

Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune

Juni 2008



Innhold:

Oppsummering	2
1. Tiltaksplan	3
2. Bakgrunn for arbeidet.....	6
2.1 Tolkning av mandat.....	6
3. Om diskriminering og moglege grunnlag for diskriminering.....	8
4. Om diskrimineringsgrunnlaga sett i forhold til Hordaland fylkeskommune som arbeidsgjevar.....	9
4.1 Kjønn.....	9
4.2 Etnisitet	11
4.3 Alder.....	12
4.4 Funksjonsevne	13

Oppsummering

Likestilling og likeverd er viktig for arbeidsgjevaren Hordaland fylkeskommune for at vi skal vere ein demokratisk arbeidsplass med like moglegheiter for alle. Desse verdiane er òg viktige for å sikre at Hordaland fylkeskommune i framtida har den arbeidsstyrken som er naudsynt for å vere ein regional utviklingsaktør og ein best mogleg tenesteytar for innbyggjarane i Hordaland.

Vi ønskjer å ha og rekruttere best moglege medarbeidarar i Hordaland fylkeskommune. Aukande globalisering, ei stadig meir pluralistisk befolkning, og ikkje minst utviklinga av arbeidsmarknaden, gjer det naudsynt for Hordaland fylkeskommune å tenkje inkludering og utnytting av kompetansemangfaldet i samfunnet. For å lukkast må arbeidet vere målretta og forankra i leiinga. Hordaland fylkeskommune sitt verdigrunnlag må omfatte eit syn på medarbeidarane der **mangfald og inkludering** er viktig. Utvikling og iverksetting av rekrutteringsarbeidet og personalpolitikken må skje i nært samarbeid med dei tillitsvalde. Ein må utvikle bevisste haldningar og styrke kompetansen hjå dei som tek avgjerd i tilsetjingssaker. Ein må ha fokus på å unngå diskriminering. Eit virkemiddel i dette arbeidet kan vere at årsmeldinga til Hordaland fylkeskommune får eit meir detaljert likestillings- og likeverdsbarometer enn i dag.

Arbeidsgruppa som blei oppnemnt for å utforme ein handlingsplan for likestilling og likeverd i organisasjonen, har med utgangspunkt i dei moglege diskrimineringsgrunnlaga *kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs tilhøve og livssyn, politisk ståstad og fagforeiningsmedlemsskap* ”tatt temperaturen” på einskilde område som er viktige for likestillings- og likeverdsstoda i fylkeskommunen. Føremålet har vore å føreslå konkrete og målbare tiltak.

Gitt den korte tida gruppa har hatt til rådvelde, ser ein at det hadde vore ønskeleg med ei meir djuptgåande analyse av likestillings- og likeverdsstoda i fylkeskommunen. Vi har elles foreslått tiltak knytt til dei moglege diskrimineringsgrunnlaga kjønn, etnisitet, funksjonsevne samt eit tiltak knytt til karriereutvikling.

1. Tiltaksplan

Arbeidsgruppa har med utgangspunkt i dei moglege diskrimineringsgrunnlaga *kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs tilhøve og livssyn, politisk ståstad og fagforeiningsmedlemsskap* ”tatt temperaturen” på einskilde område som er viktige for likestillings- og likeverdsstoda i fylkeskommunen. Føremålet har vore å skape eit grunnlag for å kunne foreslå konkrete og målbare tiltak som skal sikre likestilling og likeverd hos arbeidsgjevaren Hordaland fylkeskommune.

Med bakgrunn i den dokumentasjonen som arbeidsgruppa hadde lagt fram, gjorde Fylkestinget 10.06.2008 vedtak om desse tiltaka:

Tiltak 1:	Bevisst søke etter personar av det kjønn som er underrepresentert i dei ulike avdelingane/stillingskategoriane
Ansvar:	Personaldirektøren og linjeleiarar
Frist:	Fortløpande
Kostnad:	0

Tiltak 2:	Moderat kjønnkvotering ¹ til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune
Ansvar:	Personaldirektøren og linjeleiarar
Frist:	Fortløpande
Kostnad:	0

Tiltak 3:	Moderat kvotering av personar av etnisk minoritetsbakgrunn til stillingar i Hordaland fylkeskommune
Ansvar:	
Frist:	
Kostnad:	

¹ Med ”Moderat kjønnkvotering” meiner arbeidsgruppa at når søkjarar av begge kjønn har like kvalifikasjonar, vert kvinnelege søkjarar føretrekt når dette kjønn er underrepresentert (jf Hovedtariffavtalen

Tiltak 4:	Kravet om å innkalle til intervju minst éin kvalifisert søker av etnisk minoritet skal følgjast opp
Ansvar:	Personaldirektøren og linjeleiarar
Frist:	Fortløpande
Kostnad:	0

Tiltak 5:	HFK skal ha praksis- og lærlingplassar for personar av etnisk minoritetsbakgrunn. 20% av lærlingplassane skal vere øymerka etniske minoritetar
Ansvar:	Personaldirektøren
Frist:	Fortløpande
Kostnad:	0

Tiltak 6:	Systematisk opplæring av leiarar med personalansvar gjennom <i>Hordalandsmodellen</i>
Ansvar:	Organisasjonsdirektøren
Frist:	Fortløpande
Kostnad:	200.000

Tiltak 7:	Det vert lagt fram ei sak for fylkestinget om ID-nummersystem ved fylkeskommunale tilsetjingar
Ansvar:	
Frist:	
Kostnad:	

Tiltak 8:	Alle tilsette skal få tilbod om éin årleg medarbeidarsamtale. I samtalen bør eit tema vere å kartlegge og klargjere den enkelte og organisasjonen sine behov for kompetanse på kort og lang sikt, samt å utforme planar for utvikling, støtte og oppfølging av den enkelte medarbeidaren for kvalifisering til nye utfordringar
Ansvar:	Linjeleiarar
Frist:	Fortløpande
Kostnad:	0

Tiltak 9:	Følgje opp tiltak i Fylkesdelplan 2006 – 2009: "Deltaking for alle - universell utforming" som er retta mot fylkeskommunen sitt arbeidsgjevaransvar slik at krava til universell utforming vert stetta
Ansvar:	Fylkesrådmannen
Frist:	31.12.2008
Kostnad:	

Tiltak 10:	Deltidsarbeidande arbeidstakarar som ønskjer å gå over på heiltid eller auka stillingsstorleik bør få høve til det ved ledige stillingar. Fylkesrådmannen vert beden om å registrere tilhøvet mellom heil- og deltidsstillingar, interessa for å gå over i heil/auka stillingar samt leggja fram strategi for iverksetjing.
Ansvar:	
Frist:	
Kostnad:	

2. Bakgrunn for arbeidet

”Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune” er ei oppfølging av *Handlingsplan for likestilling 1998 – 2001* vedteke av Fylkestinget i februar 1998. Perspektivet i den førre handlingsplanen var retta mot Hordaland som heilskap. Målgruppa var alle innbyggjarane i fylket samstundes som den skulle gje forankring til fylkeskommunen sitt likestillingsansvar som arbeidsgjevar.

Initiativet til denne oppfølginga av *Handlingsplan for likestilling 1998 – 2001* kom med at Liv Glasser i Fylkestinget sitt møte 10. oktober 2006 la fram dette oversendingsforslaget: ”Fylkestinget ber fylkesutvalet ta initiativ til at en ny oppfølging av handlingsplanen/eventuelt en ny likestillingsmelding for Hordaland fylke blir utarbeidd.” Fylkestinget sendte forslaget til Fylkesutvalet som i møte 22.-23.11.06 (sak 279/06) vedtok: *”Fylkesutvalet tek saka til orientering. Fylkesutvalet ber om å få framlagt eit notat / ein statusrapport i høve til tidlegare planar og meldingar.”*

Ein statusrapport utarbeidd av Organisasjonsavdelinga vart lagt fram for Fylkesutvalet den 24.5.2007, sak 107/07 (sjå vedlegg 1).

Fylkesutvalet gjorde følgjande vedtak: *”Fylkesutvalet tar orienteringa om arbeid kring handlingsplan for likestilling til orientering og ønskjer at det særleg vert arbeidd vidare på følgjande felt:*

- 1. Revidere likestillingsplanen*
- 2. Revidere strategiplan for rekruttering av minoritetar, då det særleg i vidaregåande skole er låg prosent tilsette med minoritetsbakgrunn*

Leiargruppa drøfta saka på bakgrunn av notat datert 2.8.07, og konkluderte slik: *Det vert arbeidd vidare med ein tiltaksplan for likestilling og likeverd kopla til fylkeskommunen sin arbeidsgjevarfunksjon. Likestilling og likeverd i eit breiare regionalt perspektiv kan takast opp i fylkesplanssamanheng.*

På bakgrunn av dette vart det sett ned ei arbeidsgruppe for å revidere likestillingsplanen med dei vedtak og føringar som ligg føre:

Hanne Camilla Dyrnes, organisasjonsavdelinga (leiar)
Karstein Oen, personalseksjonen
Liv Tvilde Laading, personalseksjonen
Ruth Brudvik, HMT
Astrid Haugland, fylkeshovudverneombud
Dagmar Hillestad, hovudtillitsvald

Frist for oppdraget var i utgangspunktet sett til 1.12.2007. I dialog med organisasjonsdirektøren vart fristen utvida til utgangen av 2007. Gruppa starta arbeidet den 9. oktober 2007. Den korta tida som har vore til rådvelde har avgrensa omfanget av det arbeidet som er gjort.

