

OVERORDNET HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING I HEDMARK FYLKESKOMMUNE 2006-2009

1.0 INNLEDNING

Hedmark fylkeskommunes har hatt handlingsplan for likestilling siden 1986. Nåværende handlingsplan ble vedtatt av fylkestinget 17. desember 1997. Planen er todelt og består av en overordnet plan som gjelder for hele fylkekommunen med definerte områder for satsing, og egne lokale handlingsplaner på hver virksomhet med likestillingstiltak tilpasset den enkelte virksomhet. Hedmark fylkeskommunes arbeid med likestilling bygger på Likestillingsloven.

Ved innføring av Parlamentarisme i Hedmark fylkeskommune (oktober 2003) avga Fylkesrådet en tiltredelseserklæring hvor ett av punktene var rullering av handlingsplan for likestilling.

Hedmark fylkeskommune arbeider kontinuerlig for å fremme likestilling mellom kjønnene i organisasjonen. Rullering av Handlingsplan for likestilling inngår som en sentral del i dette arbeidet. Handlingsplan for likestilling skal synliggjøre målene og gi arbeidet kraft og en retning som sikrer ønsket utvikling. Hedmark fylkeskommune har pr 31.12.2005 i overkant av 1 900 ansatte. Kvinnene i organisasjonen utgjør noe over halvparten av totalt antall ansatte. Hedmark fylkeskommune er betydelig arbeidsplass for mange kvinner i Hedmark. Organisasjonens fokus på og arbeid med likestilling er derfor viktig også i et samfunnsmessig perspektiv.

Kartlegging og analyse er sentrale innsatsområder i arbeidet som skal sikre likestilling i organisasjonen. Det er derfor i 2005 gjennomført et større kartleggingsarbeid, både gjennom spørreundersøkelse hvor over 25 % av alle ansatte i organisasjonen har deltatt, og gjennom utvikling av statistikkdata. Dette arbeidet har dannet grunnlag for den videre satsing på likestilling som kommer til uttrykk i foreliggende handlingsplan. utfordringer som disse analysene har synliggjort, har vært førende ved prioritering av tiltak i handlingsplanen.

Rullert plan foreligger nå i samsvar med Fylkesrådets tiltredelseserklæring.

Hovedansvaret for gjennomføring av handlingsplanens mål følger den parlamentariske modell. Fylkesrådet har derfor det overordnede ansvar for realisering av handlingsplanen. Både linjeledelse og ansatte vil i det daglige måtte gjøre en aktiv innsats for å realisere disse målene. Dokumentet synliggjør dette gjennomføringsansvaret under hvert strategiområde.

1.1 PLANENS INNHOLD

Overordnet handlingsplan

Overordnet handlingsplan for likestilling i Hedmark fylkeskommune er et dokument som er førende for fylkeskommunens arbeidsgiverpolitikk og dekker følgende fem strategiområder:

- Ledelse
- Omstilling og endring
- Personalplanlegging
- Lønnspolitikk
- Livsfasepolitikk

Strategiområdene ligger fast, gitt som en struktur som følger av de vedtatte Personalpolitiske strategier for Hedmark fylkeskommune.

Lokale handlingsplaner

Det skal utvikles lokale handlingsplaner som ivaretar virksomhetenes utfordringer innenfor alle fem strategiområdene. De lokale handlingsplanene skal i størst mulig grad integreres i det løpende planarbeidet i enhetene/virksomhetene. Den overordnede målsetting for likestilling i Hedmark fylkeskommune skal være førende for likestillingsarbeidet i organisasjonen.

Handlingsplanen hviler på Fylkesplanens overordnede visjon: ”Framtidstro og optimisme skal prege hele Hedmark”. Verdigrunnlaget i vår organisatoriske visjon ”Vi er pådrivere og lagspillere i samfunnsbyggingen” har vært utgangspunktet for formulering av Handlingsplanens overordnede målsetting og målene for de fem strategiområdene i likestillingsplanen (jf. kapittel 3 og 4).

2.0 LOV, AVTALER OG ANDRE FØRINGER FOR LIKESTILLINGSARBEIDET

”Lov om likestilling mellom kjønnene” ble vedtatt 9. juni 1978, og sist revidert i juni 2005.

Likestilling betyr at kvinner og menn skal ha like rettigheter, plikter og muligheter i samfunnet. Likestillingsloven skal ivareta den enkeltes rett til ikke å bli diskriminert på grunn av kjønn.

