakgrunn av dette har vi innkalla prosjektgruppa som har utarbeidd likeverdsplanen og andre aktuelle bidragsytarar til tematikken, samt ungdommens fylkesutval, råd for menneske med nedsett funksjonsevne og fylkeseldrerådet.

Krav i EU sitt charter er at vi 1) skal utvikla, vedta og gjennomføre ein handlingsplan for likestilling, og 2) at vi jamleg skal offentleggjere rapportar.

Vi ser på den politiske saken som eit «svar» på kravet om å «offentleggjere rapporter».

Årlege krav i likeverdsplanen er 1) at det i tilknytning til eigenkontrollen skal vere ei oppfølging av tilhøyrande tiltaksplanar, reglement osv., temaplanen skal handsamast i HAMU, rapportering av status skal vere med i årsmeldinga for HFK. Krav i likeverdsplanen er å revidera temaplanen.

Fylkestinget vedtok i 2007 Handlingsplan mot diskriminering av homofile og lesbiske. I samband med at denne planen skulle rullerast, bad fylkestinget om å utarbeide ein generell plan mot mobbing og diskriminering.

2. Status: Innspel og diskusjon:

Likeverdsplanen er ein overordna plan som skal gi retning for tilsette og tenesteyting.

Likeverdsplanen har fastsett mål og strategiar, men ikkje tiltak. Den kunne ikkje bli for spesifikk, fordi den skulle kunne nyttast i så mange ulike samanhengar. Bakgrunnen for dette er at einingane i HFK er mangfaldige og ulike, og at dei difor bør ha fridom til sjølve å setja fast tiltak. Ulempa er at det er mindre forpliktande, og det er stor ulikskap på tvers av einingane korleis dette blir implementert. I den årlege eigenkontrollen kartlegg vi om lokale leiarar følgjer opp overordna krav. I eigenkontrollen for 2017 tok ein også opp spørsmål om likeverdsplanen vert følgd opp med tiltak i lokal HMS-plan. 13 einingar svarte JA, medan 33 svarte NEI. Dette er for svakt.

Fleire på møtet samtykker til at plandokumentet er godt, men det er for lite kjent i organisasjonen. Dette bør vera eit meir levande dokument for alle leiarar.

Eldrerådet understreka viktigheita av å ha fokus på all form for diskriminering, óg aldersdiskriminering.

Fylkeskommunen som arbeidsgjevar:

Toppleiargruppa er mannstung.

Eldrerådet stilte spørjemålet: Kva skjer med kvinnelege arbeidstakarar når dei blir eldre, er dei godt nok representerte i leiarstillingar? Kvifor har vi så få kvinnelege arbeidstakarar i toppleiinga?

Toralf er i dialog med kommunikasjon kring ein kampanje for å synleggjera likeverdsplakaten (påloggingsbilete på pc for ein periode). Óg for skular og vidaregåande skular. I tillegg supplerer med redaksjonelt stopp på intranett.

Det er ein utfordring, ingen er uenige i nokon ting i likeverdsplanen, men når det skal rekrutteres nye, og vi skal gjenspegle samfunnet vi bor i, men så blir det meir krevjande i praksis.

Nytteverdien av å vera «vaktbikkjer», det held ikkje med vedtak og retningsliner, alle må inkludera det i oss sjøve, kvar ein skilde må følgje opp i praksis

Vi kan bli flinkare å tilretteleggja for mangfaldig deltaking på møtar, og vi kan bli flinkare å skriva i innkallingar at vi kan leggja til rette for funksjonshemma, med teleslynge med meir.

Fylkeskommunen som tenesteyter:

Fylkeskommunen er ein stor arbeidsgjevar i fylket, og vi har forplikta oss til å vera ein inkluderande arbeidsgjevar.

I tråd med temaplanen sin strategi for å førebygge mobbing og trakassering, er det etablert eit mobbeombod for elevar, og eigne retningsliner for handtering av mobbing, trakassering og anna utilbørleg åtferd er innført i HFK.

Det er ein styrkje at vi har eit eige mobbeombud i fylkeskommunen.

I samarbeid med foreininga FRI (tidlegare kalla LLH) er det så langt avvikla LHBT-kursing av om lag 330 rektorar, tilsette og elevar på 14 vidaregåande skular, med fleire kurs under planleggjing. Fylkesrådmannen si toppleiargruppe og HAMU har også fått slik opplæring.

Ungdomsrepresentanten understreka viktigheita av å jobba tidleg med psykisk helse, det må vere meir sentralt (UFU har dette med i handlingsplan), starte tidleg med førebygging. Folkehelse på regionalavdelinga har no eit eiga program kring psykisk helse som kommunar kan søka på.

Eigedomsavdelinga jobbar med å gjera alle fylkesbygg universelt utformet, men har ein jobb igjen å gjera, både haldningsmessig og bygningsmessig. Eigedom: jobber veldig konkret med å gjera alt tilgjengeleg, men ein utfordring er haldningane. Haldningane og forståinga til omgrepa som vi nyttar. «vi har ikkje nokon» eller «vi ser aldri nokon med rullestol her» er haldningen.

Ungdomsrepresentanten peikte på skulemiljøet, og kor ein gjerne ser at innvandrarar gjerne ikkje blir godt nok integrert. De er ofte i ein eigen gruppe, ein innføringsklasse. Når det ikkje er ein blanding og når det ikkje blir lagt opp til at de blir introduserte for kvarandre, da omgås man heller ikkje i friminuttane, og da vert ein ikkje kjende. Strukturar og det organisatoriske legg opp til at det blir «grupperinger», bedre ordningar for at man mikses på tvers, for slik å sikre betre integrering.

I alle publikasjonar bør vi vere synlege og tydelege på at vi er ein inkluderande organisasjon.

3. Vegen vidare:

Rapportere på status (som vi er pålagt å gjera etter planen).

Det vert skriven ein politisk sak til hausten. Vi trenger eit fylkestingsvedtak, mandat. Ut i frå denne vil vi få politiske signal rundt arbeidet vidare. Det var ein god samansetning på møtet, og det er mogleg at denne gruppa kan fungera som ein referansegruppe vidare.

I anleiiing fylkessamanslåinga kan det óg vera aktuelt å kome i dialog med Sogn og Fjordane kring likeverdستاet.