2.1 Tolking av mandat

Arbeidsgruppa oppfattar mandatet til å være avgrensa til leiargruppa si presisering, nemlig: *Det vert arbeidd vidare med ein tiltaksplan for likestilling og likeverd kopla til fylkeskommunen sin arbeidsgjevarfunksjon. [...]*

”*Handlingsplan for likestilling 1998 – 2001*” omhandlar likestilling i forhold til kjønn. Mandatet i denne omgangen vil ha eit breiare likeverdsperspektiv. Likestilling og likeverd er viktig for arbeidsgjevaren Hordaland fylkeskommune for at vi skal vere ein demokratisk arbeidsplass med like

moglegheiter for alle og for å sikre at Hordaland fylkeskommune i framtida har den arbeidsstyrken som er naudsynt for at vi skal nå måla om å vere ein best mogleg tenesteytar for innbyggjarane i Hordaland, samt ivareta rolla som regional utviklingsaktør. Utviklinga av samfunnet i retning av aukande globalisering og ei stadig meir pluralistisk befolkning, og ikkje minst utviklinga av arbeidsmarknaden gjer det naudsynt for Hordaland fylkeskommune å tenkje inkludering og utnytting av kompetansemangfald for å få best moglege medarbeidarar i Hordaland fylkeskommune. Likestilling og likeverd er eit mål i demokratiseringssamanhang og eit virkemiddel for å nå fylkeskommunen sine mål: ein har ikkje råd til å snevre inn det mangfaldet av kunnskap, evner, innfallsvinklar, verdiar osv. som finnes i dei ulike befolkningsgruppene om ein skal nå desse måla. Planen er òg ei oppfølging av St.meld. nr. 9 (2006-2007): Arbeid, velferd og inkludering.

Med likestilling og likeverd forstår vi fråvær av diskriminering i samsvar med Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) sine sju grunnlag for diskriminering². Gruppa vart derfor einig om at planen skal omfatte følgjande moglege grunnlag for diskriminering:

- Kjønn
- Etniske minoritetsgrupper
- Alder
- Funksjonsevne

Arbeidsgruppa vart i det første møtet einig om følgjande føresetnader og avgrensingar i høve til handlingsplanen:

- a) Tiltaka skal vere konkrete og målbare
- b) Planen må ha ei forankring – og det må definerast kven som er ansvarlig for oppfølging
- c) Planen skal ha ein reell effekt på praktisering av verdiane likestilling og likeverd i HFK
- d) Planen må evaluerast i ettertid

Arbeidshypotesar:

Arbeidsgruppa hadde følgjande hypotesar når arbeidet med tiltaksplanen vart starta opp:

- Det er eit misforhold når det gjeld fordeling mellom kvinnelege og mannelege tilsette i deler av Hordaland fylkeskommune.
- Det er urettvise lønsskilnader mellom kvinner og menn blant fylkeskommunen sine tilsette.
- Det vert rekruttert skeivt i høve til faktorar som kjønn, etnisitet, alder og funksjonsevne til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune.
- Det har ikkje vore ei auke i talet på tilsette med minoritetsbakgrunn dei siste åra.
- Gjennomsnittsalderen blant tilsette i Hordaland fylkeskommune er høg fordi det er lav utskifting i arbeidsstokken og fordi ein har vektlagt ansiennitet ved nytilsettingar.
- Talet på tilsette med nedsett funksjonsevne har ikkje endra seg merkbart dei siste tre åra. Dette vil i så fall kunne innebære at ein ikkje har jobba for å legge tilrette for tilsette med yrkeshemmingar.

Gruppa har bedt om grunnlagsdata for å sjekke desse hypotesene.

² Kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs tilhøve og livssyn, og politisk ståstad og fagforeiningsmedlemsskap.

3. Om diskriminering og moglege grunnlag for diskriminering

Diskriminering kan definerast som *usakleg forskjellsbehandling*.³ Ein skil mellom *direkte* og *indirekte* forskjellsbehandling. *Direkte forskjellsbehandling* er *usakleg* forskjellsbehandling og kjem fram både i handlingar og i utelating av handlingar. Døme: Å la vere å kalle inn kvalifisert søkjar til intervju. *Indirekte forskjellsbehandling* er tilsynelatande *nøytrale* vilkår der ein kanskje ikkje bevisst ønskjer å diskriminere, men der enkeltpersonar eller grupper vert utelate. Døme: Om ein arbeidsplass er i 5. etasje og det ikkje finnes heis, vil dette kunne utelate personar med nedsett funksjonsevne frå å kunne ha denne stillinga.

Diskrimineringsgrunnlag

Diskriminering skjer når merksemda blir flytt frå den enkelte sin kompetanse og dugleik til eigenskapar tillagt ei gruppe. Ulike grupper møter ulike utfordringar. Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) listar opp sju grunnlag for diskriminering:⁴

Kjønn

Omgrepet omfattar kvinner, menn og transkjønna. I hovudsak er mangel på likestilling i arbeidslivet til hinder for kvinner, men i enkelte stillingar kan også menn bli ramma.

Etnisitet

Omgrepet rommar etnisk bakgrunn, hudfarge, språk med meir. Diskriminering på grunn av etnisitet er særleg eit hinder for personar med ikkje-vestleg bakgrunn⁵.

Alder

Omgrepet omfattar alle aldersgrupper. Diskriminering på grunn av alder kan vere eit problem for både unge og eldre.

Funksjonsevne

Ein har nedsett funksjonsevne når ein kroppsdel eller ein av kroppens fysiske eller kognitive funksjonar er tapt, skada eller på anna måte nedsett. Diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne har som regel bakgrunn i manglande tilrettelegging.

Seksuell orientering

Omgrepet omfattar heterofile, homofile, lesbiske og bifile. Diskriminering på grunn av seksuell orientering er sjeldan eit problem for heterofile.

Religiøs tilhøve og livssyn

Grunnlaget omfattar personar som praktiserer eller følger påboda til ein bestemt religion eller har eit livssyn som legg rammeverk for moralske verdiar, menneskesyn og korleis ein oppfattar røynda.

Politisk ståstad og fagforeiningsmedlemsskap

Omgrepet omfattar medlemskap i politiske parti eller liknande. Ein kan bli diskriminert både på grunn av medlemskap i ei fagforeining så vel som om ein er uorganisert.

Vi vil nedanfor utdjupe diskrimineringsgrunnlaga kjøn, etnisitet, alder og funksjonsevne. Arbeidsgruppa fann det ikkje føremålstenleg å arbeide vidare med diskrimineringsgrunnlaga knytt til livssyn og politisk ståstad. Utfordringane med å unngå diskriminering for desse gruppene vil

³ Utkast til hefte "Like muligheter for alle" LDO 2007

⁴ Utkast til hefte "Like muligheter for alle" LDO 2007

⁵ Med *ikkje-vestleg bakgrunn* meiner vi personar som har landbakgrunn (eigen, ev foreldra sitt utanlandske fødeland) i Asia (inkl. Tyrkia) Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Øst Europa. Dette er den same definisjonen som SSB nyttar.

hovudsakleg liggje i det etiske grunnlaget til fylkeskommunen. Vi ynskjer derfor at toleranse for desse grunnlaga blir lagt inn i fylkeskommunen sine etiske retningslinjer.

Det er nyleg vedteke ein handlingsplan mot diskriminering av homofile og lesbiske.⁶ Grunngevinga for å lage ein plan som denne er at homofile og lesbiske elevar opplever at kvardagen inneheld mykje homonegativisme. Fokus for arbeidet er at det skal vere fullt ut akseptert å vere homofil i HFK sine skular. Via ulike kompetansehevings- og informasjonstiltak vonar ein å nå dette målet. I vedtaket er det også understreka at: ”*Leiarar i Hordaland fylkeskommune skal aktivt medverka til at ingen arbeidstakarar skal diskriminerast eller mobbast på bakgrunn av si seksuelle legning. Det bør gjennomførast kompetanseheving for leiarar, tillitsvalde og verneombod når det gjeld situasjonen for homofile og lesbiske elevar og arbeidstakarar.*”

Lovverket

Forbodet mot diskriminering er heimla i fleire lover. *Arbeidsmiljølova* set forbod mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakarorganisasjonar, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder. *Diskrimineringslova* omfattar forbod mot diskriminering som følge av etnisitet og religion, *Likestillingslova* ved diskriminering på grunn av kjønn.

Lovverket mot diskriminering er fragmentert og ufullstendig. Det eksisterande lovverket gjev avgrensa vern, og fleire diskrimineringsgrunnlag fell utanfor eksisterande lov. Til dømes fell diskriminering som følge av statsborgarskap, overvekt, røyking og sivil status utanfor lovverket. LDO har tatt initiativ til å få samordne og utvide det rettslege diskrimineringsvernet, slik at fleire grunnlag blir verna på fleire livs- og samfunnsområde. I juni i år blei det oppnemnd eit utval som mellom anna skal sjå på ein heilskapleg diskrimineringslov. Utvalet skal levere si innstilling i 2009.

I tillegg er det utarbeidd fleire stortingsmeldingar og andre offentlige utredningar som gir føringar for arbeidsgjevar.

4. Om diskrimineringsgrunnlaga sett i forhold til Hordaland fylkeskommune som arbeidsgjevar

4.1 Kjønn

Omgrepet omfattar kvinner, menn og transkjønna. I hovudsak er mangel på likestilling i arbeidslivet til hinder for kvinner, men i enkelte stillingar kan også menn bli ramma.

Eit diskrimineringsgrunnlag det lenge har vore merksemd om er kjønn: kvinner, menn, transkjønna. Den siste kategorien går ikkje fram av det statistiske materialet ein har kunne nytta for dokumentasjon i arbeidet til gruppa. For å få ein førebels status om likestilling/likeverd i høve kjønn er det henta inn oversikt om kjønnsfordeling i sektorar og stillingskategoriar i HFK. Ein har òg etterspurd snittløn etter utvalte stillingskategoriar og kjønn.