Likestillingsloven gjelder på alle områder, med unntak av indre forhold i trossamfunn. Forbudet mot forskjellsbehandling gjelder alle handlinger som er avgjørende for noens rettstilling.

I likestillingslovens § 1 heter det at: ”Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.” Lovens generalklausul (likestillingslovens § 3) slår videre fast:

”Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,
2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet”.

Når det gjelder særbehandling av det ene kjønn, sier likevel lovens § 3a at:

”Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3. Det samme gjelder særlige rettigheter og regler om tiltak som skal beskytte kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming.”

Arbeidsmiljøloven samt Hovedavtalene og Hovedtariffavtalene for stat og kommuner har egne bestemmelser for likestilling mellom kjønnene. Kommunenes sentralforbund (KS) har utarbeidet en egen handlingsplan for likelønn som skal bidra til å realisere likelønn for arbeid av lik verdi i kommunal sektor.

I tråd med Likestillingslovens § 1a har offentlige myndigheter plikt til å arbeide for likestilling. Hedmark fylkeskommune har i samsvar med likestillingsloven aktivitetsplikt knyttet både til rollen som arbeidsgiver og til rollen som myndighetsutøver. Foreliggende Handlingsplan for likestilling er knyttet til rollen som arbeidsgiver.

Ansvaret for likestillingsarbeidet lokalt er tillagt de overordnede politiske organer i den enkelte kommune/virksomhet. Når det gjelder utarbeidelse av konkrete handlingsplaner for likestilling – og evaluering av disse – er ansvaret for dette lagt til et kommunalt/fylkeskommunalt partssammensatt utvalg – her samarbeidsutvalget (SAMU).

3. OVERORDNET MÅL FOR ARBEID MED LIKESTILLING I HEDMARK FYLKESKOMMUNE

Hedmark fylkeskommune har følgende overordnede målsetting for likestillingsarbeidet i perioden:

HEDMARK FYLKESKOMMUNE SKAL SOM ARBEIDSGIVER OG SOM REGIONAL UTVIKLINGSAKTØR VÆRE EN MOTOR I ARBEIDET FOR LIKESTILLING I HEDMARK

For å nå den overordnede målsettingen skal Hedmark fylkeskommune i sin arbeidsgiverpolitikk synliggjøre og spisse arbeidet gjennom målbevisst arbeid innenfor de fem personalpolitiske strategiområdene (jf. kapittel 1.1). Tiltakene er av overordnet og gjennomgripende art, og gjelder som sådan for hele organisasjonen. Målsettingene som er utviklet for de fem strategiområdene skal være førende for enhetenes/virksomhetenes videre utvikling av lokale handlingsplaner for likestilling.

4. OVERORDNEDE TILTAK I ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN

4.1 LEDELSE

Overordnet mål for likestilling innen strategiområde ledelse:

50 % av topp- og mellomlederne i Hedmark fylkeskommune skal være kvinner.

Økt kvinnelig representasjon i ledelsen skal prege rekrutteringsarbeidet i hele organisasjonen. Hedmark fylkeskommune ønsker at organisasjonens tilgjengelige ressurser skal tas i bruk og utnyttes til beste for organisasjonen og for innbyggerne i Hedmark. Det er nødvendig at organisasjonen forvalter og bidrar til videreutvikling av personalmessige ressurser på en effektiv og framtidsrettet måte. Gjennom en aktiv og bevisst arbeidsgiverpolitikk ønsker Hedmark fylkeskommune derfor at både kvinner og menn skal få like muligheter til å ta i bruk og videreutvikle sine lederegenskaper.

Prioriterte tiltak:

- Ledererfaringsår for kvinner til topp- og mellomledere.
- Det er et mål at 2 kvinner i året får et slikt tilbud.
- Ledere har et særlig ansvar for å motivere kvinnelige medarbeidere til å kvalifisere seg for å søke lederstillinger
- Ta i bruk mentorordning for kvinnelige lederkandidater og som rekrutteringstiltak.
- Ved utlysning av topplederstillinger, lederstillinger og høyere saksbehandlerstillinger *skal* kvinner aktivt oppfordres til å søke.
Ved intervju *skal* arbeidsgiver være representert med begge kjønn.
Ved tilsetting i topplederstillinger, lederstillinger og høyere saksbehandlerstillinger hvor kvinner er underrepresentert, *skal* kvinnelig søker innstilles foran mannlige søker når de ut fra en samlet vurdering og ut fra utlysningsteksten anses å stå likt, jf. Hovedtariffavtalens § 2.2.
Ved tilsetting i topplederstillinger, lederstillinger og høyere saksbehandlerstillinger *skal* minst en kvinne innkalles til intervju dersom kompetansekravet i samsvar med utlysningsteksten er oppfylt.
Ved tilsetting i stillinger som kommer inn under Hovedtariffavtalens forhandlingskapittel 3 og 5 skal det i saksframlegget gis spesifikk informasjon om kjønnsfordelingen innenfor den aktuelle stillingskode og oversiktsinformasjon om kjønnsfordelingen innen alle stillingskoder på arbeidsstedet.
- Likestillingsperspektivet innarbeides som et førende prinsipp i lederutviklingsprogram og må være tydelig kommunisert internt i ledergruppa og av ledere overfor samtlige ansatte i organisasjonen. Aktiv bruk av statistikk og analyseresultater skal synliggjøre organisasjonens nytte av likestillingsarbeidet.
- Likestillingsarbeid, kunnskap om kjønnsforskning og likestillingsspørsmål, og måloppnåelse innen likestillingsarbeid skal være tema på årlige ledersamlinger i Hedmark fylkeskommune. Resultatene er med å legge grunnlaget for den årlige rapporteringen som skal skje, jf. likestillingslovens bestemmelser om aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Ansvarlig: Fylkesdirektøren

Økonomi: Ledererfaring kr 1,5 mill. og mentor kr 100.000

4.2 OMSTILLING OG ENDRING

Overordnet mål for likestillingsarbeid innen strategiområde omstilling og endring:

Hedmark fylkeskommune skal ha et offensivt likestillingsperspektiv i sitt løpende omstillings- og endringsarbeid.

Hedmark fylkeskommune skal gjennom bevisst og offensiv bruk av kommunikasjonsverktøy og holdningsskapende arbeid utvikle en omstillings- og endringsdyktig organisasjon. Det er kultur for at kvinner og menn i fellesskap og på likeverdige vilkår deltar aktivt i organisasjonen.

Likestilling skal i fylkeskommunens løpende virksomhet være et bærende prinsipp. I alt omstillings- og endringsarbeid skal fylkeskommunen aktivt og systematisk stille spørsmål ved om arbeidet får ulike følger for kvinner og menn. Uønskede skjevheter skal motvirkes gjennom utvikling og gjennomføring av nødvendige tiltak.

Omstillings- og endringskompetanse øker med økt selvtilit og med en organisasjonskultur som aktivt støtter opp om de ansatte og møter de ansatte der de er. Endringer i organisatoriske forhold samt fornyet og forsterket innsats på likestillingsområdet, vil også innebære forskyvninger av interne maktstrukturer og graden av synlighet. Omstillingsevne og vilje til endring utvikles i et samarbeidsklima preget av gjensidig respekt. Verdsetting av den enkeltes ressurser og kompetanse baseres på objektive kriterier uten at kjønnsstereotype oppfatninger ligger til grunn.

Gjennom videre utvikling av statistikkgrunnlag og bevisst bruk av dette i kommunikasjonssammenheng oppnår vi forståelse og aksept for gjennomføring av nødvendige tiltak som skal styrke vår omstillings- og endringskompetanse og synliggjøre likestillingsperspektivet i dette arbeidet.

Prioriterte tiltak:

- Det skal utvikles et informasjonsprogram for samtlige ansatte i Hedmark fylkeskommune. Programmet skal legge vekt på likestillingsarbeidet og verdigrunnlaget som fylkeskommunens virksomhet hviler på. Hersketeknikker skal være ett av temaene i dette informasjonsprogrammet.
- Likestilling skal være synliggjort i alt introduksjonsarbeid og materiell for nytilsatte, og skal være en av pilarene i fylkeskommunens verdigrunnlag.
- Administrasjonsbudsjettene for de enkelte virksomheter og for organisasjonen som helhet skal kjønnstestes. Gjennom analyse av budsjettene skal organisasjonen sikre at kvinner og menn får lik tilgang til ressurser avsatt til personalutvikling og kompetanseheving. Det skal utvikles enkle verktøy for slik testing slik at dette kan bli en integrert del av det løpende arbeid.

Ansvarlig: Fylkesdirektøren
Økonomi: Oppstart kr 50.000,-

4.3 PERSONALPLANLEGGING

Overordnet mål for likestillingsarbeid innen strategiområde personalplanlegging:

Hedmark fylkeskommune skal gjennom aktiv personalplanlegging og rekruttering sikre kjønnsbalansen i hele organisasjonen.