Kjønnsfordeling i sektorar

I HFK er kjønnsfordelinga blant dei tilsette 44,5% kvinner og 55,5% menn totalt. I den mest talrike arbeidstakargruppa, pedagogisk personale i vidaregåande skule, er fordelinga 47% kvinner, 53% menn. Fylkesadministrasjonen har den mest likestilte kjønnsfordelinga: 48,8% kvinner, 51,2% menn. Den mest ujamne kjønnsfordelinga finn vi i:

	Kvinner	Menn
Tannhelsetenesta,	84%	16 %
Samferdselsavdelinga	35%	65%
Eigedomsseksjonen	21%	79%
OT/PPT	82%	18%

⁶ Arkivsaksak 200605872-15

Tilsynelatande gjev dette eit tradisjonelt, segregert bilde av kjønnsfordelinga på ulike avdelingar. Ein veit ikkje om dette er eit resultat av rekrutteringspolitikk, eit særskilt behov for kompetanse, tradisjon eller andre grunnar.

Fordeling etter stillingskategori

Grappa har etterspurd fordeling etter stillingskategori for eit utval i HFK: Tannlegar, klinikksjefar, tannpleiarar, tannhelsesekretærar, overtannlegar, rektorar, seksjonsleiarar/arbeidslagsleiarar, direktørar. Oversikta synte at det i Tannhelseavdelinga er ein kvinnedominans på 63% blant tannlegar, og tannpleiarar/tannhelsesekretærar er 100% kvinnedominert. Overtannlegane har 80% menn, men det er 50/50% kjønnsfordeling blant klinikksjefar. Fordelinga blant rektorane er 48% kvinner, blant seksjonsleiarar/arbeidslagsleiarar er 44% kvinner, og i direktørsjiktet er kvinnedelen 25%.

Årsaka til at det ikkje finns mannlige arbeidstakarar blant tannpleiarar og tannhelsesekretærar ser vi i samanheng med at det nesten ikkje finns menn med desse utdanningane. Grunnlaget for å rekruttere menn til desse stillingane er altså lite.

Tilsynelatande ser det ut til at det er vanskelegare for kvinner enn menn å komme heilt til topps i den fylkeskommunale karrierestigen. Toppleiargruppa i fylket og i tannhelsetenesta har ein klar mannleg dominans. Kvifor når ikkje fleire kvinner toppen av karrierestigen?

Unntaket er skuleverket. Mange kvinner har blitt rekruttert inn i rektorstillingar dei siste åra. For å få sikrere svar på kvifor biletet er slik krev ei djupare analyse enn det arbeidsgruppa har hatt høve til å gjennomføre.

Snittløn og kjønnsfordeling

Løn kan vere synleg dokumentasjon på skeivfordeling i høve kjønn. Status for snittløn for eit utval av stillingskategoriar ga eit bilete slik det er vist nedanfor. Lektor og adjunktstillingane er korrigert for stillingsprosent, utdanning og ansiennitet. Dei andre stillingane er alle 100% stillingar.

Snittløn etter stillingskategori og kjønn	Kvinner	Menn
Rektor	kr. 556.000	kr. 562.000
Seksjonsleiarar (fylkesadm)	kr. 487.000	kr. 514.000
Rådgjeverar	kr. 351.535	kr. 365.962
Adjunkt m/ tilleggsutdanning	kr. 396.828	kr. 397.294
Lektor m/ tilleggsutd.	kr. 442.819	kr. 443.221
Tannlege	kr. 490.022	kr. 512.173
Leiar (8451)	kr. 529.733	kr. 575.920

Uansett stillingskategori syner oversikten at menn jamt over ligg høgare lønsmessig. I skuleverket finn ein dei minste skilnadene noko som kan knytast til at avlønninga i skuleverket tidlegare har skjedd etter statleg regulativ. For andre grupper er skilnadene til dels store. Desse skilnadene kan skuldast mange faktorar, som ulikt omfang av personalansvar, uliksskap i høve utdanning, alder, haldningar, for å nemne nokre.

Anna ressurstildeling

Dokumentasjon om ulik fordeling av andre ressursar som til dømes vidareutdanning, deltaking på (dyre) kurs, parkeringsplass, lokale "frynsegode" ville fylle ut biletet av likestilling i fylkeskommunen. Slik kartlegging har gruppa ikkje hatt høve til å gå inn på.

4.2 Etnisitet

Omgrepet rommar etnisk bakgrunn, hudfarge, språk m.m. Diskriminering på grunn av etnisitet er særleg eit hinder for personar med ikkje-vestleg bakgrunn. Ikkje-vestlege land er Asia med Tyrkia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Aust-Europa.

Rekruttering

I ny *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrarbefolkninga*⁷ markerer regjeringa si satsing på dette området. Handlingsplanen omhandlar fire område som er heilt avgjerande for å lukkast i inkluderingsarbeidet: *Arbeid, Oppvekst, utdanning og språk, Likestilling og Deltaking.*

Arbeid betyr mykje for dei generelle levevilkåra og den økonomiske situasjonen hjå den einskilde innvandrar. Arbeid til alle er eit viktig mål for å redusere sosiale forskjellar. Rekruttering er eit virkemiddel som vert sterkt vektlagt.

Dette krev at offentlege etatar har ein bevisst og aktiv rekrutteringspolitikk ovanfor personar med innvandrarbakgrunn og motarbeider alle former for direkte og indirekte diskriminering. Regjeringa vektlegg at eit større mangfald blant dei tilsette er naudsynt for å løyse oppgåvene i eit samfunn som er meir samansett og variert enn tidlegare. Samstundes vert det understreka at det er naudsynt med kontinuerleg bevisstgjerung innan det offentlege, i arbeid og samfunnet generelt om rasisme og diskriminering.⁸

Mangfald i arbeidsstyrke er no ein integrert del av likestillings- og likeverdsarbeidet i kommunane/fylkeskommunane. Dette er slått fast i Hovudavtalen § 8, 2.og 3.avsnitt;

” Partene erkjenner behovet for rekruttering av arbeidskraft med flerkulturell bakgrunn. Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av personalpolitikken legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn. Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke sees isolert fra øvrig virksomhet.”

Hordaland fylkeskommune gjorde i 2000 ei kartlegging av talet på tilsette i fylkeskommunen med ikkje-vestleg bakgrunn. Totalt var det tilsett 49 personar med slik bakgrunn (i tannhelsetenesta, vidaregåande skolar, fylkesadministrasjon m.fl).

Same kartlegging gjort i 2007 viser at det no er 74 personar med ikkje-vestleg bakgrunn tilsett i Hordaland fylkeskommune. Dette utgjer ca 1,7 % av det samla talet tilsette i HFK.

Vi ser at talet på tilsette med ikkje-vestleg bakgrunn har auka noko sidan 2000. Auken har først og fremst vore knytt til tannhelsetenesta og vidaregåande skolar. Auken på skolane er innan reinhald, driftsteknisk o.l., medan vi har registrert ein nedgang i talet på innvandrarar tilsett i undervisningsstillingar (frå 19 i 2000 til 12 i 2007).

Hordaland fylkeskommune utarbeidde i 2000 rapporten ”Ny personalpolitikk – Rekruttering av innvandrarar” som ei oppfølging til handlingsplanen for ”Det fleirkulturelle Hordaland” frå 1998. Rapporten retter søkjelyset på innvandrarane sin situasjon på arbeidsmarknaden og kva fylkeskommunen kan gjera for å få tilsett fleire med innvandrarbakgrunn. Kap. 9 i rapporten trekkjer opp mål/tiltak for korleis ein kan sikra kvalifiserte innvandrarar like høve til arbeid i fylkeskommunen. Rapporten vart grundig presentert i organisasjonen etter at den var politisk godkjent i administrasjonsutvalet 2.mai 2000. Det har ikkje vore gjort noko vidare oppfølging av rapporten dei seinare åra.

⁷ *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen – og mål for inkludering.* Vedlegg til St.prp. nr. 1 (2006-2007) – Statsbudsjettet 2007

⁸ *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen – styrket innsats 2008. Mål for inkludering.* Vedlegg St.prp. nr. 1 (2007-2008) – Statsbudsjettet 2008

Eit av tiltaka i rapporten var å sikra at søkjarar med innvandrarakgrunn vert kalla inn til intervju.

Dette er innarbeidd i tilsetjingsreglementet for Hordaland fylkeskommune pkt. 11

”Intervju skal som hovudregel nyttast ved tilsetjing på alle nivå. Dersom det er søkjarar med innvandrarakgrunn bør den/dei best kvalifiserte kallast inn til intervju dersom vedkomande fyller kvalifikasjonskrava for stillinga [...]”

Eit anna tiltak som var fremja i rapporten i høve rekrutteringsprosessen var forslaget om å ta inn i utlysinga ei oppmoding til kvalifiserte innvandrarakar om å søkje stillinga. Dette punktet er ikkje gjennomført i Hordaland fylkeskommune og ein er noko usikker på effekten av eit slikt tiltak.

Det er viktig å skolere leiarane slik at dei blir flinkare til å tenke mangfald når ein skal rekruttere, og at dei ikkje berre skal rekruttere fleire av ”same sorten”. Erfaringane ein har fått gjennom å nytte *Hordalandsmodellen* til systematisk kompetanseutvikling (basiskurs) i tverrkulturell forståing kan nyttast til dette føremålet.

Kompetanseutvikling

Hordaland fylkeskommune har utvikla konseptet *Hordalandsmodellen - med kurs for tverrkulturell kompetanse* i samhandling med Utlendingsdirektoratet (UDI), Bergen kommune, Kommunenes Sentralforbund, Fagforbundet, Kommunal Kompetanse og VOX/KUP (vaksenopplæring/kompetanseutviklingsprogram). Dei statlege løyvingar har vore på om lag 4,5 mill. kroner. Målsettinga med denne satsinga har vore å utvikle modellar og verktøy for kompetanseutvikling innan det offentlege tenesteapparatet og forankring av tverrkulturell kunnskap på arbeidsstaden.