Personalet er fylkeskommunens viktigste ressurs for å nå de mål og resultater som både organisasjonen og brukerne forventer (jf. fylkeskommunens personalpolitiske strategiplan). Det er derfor nødvendig at alle lederne i fylkeskommunen bevisst målrettet utvikler planer og strategier for rekruttering, utvikling og behandling av sitt personale. Personalpolitikken skal bære preg av at kvinner og menn er like viktige og likeverdige i arbeidet med å nå fylkeskommunens mål. Likestillingslovens mål og intensjoner og fylkeskommunens egen handlingsplan for likestilling skal alltid være et prioritert område i all personalplanlegging og personalutvikling i Hedmark fylkeskommune.

Prioriterte tiltak:

- Kvinner og menn skal gis samme muligheter til karriereutvikling.
- Karriereplanlegging skal være et ledelsesverktøy for å nå målene for likestilling.
- Karriereplanlegging skal være et punkt i medarbeidersamtaler og inngå som et moment i virksomhetsplanene.
- Det skal arbeides aktivt for at deltidsansatte som ønsker det, skal få tilbud om økning av sine stillingsbrøker.
- Ved utlysning av ledige stillinger skal både kvinner og menn oppgis som kontakter i stillingsannonsen. Se for øvrig strekpunkt fire under *ledelse*, gjelder også øvrige stillinger.
- Alle personalledere skal til enhver tid ha oversikt over kjønnsbalansen innenfor eget område.

Ansvarlig: Fylkesdirektøren.

Økonomi: Personalressurser gjennom egeninnsats

4.4 LØNNSPOLITIKK

Overordnet mål for likestillingsarbeidet innen strategiområde lønnspolitikk:

I Hedmark fylkeskommune skal de ansatte ha lik lønn for arbeid av lik verdi.

Lønnspolitikken er et viktig virkemiddel for personalpolitikken i Hedmark fylkeskommune. Gjennom lønnspolitikken synliggjøres verdsettingen av arbeidstakerne. Alle ansatte skal føle seg verdsatt og være like viktige uavhengig av alder, kjønn og stilling. Gjennom lønnspolitikken skal fylkeskommunen rekruttere, beholde og utvikle ansatte i samsvar med fylkeskommunens oppgaver og ansvar. Eksisterende statistikkverktøy må videreutvikles for at nødvendige sammenligninger mellom ulike stillingskategorier skal kunne gjøres.

Målsettingen skal nås gjennom et langsiktig, systematisk og målrettet arbeid.

Prioriterte tiltak:

- Tydelige og objektive kriterier for lønnsfastsettelse skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Nødvendig verktøy må utvikles.
- Gjennom lønnsforhandlingene skal det systematisk arbeides for utjevning av kjønnsmessige skjevheter. Resultatene synliggjøres i lønnsstatistikkene.
- Hedmark fylkeskommune søker aktivt å unngå utilsiktede skjevheter knyttet til nyttilsetninger. Dersom det likevel oppstår slike skjevheter skal disse aktivt og målrettet søkes utjevnet i senere lønnsforhandlinger.

Ansvarlig: Fylkesdirektøren
 Økonomi: Anskaffelse/utvikling av verktøy kr 400.000,- samt personalressurser gjennom egeninnsats

4.5 LIVSFASEPOLITIKK

Overordnet mål for likestillingsarbeidet innen strategiområdet livsfasepolitikk:

Hedmark fylkeskommune skal sikre at den enkeltes arbeidssituasjon er tilrettelagt i forhold til individuelle behov gjennom ulike faser i livet.

En aktiv og bevisst livsfasepolitikk skal ivareta medarbeidere i alle faser av den yrkesaktive karrieren. Dette innebærer at vi gjennom livsfasepolitikken skal legge til rette for og stimulere medarbeiderne både til aktiv deltakelse gjennom hele det yrkesaktive livet, og også til å kunne ta omsorgsansvar i de perioder hvor det er nødvendig. I et likestillingsperspektiv ser vi det både ønskelig og nødvendig å legge til rette for at også menn skal kunne ta aktiv del i de omsorgsoppgavene som må løses utenfor arbeidsplassen.