Hordalandsmodellen har utgangspunkt i handlingsprogrammet *Det fleirkulturelle Hordaland 1998-2001*, vedtatt av fylkestinget i 1998. Overordna styringsdokument var *St.m. 17* og regjeringa sin *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (1998 – 2001)*, seinare fylgd opp med ny *Handlingsplan 2002-2006* og *St.m. 49, Mangfold gjennom inkludering og deltakelse i 2004*.

Mangfaldsperspektivet som del av regjeringa sitt arbeid med å modernisere offentleg sektor vart framheva av Kommunalminister Erna Solberg ved presentasjon av *St.m. 49*. Målet var at alle, uavhengig av opphav og kjønn, skal ha like mogelegheiter, rettar og plikter til å delta i samfunnet og bruke sine ressursar.

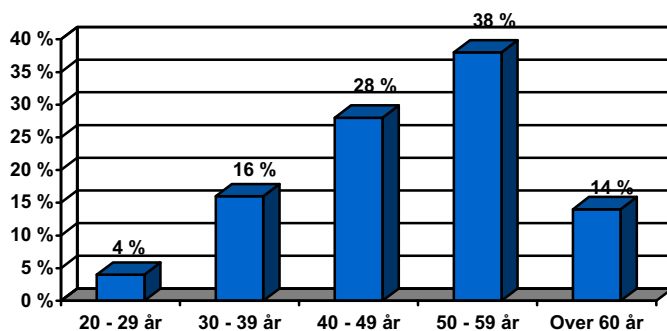
I fylgje Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi, tidlegare UDI) har Hordaland fylkeskommune vore ein spyspiss i arbeidet med kompetanseutvikling for å sette det offentlege tenesteapparatet betre i stand til å meistre utfordringane i mangfaldssamfunnet. *Hordalandsmodellen* er evaluert og dokumentert av SINTEF og kvalitetssikra i metodehandboka *Med kurs for tverrkulturell kompetanse*. (2004). Omfanget og systematikken i arbeidet vert vurdert som unik på landsbasis. Evalueringa viser at opplæringstilbodet som *Hordalandsmodellen* tilbyr mellom anna kan skape positive ringverknader i form av betre tenesteyting, betre arbeidsmiljø, auka oppleving av meistring og meir systematisk kompetanseutvikling og – utveksling.

I Hordaland fylkeskommune vert *Hordalandsmodellen* nytta innan Opplæringsavdelinga i samband med Kompetanseløftet og kompetansehevande tiltak for tilsette i vidaregåande skole. Meir systematisk nyttegjeriing av dette opplæringstilbodet vil vere eit virkemiddel for å motvirke direkte eller indirekte diskriminering i høve rekrutteringsprosessen.

4.3 Alder

Omgrepet omfattar alle aldersgrupper. Diskriminering på grunn av alder kan vere eit problem for både unge og eldre.

Hordaland fylkeskommune har ei alderssamansetjing som viser at 52 % av arbeidsstokken er over 50 år. Berre 20 % av dei tilsette er i aldersgruppa 20-39 år, jf. tabell. Ved einskilde skolar er snittalderen over 55 år.



Hordaland fylkeskommune står ovanfor store utfordringar dei neste 5-10 åra på grunn av relativt stor årleg avgang i arbeidsstokken. Om lag 100-150 personar vil kvart år gå av med pensjon/AFP. I tillegg kjem dei som sluttar i arbeidstilhøve for å søkje nye utfordringar hjå anna arbeidsgjevar. Alle desse skal erstattast gjennom rekruttering av nye medarbeidarar.

Det er ynskjeleg med ei jamnare aldersfordeling i organisasjonen. Dette kan ein få til gjennom ein aktiv og målretta rekrutteringspolitikk. Men her kan òg ligge ein utfordring, nemleg grensegangen mot det å ikkje diskriminere på grunn av alder.

Alder kan vere årsak til usakleg ulikbehandling i arbeidslivet. Dette kan kome til uttrykk t.d. ved at eldre arbeidstakarar vert forbigått ved forfremming eller ved intern/ekstern rekruttering, at eldre ikkje vert prioritert ved kurs og opplæring i arbeidstida. Yngre kan bli føretrekt når ny teknologi skal innførast, eller yngre blir diskriminert ved rekruttering av di ein i for stor grad vektlegg ansiennitet som kriterium for tilsetjing osv. Ulikbehandling på grunn av alder kan ramme både eldre og unge.

Arbeidsmiljølova kap. 13, § 13-1 (1) slår fast at ”Direkte eller indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller **alder** er forbudt.” (vår utheving).

Direkte aldersdiskriminering kan skje ved aldersskeiv fordeling av kompetansehevande tiltak, at organisasjonen søkjer etter yngre medarbeidarar, at yngre vert føretrekt ved tilsetjing osv. Indirekte aldersdiskriminering kan skje ved t.d. lite pedagogisk tilrettelegging for eldre arbeidstakarar ved opplæring i ny teknologi osv.

Arbeidsgruppa har ikkje funne dokumentasjon på at det skjer aldersdiskriminering i Hordaland fylkeskommune, eller at det har vore noko fokus på dette temaet. Men det er viktig at fylkeskommunen har ein bevisstheit rundt dette tema slik at det ikkje skjer utilsikta ting på grunn av arbeidsgjevar eller kollegaer sine handlingar.

4.4 Funksjonsevne

Ein har nedsett funksjonsevne når ein kroppsdel eller ein av kroppens fysiske eller kognitive funksjonar er tapt, skada eller på anna måte nedsett. Diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne har som regel bakgrunn i manglande tilrettelegging.

Dei fleste menneske vil i løpet av livet koma i situasjonar der ein har avgrensa moglegheit til å få innfridd menneskerettane sine – særleg når det gjeld arbeid. Redusert funksjonsevne der ein vil ha trong for tilrettelegging for kortare eller lengre tid, oppstår på mange nivå og i ulike livsfasar. Ein skal likevel ha same høve som andre til å leva eit aktivt liv og få bruke sine ressursar til beste for seg sjølv og samfunnet.

”Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til rette for at ethvert arbejdsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbejde”

Grunnlova § 110.

FN sin arbeidslivsorganisasjon ILO har hatt likebehandling som formål sidan organisasjonen vart oppretta, og mange av FN sine konvensjonar har ikkje-diskriminering som tema. Fylkestinget i Hordaland vedtok 8. juni 2005 at fylkeskommunen skal leggja FN sine standardreglar for lik sjanse for menneske med funksjonshemming til grunn når politikk, sakshandsaming, planlegging og drift vert utforma.

Styresmaktene har dei seinare åra hatt ein offensiv politikk for å utarbeide forslag til nye lover, endringar i eksisterande lovgiving – eller begge deler – som kan styrke det rettslege vernet mot diskriminering av funksjonshemma – både direkte og indirekte diskriminering. Dette har som formål å bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmande barrierar, og hindre at nye vert skapte. ”Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven” vil venteleg bli lagt fram for Stortinget til behandling våren 2008.

Hordaland fylkeskommune sitt plandokument ”Deltaking for alle – universell utforming”, fylkesdelplan 2006-2009 har sin forankring i sentral lovgiving. Planen vart vedteken av fylkestinget i Hordaland i juni 2006, og omtalar også tiltak som vil ha innverknad for dei tilsette.

Dei viktigaste reglane om diskriminering i arbeidslivet finn ein i Arbeidsmiljølova kapittel 13. Det er ikkje noko liste over kva diagnosar og helsetilstandar som vert regna som funksjonshemming etter lova. Det viktigaste er ikkje diagnosen, men kva utslag dette har for funksjonsevna. Funksjonsnedsettinga treng ikkje vera synlege, men mange rettar er knytt til at funksjonsevna er varig nedsett.

I 2003/2004 sette Regional- og arbeidsdepartementet i verk ei endring som la vekt på tilbakeføring av arbeidstakarar frå trygd til arbeid (arbeidslinja). Midlertidig uføredækning vart innført.

Eit viktig virkemiddel er samarbeidsavtalen om eit inkluderande arbeidsliv (IA) mellom partane i arbeidslivet og styresmaktene.

Hordaland fylkeskommune vart IA-bedrift då dei inngikk avtale med Trygdeetatens Arbeidslivssenter 01.05.2003 – ein avtale som skal omfatta alle fylkeskommunale tenestestader. Revidert avtale gjeldande fram til 31.12.09 legg auka vekt på førebygging.

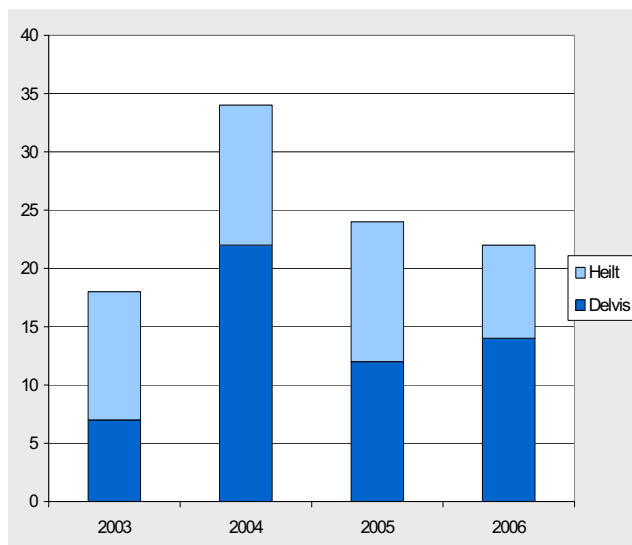
I tillegg til å arbeide for at det samla sjukefråværet ikkje skal overstiga 6%, skal tenestestadene arbeide for å behalde arbeidstakarar som har redusert funksjonsevne, og gjennom arbeidet med arbeidsmiljøet syte for at det ikkje blir fleire arbeidstakarar med redusert funksjonsevne.