Prioriterte tiltak:

- Hedmark fylkeskommune legger, gjennom en løpende og åpen dialog med de ansatte, til rette for fleksible arbeidsløsninger basert på livsfaseproblematikk.
- Hedmark fylkeskommune er åpen for å diskutere forsøksordninger med redusert arbeidstid. Blant annet ordninger knyttet til avtalen som IA- bedrift og forsøk med "6-timers dagen" kan være eksempel på slike tiltak
- Hedmark fylkeskommune skal legge til rette for at menn på lik linje med kvinner skal kunne påta seg omsorgsoppgaver.
- Ved uttak av pappapermisjon kompenseres Hedmark fylkeskommune eventuelt mellomlegget mellom trygdeytelsen som utbetales og den faktiske lønn i permisjonstiden
- Omsorgsoppgaver for barn og nære pårørende skal ikke hindre eller hemme karriereutviklingen for ansatte i Hedmark fylkeskommune.
- Ansatte får dekket legitimerede utgifter knyttet til omsorgsforpliktelser ved pålagt deltakelse i møter/seminar/kurs utenfor ordinær arbeidstid.

Ansvarlig: Fylkesdirektøren
 Økonomi: Dekkes over enhetenes driftsbudsjetter

5. LOKALE LIKESTILLINGSTILTAK

Gjennom utvikling av lokale tiltaksplaner skal de overordnede mål for likestillingsarbeidet i Hedmark fylkeskommune nås. Overordnede gjennomgripende tiltak er et ansvar som er lagt til et overordnet nivå og vil få betydning for alle fylkeskommunens virksomhetsområder.

De lokale handlingsplanene skal utvikles som del av relevant planarbeid i virksomhetene. Lokale handlingsplaner skal utvikles i samsvar med overordnede personalpolitiske vedtak og overordnet handlingsplan for likestilling. De lokale handlingsplanene skal knyttes til de fem personalpolitiske strategiområdene. Det er i den løpende daglige virksomhetsutøvelsen at

likestillingsarbeidet skal gi konkrete resultater og hvor verdigrunnet i organisasjonen kommer til uttrykk i praksis.

Det lokale likestillingsarbeidet forutsetter at det settes inn både personalmessige og økonomiske ressurser. Enhetene/virksomhetene må påregne å bruke en del egne budsjettmidler til likestillingsarbeidet da dette er en integrert del av fylkeskommunens overordnede personalpolitikk. Det er imidlertid også avsatt sentrale midler til dette arbeidet. Virksomhetene har anledning til å søke om støtte fra disse sentrale midlene til utvikling av lokale likestillingstiltak.

Ansvarlig: Fylkesdirektøren
Økonomi: Kr 500.000,- pr. år

6. IMPLEMENTERING OG RAPPORTERING

Kommunikasjonsstrategi for likestillingsplanen utvikles. Gjennom aktivt og bevisst kommunikasjonsarbeid skal hele organisasjonen være godt kjent med likestillingsplanens målsettinger. Det er en målsetting at alle ansatte i organisasjonen kjenner til og stiller seg bak de verdi- og veivalg som ligger til grunn for fylkeskommunens likestillingspolitikk.

Statistikker skal videreutvikles som dokumentasjon for pågående arbeid, og viktige tall og konklusjoner som kan trekkes ut fra disse statistikkene, skal aktivt benyttes i så vel det løpende arbeid med likestilling i organisasjonen som i kommunikasjonsarbeidet.

Det utarbeides årlige rapporter som viser innsats og resultater på alle vedtatte satsingsområder i Handlingsplan for likestilling. Rapporteringen fra enhetslederne/virksomhetslederne i årlig ledersamling danner, sammen med statistisk materiale, grunnlag for denne rapporteringen.

Ansvarlig: Fylkesdirektøren
Økonomi: Personalressurser gjennom egeninnsats

7. LIKESTILLINGSPRIS

I forbindelse med innføring av parlamentarisme i Hedmark fylkeskommune avga Fylkesrådet en tiltredelseserklæring hvor det ble pekt ut en del viktige og prioriterte områder. Innenfor området likestilling heter det bl.a. at Fylkesrådet skal:

- Rullere handlingsplan for likestilling
- Følge opp tiltak i plan for kvinnerett arbeid

Som ledd i arbeidet med oppfølging av likestillingsplanen innføres en likestillingspris. Denne likestillingsprisen skal være en påskjønnelse for virksomhetenes aktive og resultatorienterte likestillingsarbeid gjennom året. Utdeling av Likestillingsprisen skal bidra til synliggjøring av virksomhetenes innsats for å fremme likestilling i egen organisasjon.

Ansvarlig: Fylkesrådet
Økonomi: kr 5.000,- pr. år