Det har vore vanskeleg å framskaffe grunnlagsdata frå eige løns- og personalsystem i fylkeskommunen, så ein måtte vende seg til Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) for å få korrekt talmateriale for perioden 2003-2006. Tal frå SPK og KLP viser kor mange tilsette som er heilt eller delvis uføretrygda gjennom pensjonskassa. Dette kan kome i tillegg til eller i staden for uføretrygding frå folketrygda.

Statens Pensjonskasse - SPK

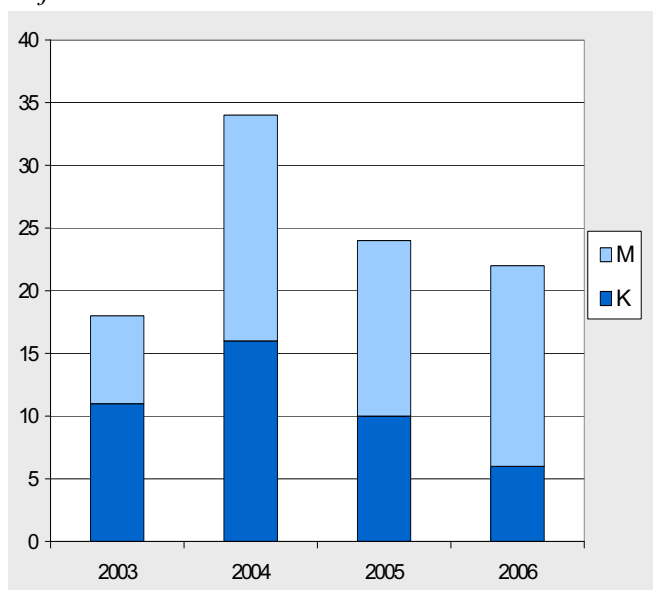
Her finn ein alle i undervisningsstillingar i skoleverket - 2/3 deler av arbeidsstokken i fylkeskommunen tilhøyrer denne pensjonskassen. Kjønnfordeling ca. 50/50.

Uføregrad



Startår	Uføregrad		Totalt
	Delvis	Helt	
2003	7	11	18
2004	22	12	34
2005	12	12	24
2006	14	8	22
Totalt	55	43	98

Kjønn



Startår	Kjønn		Totalt
	Kvinner	Menn	
2003	11	7	18
2004	16	18	34
2005	10	14	24
2006	6	16	22
Totalt	43	55	98

Korleis skal ein forstå talmaterialet frå Statens Pensjonskasse

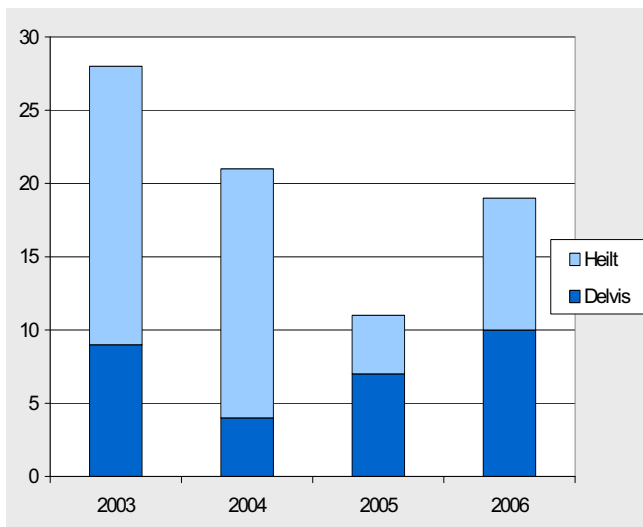
Statistikken syner at frå 2003 til 2004 skjedde det ei endring frå at eit fleirtal av dei uføre var heilt arbeidsuføre til at fleirtalet no vart innvilga delvis utføredekning. Denne tendensen held fram, fleire blir delvis uføre i staden for heilt arbeidsuføre. Det skjedde òg ei endring frå 2003 til 2004 når det gjeld kjønnfordelinga. I 2005 og 2006 var det eit fleirtal av menn som vart uføretrygda. Tal på kvinner som vert uføre går jamvel nedover fram mot 2006, mens statistikken viser at talet for menn held seg stabilt.

Kommunal Landspensjonskasse - KLP

omfattar tilsette i fylkesadministrasjonen, driftsteknisk, merkantilt personale og elevassistentar ved skolane og tannhelse – 1/3 av arbeidsstokken i fylkeskommunen er innmeldt her.

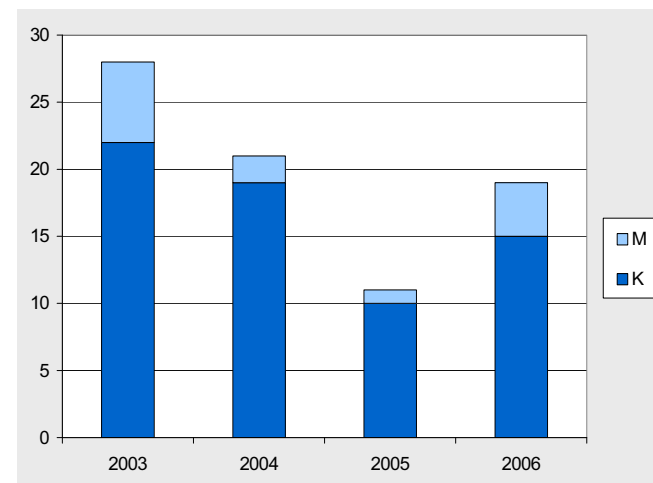
Kjønnsfordeling: ca. 40/60 med fleirtal av kvinner.

Uføregrad



Startår	Uføregrad		Totalt
	Delvis	Helt	
2003	9	19	28
2004	4	17	21
2005	7	4	11
2006	10	9	19
Totalt	30	49	79

Kjønn



Startår	Kjønn		Totalt
	K	M	
2003	22	6	28
2004	19	2	21
2005	10	1	11
2006	15	4	19
Totalt	66	13	79

Korleis skal ein forstå talmaterialet frå Kommunal Landspensjonskasse?

Frå å ha ein situasjon i åra 2003 og 2004 der fleirtalet av dei som fekk innvilga uføretrygd vart vurderte som heilt uføre ser ein at det skjer ei endring i 2005. Frå 2006 syner statistikken at det er like mange som vert delvis som heilt arbeidsuføre. Når det gjelder kjønnsfordelinga så syner tala at det er eit fleirtal av kvinner som vert uføre. Sjølv om ein korrigerer for at det er fleire kvinner enn menn i KLP, så er det likevel eit fleirtal av kvinner som vert uføretrygda.

Førebels tal for 2007 syner ein auke både i delvis og heilt uføretrygda. Kjønnsfordelinga er 27 kvinner og 2 menn.

Statistikkane syner dessutan at det er om lag like mange personar som søker ytingar frå KLP som frå SPK – til tross for at SPK omfattar langt fleire tilsette enn KLP.

Uføretrygding gjennom KLP - Hfk samanlikna med andre fylkeskommunar

Hordaland fylkeskommune har ein noko høgare gjennomsnittsalder enn gjennomsnittet for dei andre fylkeskommunane. Likevel har Hfk ein lågare del av uføretrygda (gjennom KLP) enn gjennomsnittet for dei andre fylkeskommunane. Samanlikna med kommunane ligg vi derimot høgare. Utviklinga i talet på uføre følgjer mønsteret til gjennomsnittet for dei andre fylkeskommunane, men med ein lågare prosentdel.

Petter Kvinge Tvedt (Frp) sette fram slikt forslag:

”Fylkesutvalet går imot moderat kvotering knytt til kjønn og etnisk bakgrunn.”

Holmefjord Olsen trekte sitt forslag - tiltak 4 - med henvisning til pkt. 1 i innstillinga frå fylkesrådmannen.

Røysting

Fylkesrådmannen sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

Petter Kvinge Tvedt sitt forslag fekk 3 røyster (FrP) og fall.

Gisle Handeland sitt forslag vart samrøystes vedteke.

Mette Holmefjord Olsen sitt forslag - tiltak 1 - vart vedteke med 11 mot 8 røyster (H, Frp, KrF).

Mette Holmefjord Olsen sitt forslag - tiltak 3 – fekk 6 røyster og fall.

INNSTILLING

1. Fylkesutvalet sluttar seg til Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune i samsvar med fylkesrådmannen sine merknader i saka.
2. Tiltak som føreset økonomiske løyvingar må sjåast i samanheng med årsbudsjett og økonomiplan.
3. Deltidsarbeidande arbeidstakarar som ønskjer å gå over på heiltid eller auka stillingsstorleik bør få høve til det ved ledige stillingar. Fylkesrådmannen vert beden om å registrere tilhøvet mellom heil- og deltidsstillingar, interessa for å gå over i heil/auka stillingar samt leggja fram strategi for iverksetjing.
4. Tiltaket om ei grundig kartlegging etter LDOs versjon av 3R metoden må gjennomførast jfr tiltak 1 i tiltaksplanen.

Fylkesutvalet **22.05.08**

Petter Kvinge Tvedt sette fram slikt forslag:

”Fylkesutvalet går imot moderat kvotering knytt til kjønn og etnisk bakgrunn.”

Mette Holmefjord Olsen sette fram slikt forslag i høve tiltaksplanen:

”Tiltak 3: Ordet ”moderat” strykes”

Røysting

Innstillinga punkt 1 og 2 vart samrøystes vedteken som innstilling til fylkestinget.

Kvinge Tvedt sitt forslag fekk 3 røyster (Frp) og fall.

Innstillinga punkt 3 vart samrøystes vedteken som innstilling til fylkestinget.

Innstillinga punkt 4 fekk 7 røyster og fall (A, SV, V, Sp)

Holmefjord Olsen sitt forslag fekk 1røyst (SV) og fall.

INNSTILLING TIL FYLKESTINGET

1. Fylkesutvalet sluttar seg til Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune i samsvar med fylkesrådmannen sine merknader i saka.
2. Tiltak som føreset økonomiske løyvingar må sjåast i samanheng med årsbudsjett og økonomiplan.
3. Deltidsarbeidande arbeidstakarar som ønskjer å gå over på heiltid eller auka stillingsstorleik bør få høve til det ved ledige stillingar. Fylkesrådmannen vert beden om å registrere tilhøvet

mellom heil- og deltidstillingar, interessa for å gå over i heil/auka stillingar samt leggja fram strategi for iverksetjing.

Fylkestinget **10.06.08**

Terje Søviknes sette fram slikt forslag til pkt. 1:

”Fylkestinget sluttar seg til Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune i samsvar med fylkesrådmannen sine merknader i saka, men går på prinsipielt grunnlag imot kvotering basert på kjønn og etnisk bakgrunn (ref. pkt. 3, 4 og 5 under foreslåtte tiltak).”

Robert Erlandsen sette fram slikt forslag:

”Nytt pkt. 4
Vi ber om at det fremlegges sak om ID-nummersystem ved fylkeskommunale ansettelser.”

Kim Eirik Størksen sette fram slikt forslag:

- ”1. Fylkestinget sluttar seg til Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune.
2. Fylkestinget set av 350.000 kr. til gjennomføring av tiltak 1 og 6 i Tiltaksplanen. Pengene tas frå disposisjonsfondet.
3. Som innstillinga
4. Tiltak 3 – Moderat kjønnskvoltering endrast til Radikal kjønnskvoltering.
5. Nytt tiltak 9
Lik løn for likt arbeid
Hordaland fylkeskommune skal ha som målsetting at innanfor tidsramma av tiltaksplanen skal ein ha lik løn for likt arbeid i alle sektorar i fylkeskommunen. Det vert avsett 350.000 kroner til korleis tiltak 9 skal gjennomførast og løysast.

Røysting

Størksen sitt forslag fekk 6 røyster (SV, R) og fall.
Søviknes sitt forslag fekk 15 røyster (Frp, 1H) og fall.
Innstillinga pkt. 1 vart vedteken mot 18 røyster (SV, Frp).
Innstillinga pkt 2 og 3 vart samrøystes vedteken.
Erlandsen sitt forslag vart samrøystes vedteke.

VEDTAK (10.06.08)

1. Fylkestinget sluttar seg til Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune i samsvar med fylkesrådmannen sine merknader i saka.
2. Tiltak som føreset økonomiske løyvingar må sjåast i samanheng med årsbudsjett og økonomiplan.
3. Deltidsarbeidande arbeidstakarar som ønskjer å gå over på heiltid eller auka stillingsstorleik bør få høve til det ved ledige stillingar. Fylkesrådmannen vert beden om å registrere tilhøvet mellom heil- og deltidstillingar, interessa for å gå over i heil/auka stillingar samt leggja fram strategi for iverksetjing.

4. Fylkestinget ber om at det vert lagt fram sak om ID-nummersystem ved fylkeskommunale tilsetjingar.

RETT UTSKRIFT:

DATO: 3. september 2008

1. Bakgrunn for arbeidet

”Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune” er ei oppfølging av *Handlingsplan for likestilling 1998 – 2001* vedteke av Fylkestinget i februar 1998. Initiativet til denne oppfølginga av *Handlingsplan for likestilling 1998 – 2001* kom med at Liv Glasser i Fylkestinget sitt møte 10. oktober 2006 la fram dette oversendingsforslaget: ”Fylkestinget ber fylkesutvalet ta initiativ til at en ny oppfølging av handlingsplanen/eventuelt en ny likestillingsmelding for Hordaland fylke blir utarbeidet.” Fylkestinget sendte forslaget til Fylkesutvalet som i møte 22.-23.11.06 (sak 279/06) vedtok: *”Fylkesutvalet tek saka til orientering. Fylkesutvalet ber om å få framlagt eit notat / ein statusrapport i høve til tidlegare planar og meldingar.”*

Ein statusrapport utarbeidd av Organisasjonsavdelinga vart lagt fram for Fylkesutvalet den 24.5.2007, sak 107/07 . På bakgrunn av denne gjorde Fylkesutvalet følgjande vedtak: *”Fylkesutvalet tar orienteringa om arbeid kring handlingsplan for likestilling til orientering og ønskjer at det særleg vert arbeid vidare på følgjande felt:*

3. *Revidere likestillingsplanen*
4. *Revidere strategiplan for rekruttering av minoritetar, då det særleg i vidaregåande skole er låg prosent tilsette med minoritetsbakgrunn*

Fylkesrådmannen si leiargruppe drøfta saka på bakgrunn av notat datert 2.8.07, og konkluderte slik: *Det vert arbeid vidare med ein tiltaksplan for likestilling og likeverd kopla til fylkeskommunen sin arbeidsgjeverfunksjon. Likestilling og likeverd i eit breiare regionalt perspektiv kan takast opp i fylkesplansamheng.*

Ei arbeidsgruppe vart satt ned for å revidere likestillingsplanen i tråd med leiargruppa sine føringar.

2. Hovudmål med planen

Likestilling og likeverd er viktig for arbeidsgjeveren Hordaland fylkeskommune for at vi skal vere ein arbeidsplass med like moglegheiter for alle og for å sikre at Hordaland fylkeskommune i framtida har den arbeidsstyrken som er naudsynt for at vi skal nå måla om å vere ein best mogleg tenesteytar for innbygarane i Hordaland, samt ivareta rolla som regional utviklingsaktør. Utviklinga av samfunnet i retning av aukande globalisering og ei stadig meir pluralistisk befolkning, og ikkje minst utviklinga av arbeidsmarknaden gjer det naudsynt for Hordaland fylkeskommune å tenkje inkludering og utnytting av kompetansemangfald for å få best moglege medarbeidarar i Hordaland fylkeskommune.

3. Funn

Arbeidsgruppa har med utgangspunkt i dei moglege diskrimineringsgrunnlaga *kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs tilhøve og livssyn, politisk ståstad og fagforeiningsmedlemsskap* innhenta bakgrunnsdata på einskilde område som er viktige for likestillings- og likeverdsstoda i fylkeskommunen. Føremålet har vore å skape eit grunnlag for å kunne foreslå konkrete og målbare tiltak som skal sikre likestilling og likeverd hos arbeidsgjeveren Hordaland fylkeskommune. Dei viktigaste resultatane av desse undersøkingane er:

Kjønnsfordeling

Den mest ujamne kjønnsfordelinga finn vi i: Tannhelsetenesta: 84% kvinner og 16 % menn, Samferdselsavdelinga: 35% kvinner og 65% menn, Eigedomsseksjonen: 21% kvinner og 79% menn, og OT/PPT: 82% kvinner og 18% menn.

Toppleiargruppa i fylket og i tannhelsetenesta har ein klar mannleg dominans. Unntaket er skuleverket, der mange kvinner har blitt rekruttert inn i rektorstillingar dei siste åra.

Lønn

Uansett stillingskategori syner oversikta at menn jamt over ligg høgare lønnsmessig. I skuleverket finn ein dei minste skilnadene noko som kan knytast til at avlønninga i skuleverket tidlegare har skjedd etter statleg regulativ. For andre grupper er skilnadene til dels store.

Etnisitet

Utviklinga i talet på tilsette i fylkeskommunen med ikkje-vestleg bakgrunn frå 2000 til 2007 viser at mens det i 2000 var tilsett 49 personar med slik bakgrunn, var det i 2007 74 tilsette med ikkje-vestleg bakgrunn. Dette utgjer ca 1,7 % av det samla talet tilsette i HFK. Auken har først og fremst vore knytt til tannhelsetenesta og vidaregåande skolar. Auken på skolane er innan reinhald, driftsteknisk o.l., medan vi har registrert ein nedgang i talet på innvandrarar tilsett i undervisningsstillingar (frå 19 i 2000 til 12 i 2007).

Alder

Arbeidsgruppa har ikkje funne dokumentasjon på at det skjer aldersdiskriminering i Hordaland fylkeskommune, eller at det har vore noko fokus på dette temaet.

Funksjonsevne

Tal frå Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP) viser kor mange tilsette som er heilt eller delvis uføretrygda gjennom pensjonskassa. Dette kan kome i tillegg til eller i staden for uføretrygding frå folketrygda.

Talmaterialet frå SPK viser at frå 2003 til 2004 og vidare til 2006 skjedde det ei endring frå at eit fleirtal av dei uføre var heilt arbeidsuføre til at fleirtalet no vart innvilga delvis utføredekning. Det skjedde òg ei endring frå 2003 til 2004 når det gjeld kjønnsfordelinga mot at fleire menn enn kvinner vart uføretrygda. Tal på kvinner som vert uføre går jamvel nedover fram mot 2006, mens statistikken viser at talet for menn held seg stabilt.

Talmaterialet frå KLP viser at det skjer ei endring i 2005 i retning av at det er like mange som vert delvis som heilt arbeidsuføre. Når det gjelder kjønnsfordelinga så syner tala at det er eit fleirtal av kvinner som vert uføre.

4. Føreslåtte tiltak

Arbeidsgruppa bak tiltaksplanen har foreslått 8 tiltak:

- Tiltak 1:** Gjennomføre ei vidare analyse av bakgrunnen til resultatane av gruppa si førebels kartlegging, t.d. gjennom å bruke LDOs versjon av 3R-metoden
- Tiltak 2:** Bevisst søke etter personar av det kjønn som er underrepresentert i dei ulike avdelingane / stillingskategoriane
- Tiltak 3:** Moderat kjønnskvolter⁹ til leiarstillingar i Hordaland fylkeskommune
- Tiltak 4:** Kravet om å innkalle til intervju minst éin kvalifisert søker av etnisk minoritet skal følgjast opp
- Tiltak 5:** HFK skal ha praksis- og lærlingplassar for personar av etnisk minoritetsbakgrunn. 20% av lærlingplassane skal vere øyremerka etniske minoritetar
- Tiltak 6:** Systematisk opplæring av leiarar og administrasjon gjennom *Hordalandsmodellen*

⁹ Med "Moderat kjønnskvolter" meiner arbeidsgruppa at når søkjarar av begge kjønn har like kvalifikasjonar, vert kvinnelege søkjarar føretrekt når dette kjønn er underrepresentert (jf Hovedtariffavtalen

- Tiltak 7:** Alle tilsette skal få tilbod om éin årleg medarbeidarsamtale. I samtalen bør eit tema vere å kartlegge og klargjere den enkelte og organisasjonen sine behov for kompetanse på kort og lang sikt, samt å utforme planar for utvikling, støtte og oppfølging av den enkelte medarbeidaren for kvalifisering til nye utfordringar
- Tiltak 8:** Følgje opp tiltak i Fylkesdelplan 2006 – 2009: "Deltaking for alle - universell utforming" som er retta mot fylkeskommunen sitt arbeidsgjevaransvar slik at krava til universell utforming vert stetta

5. Merknader frå Informasjons- og drøftingsmøtet

Tiltaksplanen har vore drøfta i Informasjons- og drøftingsmøtet med dei hovudtillitsvalde. Synspunkt som kom fram der var m.a. at ein også kunne innføre moderat kvotering av personar med etnisk minoritetsbakgrunn. Det låge talet på tilsette med etnisk minorettsbakgrunn i Hordaland fylkeskommune tilseier at vi bør sette i verk tiltak for å få ei auke. Moderat kvotering inneber at personar av etnisk minoritetsbakgrunn vert føretrekt når dei har like kvalifikasjonar som søkjarar utan denne bakgrunnen, og kan vere eit effektivt verkemiddel får å få betre talet på etniske minoritetar blant dei tilsette. Vidare vart det påpeikt at ein burde ha eit tiltak som gikk på å avgrense uønskt deltid. Tiltak knytt til problemstillinga om uønskt deltid vart behandla av eit utval som leverte ein rapport i april 2007. Ein ser det derfor ikkje som nødvendig at desse tiltaka blir tatt opp igjen her. Det vart òg peikt på at ein må legge arbeidstilhøva til rette for personar som vert psykisk sjuke i løpet av arbeidskarrieren. Dette siste punktet vert omfatta av allereie eksisterande planar.

6. Fylkesrådmannen sine merknader til dei føreslåtte tiltaka

Målet med tiltak 1 er å få eit større grunnlag for å sette i verk dei riktige tiltaka. Gruppa har vurdert kostnaden til ei slik kartlegging til om lag 150.000,- kr. Det er usikkert om kostnadene ved ei slik kartlegging står i samsvar med den nye kunnskapen ein ventar å få. Det finns allereie mykje forskning og utgreiing innanfor likestilling og likeverd. T.d. kom det 22. januar i år ein rapport om kartlegging av diskriminering i statlig sektor som Likestillings- og diskrimineringsombodet har laga etter oppdrag frå Arbeids- og diskrimineringsdepartementet, og 21.februar i år kom likeslønnskommisjonen med si utreiing. Fylkesrådmannen har ikkje grunn til å tru at Hordaland fylkeskommune skil seg vesentleg frå resten av offentleg sektor og vil såleis ikkje tilrå at tiltak 1 vert følgd vidare opp.

Tiltak 2 og 3 er ei presisering og ei oppfølging av punkt 6 i Tilsettingsreglementet der det heiter: *Hordaland fylkeskommune som arbeidsgjevar har eit ansvar for at det vert rekruttert kvinner til leiarstillingar, særleg i toppleiarstillingar.*

Tilsetjingsreglementet inneheld òg eit krav om at kvalifiserte søkjarar med innvandrarbakgrunn skal kallast inn til intervju. Tiltak 4 skal såleis forståast som at personaldirektøren og linjeleiarane skal følgje opp at dette kravet vert etterlevd i praksis. Fylkesrådmannen vil gå inn for moderat kvotering for personar med etnisk minoritetsbakgrunn.

Tiltak 5 kan ein sjå på som ei målsetting. Med praksisplassar forstår vi her tidsavgrensa tilsettingstilhøve for personar med ikkje-vestleg bakgrunn som har behov for arbeidspraksis for å få nyare arbeidserfaring, ein attest eller ein referanse for å styrke mulighetene på arbeidsmarknaden.

Opplæring gjennom Hordalandsmodellen, slik det står i tiltak 6 bør avgrensast til leiarar med personalansvar i første omgang. Erfaring med Hordalandsmodellen tyder på at den er ein effektiv metode for å få til haldningsendringar.

Kompetanse- og karriereutvikling skal avhenge av den einskilde arbeidstakaren sine kvalifikasjonar, og ikkje av kjønn, etnisk bakgrunn, alder osv. Arbeidsgruppa har difor foreslått at alle skal få høve til

å verte vurdert i forhold til personleg utvikling og karriereutvikling gjennom årlege medarbeidarsamtalar.

Fylkesdelplan om universell utforming er alt vedteken og skal setjast i verk.

Tiltaka 5, 6 og 8 føreset økonomiske løyvingar. Oppfølging av desse tiltaka må sjåast i samanheng med årsbudsjett og økonomiplan.



HORDALAND FYLKESKOMMUNE

Organisasjonsavdelinga

Personalavdelinga

SÆRUTSKRIFT

Arkivsak 200606628
 Arkivnr. 712
 Sakshandsamar Laading, Liv Tvilde

Saksgang	Møtedato	Saknr.
Administrasjonsutvalet	24.05.07	3/07
Fylkesutvalet	24.05.07	107/07

OPPFØLGING AV HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING

Administrasjonsutvalet **24.05.07**

Sunniva Schultze-Florey sette fram slikt forslag på vegne av RV og SV (revidert):

”Fylkesutvalet tar orienteringa om arbeidet kring handlingsplan for likestilling til orientering og ønskjer at det særleg vert arbeidd vidare på følgjande felt

1. Revidere likestillingsplanen.
2. Sjå nærare på det relativt høge sjukefråværet hjå service-og merkantilt personell og vurderer fleksibel arbeistid og 6-timarsdag. Vidare bør rekruttering av kvinner på mellomleiar nivå styrkjast slik at fleire kvinner er å finna i søkjarmassen til m.a. rektorstillingar.
3. Revidere strategiplan for rekruttering av minoritetar, då det særleg i vidaregåande skole er låg prosent tilsette med minoritetsbakgrunn.”

Monrad Reigstad sette fram slikt forslag:

”Administrasjonsutvalet ber om å få framlagt kartlegging av ufriviljug deltid i Hordaland fylkeskommune.”

Røysting

Innleiinga i forslaget til Sunniva Schultze-Florey vart samrøystes vedteke som innstilling mot ingen røyster for fylkesrådmannen sitt forslag.

Det vart deretter røysta punktvis over framlegget frå Sunniva Schultze-Florey.
Punkt 1 vart samrøystes vedteke som innstilling.
Punkt 2 fekk 8 røyster (RV,SV,AP, 3 tillitsvalde) og fall.
Punkt 3 vart vedteke med 13 mot 5 røyster (H, FRP) som innstilling til fylkesutvalet.
Monrad Reigstad sitt forslag vart vedteke med 10 mot 8 røyster (H, FRP, KFF).

INNSTILLING

Fylkesutvalet tar orienteringa om arbeidet kring handlingsplan for likestilling til orientering og ønskjer at det særleg vert arbeidd vidare på følgjande felt

1. Revidere likestillingsplanen.
2. Revidere strategiplan for rekruttering av minoritetar, då det særleg i vidaregåande skole er låg prosent tilsette med minoritetsbakgrunn.
3. Administrasjonsutvalet ber om å få framlagt karlegging av ufriviljug deltid i Hordaland fylkeskommune.

Fylkesutvalet **24.05.07**

Sunniva Schultze-Florey sette fram slikt forslag til nytt punkt:

” Sjå nærare på det relativt høge sjukefråværet hjå service- og merkantilt personell og vurderer fleksibel arbeidstid og 6-timarsdag. Vidare bør rekruttering av kvinner på mellomleiarnivå styrkjast slik at fleire kvinner er å finna i søkjarmassen til m.a. rektorstillingar.”

Røysting

Innstillinga pkt. 1 vart samrøystes vedteken.

Innstillinga pkt. 2 vart vedteken mot 3 røyster (Frp).

Innstillinga pkt. 3 fekk 7 røyster (A, SV, RV, Sp, V) og fall.

Schultze-Florey sitt forslag fekk 3 røyster (RV, SV, V) og fall.

VEDTAK

Fylkesutvalet tar orienteringa om arbeidet kring handlingsplan for likestilling til orientering og ønskjer at det særleg vert arbeidd vidare på følgjande felt

1. Revidere likestillingsplanen.

2. Revidere strategiplan for rekruttering av minoriteter, då det særleg i vidaregåande skole er låg prosent tilsette med minoritetsbakgrunn.

RETT UTSKRIFT:

DATO: 17. mars 2008

FYLKESRÅDMANNEN, 08.05.2007:

Bakgrunn for saka

I fylkestinget sitt møte 10. oktober 2006 sette Liv Glasser fram slikt oversendingsforslag:

"Fylkestinget ber fylkesutvalet ta initiativ til at en ny oppfølging av handlingsplanen/eventuelt en ny likestillingsmelding for Hordaland fylke blir utarbeidet"

Fylkestinget vedtok samrøystes å realitetshandsame Glasser sitt oversendingsforslag og vedtok deretter samrøystes å sende forslaget til fylkesutvalet.

Fylkesutvalet handsama forslaget i møte 22.-23.11.06 som sak 279/06 og det vart gjort slikt vedtak:

"Fylkesutvalet tek saka til orientering. Fylkesutvalet ber om å få framlagt eit notat/ein statusrapport i høve til tidlegare planar og meldingar"

Ulike plan- og oppfølgingsdokument

Fylkestinget vedtok i februar 1998 *Handlingsplan for likestilling 1998 – 2001*. Handlingsplanen var ein del av oppfølginga av samhandlingsprogrammet i *Fylkesplan for Hordaland 1996 – 99*.

Samstundes gav fylkestinget fylkesutvalet fullmakt til å konkretisere tiltaka nærare i den vidare gjennomføringa av handlingsplanen. Fylkesutvalet var likestillingsutval i fylkeskommunen og hadde hatt ansvaret for dette temaet i fylkesplanen.

I tråd med denne fullmakta vart det lagt fram for Fylkesutvalet *Rapport februar 1999 Oppfølging 1998 – 99 Handlingsplan for likestilling* til handsaming i april 1999. I denne rapporten vert det gjort greie for tiltak som var fullført, under førebuing eller ikkje sett i gang.

I siste virkeåret 2001 vart det lagt fram *"Oppfølging 1999 – 2001 Handlingsplan for likestilling"* med grundig gjennomgang av framdrift og resultat. Oversikt over prosjekt og tiltak som er fullført, sett i gang, under førebuing eller ikkje sett i gang, vart dokumentert og evaluert.

Likestillingsarbeidet – to innfallsvinklar

Fylkeskommunen har hatt to hovudinnfallsvinklar til likestillingsarbeidet:

1. Som regional utviklar gjennom fylkesplanlegginga for heile fylket,
2. Som fylkeskommune internt i fylkeskommunen
 - med ansvar for tenester
 - som arbeidsgjevar

1. Regional utvikling i heile fylket

Avdeling for regional utvikling ved Plan- og miljøseksjonen hadde iverksetjings- og koordineringsansvar for *Handlingsplanen for likestilling 1998 - 2001*. Det vart arbeidd med ei rekkje prosjekt og tiltak slik det går fram av dei to overnemnde rapportane.

Arbeidet vart avslutta i 2002.

Det vart arbeidd vidare med likestilling i tenesteproduksjon i eit samarbeidsprosjekt mellom Bergen kommune, Gøteborg kommune og Gøtaland regionen. Resultatet føreligg i ein

manual for likeverdige tenester, ”Kjønnsperspektiv i tenesteproduksjon og planlegging, veileder (2003)”. Dette arbeidet vart avslutta våren 2003.

Arbeid med likeverdige tenester vart vidareført i eit nytt likestillingsprosjekt hausten 2004. Kommunenes Sentralforbund, i samarbeid med Kvinneuniversitetet Nord og Fredrikkes Hage, inviterte Agderfylka, Oslonettverket, Bergen kommune og HFK til å delta i prosjektet ”Likestilling i kommunalt planarbeid 2004 - 2005”. Arbeidslaget Kompetansefylket hadde ansvaret for dette arbeidet. Rapport frå arbeidet er å finna på www.likestillingsaktiviteter.no

2. Fylkeskommunen internt

Likeverdige tenester er ei målsetting i likestillingsarbeidet, og likestillingsspørsmål i forhold til fylkeskommunen som arbeidsgjevar er å finna omtalt ulike stader.

I *Personalpolitisk ABC (1995)* kap. 4 er det gjort greie for sider ved likestillingsarbeidet i fylkeskommunen og kva utfordringar fylkeskommunen står ovanfor.

Eit av tiltaka i *Handlingsplan for likestilling 1999* var prosjektplan for tiltak nr. 7 *Fylkeskommunen som arbeidsgjevar*. Prosjektet *Hordaland fylkeskommune i likestilling* vart starta opp i 2000 og endeleg rapport vart lagt fram for administrasjonsutvalet 14.02.2001 som melding. På grunn av nedbemanning i samband med sjukehusreforma var det ikkje personalressursar att til å prioritere ei systematisk oppfølging av heile rapporten. Det er likevel satsingsområde i rapporten som er følgde opp heilt eller delvis (likeløn, reduksjon av delstillingar, fleire kvinner i leiarstillingar m.m.).

Prosjektet *Kvinner til topps i Hordaland (KTT)* var eit prosjekt med forankring i *Handlingsplan for likestilling*. Prosjektet starta i 2001 under leiing av NHO-Hordaland og i samarbeid med SND-Hordaland (nå Innovasjon Norge), Fylkesmannen og Hordaland fylkeskommunen. Målsettinga var å få fleire kvinner inn i leiande stillingar innan privat og offentleg sektor. Ei evaluering syner at relativt mange av deltakarane seinare fekk slike stillingar. Prosjektet avslutta i 2003 etter planen. Som eit vellukka tiltak vart arbeidet vidareført ut året 2004.

Leiarforum for kvinner har forankring i Handlingsplanen. Dette forumet starta opp i 1998 og har fungert som eit uformelt nettverk for kvinnelege leiarar. Forumet var aktivt fram til 2004 med om lag 4 samlingar årleg. Det var ingen aktivitetar i 2005- 06, men det er planlagt og gjennomført møte i forumet i 2007.

Nyare tiltak og eksisterande prosjekt

Som konsekvens av dei endringar og utfordringar som globalisering og mangfaldsamfunnet inneber, har likestillingsarbeidet fått eit utvida innhald. Dette er nedfelt i overordna styringsdokument der likeverd og respekt for enkeltindividet står sentralt. Dette vart også understreka ved Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion m.v. som vart vedtatt i 2005. I tråd med dei statlege føringane vart Likestillings- og diskrimineringsombodet oppretta 1. januar 2006.

Ombodet skal arbeide mot diskriminering og fremja likestilling, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonshemming, seksuell orientering o.a. Likestillingsombodet, Likestillingssenteret og Senteret mot etnisk diskriminering vart innlemma i det nye ombodet. (<http://www.likestilling.no>)

Fylkeskommunalt arbeid

Når det gjeld fylkeskommunen som ansvarleg for tenesteproduksjon og som arbeidsgjevar har likestillingsarbeidet vore vidareført innan enkelte avdelingar.

I tråd med overordna styringsdokument og dei statlege føringane er følgjande tiltak sett i gang:

Ny personalpolitikk – ”Rekruttering av innvandrarakar”. Planen vart vedteken av administrasjonsutvalet 2.5.2000, sak 22/00. Målsetjinga med arbeidet var primært å retta fokus på ikkje-vestlege innvandrarakar sin situasjon på arbeidsmarknaden og leggje til rette for at desse kunne delta i det fylkeskommunale arbeidsfellesskapet i HFK. I samband med planarbeidet vart det gjort eit omfattande arbeid med registrering av ikkje-vestlege innvandrarakar tilsett i Hordaland fylkeskommune. Strategiplanen vart grundig presentert i organisasjonen etter at den var politisk godkjent. Det har ikkje vore gjort noko vidare oppfølging av planen dei siste åra.

Hordalandsmodellen – med kurs for tverrkulturell kompetanse som er retta mot kompetanseutvikling innan det offentleg tenesteapparatet. ”Hordalandsmodellen” er utvikla med støtte frå Utlendingsdirektoratet under programmet ”Likeverdig offentleg tenesteyting” (LOFT). Kommunens sentralforbund og Vaksenopplæringsinstituttet (VOX) har òg støtta prosjektutvikling og formidling på nasjonalt plan. Tiltaket er heimla i *St. m. 17 og 49*, og er eitt av tiltaka i handlingsprogrammet *Det fleirkulturelle Hordaland 1999-2001*.

Likestilling er sentralt tema på ulike måtar innan opplæringssektoren. *Strategiplan for vidaregåande opplæring i Hordaland 2006-2010* inneheld fleire tiltak som er retta mot kompetanseutvikling av eigne tilsette og tiltak/prosjekt mot likeverdig utdanning for brukargrupper. Dette er ei oppfølging av tiltak som er nedfelt i reforma *Kunnskapsløftet* og i Utdannings- og forskingsdepartementet sin strategiplan *Likeverdig utdanning i praksis 2004-2009*.

Folkehelse er heimla i *St. m. 16*. og har som mål å redusere helseforskjellar mellom sosiale lag, etniske grupper og kjønn og sikre likeverdig tenestetilbod. Hordaland fylkeskommune har inngått partnerskap med Fylkesmannen i Hordaland. Fylkeskommunen er sekretariat for *Folkehelse i Hordaland 2006-2010*. Handlingsplanen er under arbeid og vil leggje dei nasjonale måla til grunn.

Fylkesdelplan *Deltaking for alle - Universell Utforming 2006 –2009* har som målsetting likeverd for alle. Omgrepet universell utforming inneber å utforma produkt og omgjevnader slik at dei kan brukast av alle menneske, i så stor utstrekning som mogleg, utan behov for tilpassing eller spesiell utforming.

Kultur-og idrettsavdelinga er i samarbeid med *Den kulturelle skolesekken* i gang med eit prosjekt retta mot barne-og ungdomskolene i Hordaland. Likeverd –og mangfaldperspektivet står sentralt og prosjektet er støtta med midlar frå ABM-utvikling (Statens senter for arkiv, bibliotek og museum.)

Som framtidig føring har fylkeskommunen i sin *Fylkesplan for Hordaland 2005-2008*, under kapittel *Generelle utfordringar*, heimla likestillingsarbeid i punkt 4.2. *Mennesket i sentrum*. I fylkesplanen vert det lagt vekt på at reell likestilling mellom kjønna er ein føresetnad for at alle hordalendingar skal kunne realisere sine evner, og bruke sine ressursar til det beste for fellesskapet.



HORDALAND
FYLKESKOMMUNE

Agnes Mowinckels gate 5,
Postboks 7900
5020 Bergen
Telefon 55 23 90 00

www.hordaland.no