

Handlingsplan for likestilling og mangfold i Rogaland fylkeskommune Arbeidsgiverperspektiv i perioden 2014 – 2018

Vedatt i administrasjonsutvalget 04.12.2013 i sak 14/13

Formål med planen:

Planen skal fremme likestilling og mangfold i Rogaland fylkeskommune og foretakene og ved dette skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø, gi nye muligheter og bidra til et godt omdømme internt og eksternt.

Prosess:

Arbeidet med handlingsplan for likestilling og mangfold 2014 - 2018 er gjennomført i en partssammensatt arbeidsgruppe.

Målgruppe:

Alle ansatte i Rogaland fylkeskommune og fremtidige arbeidstakere / søkere.

Overordnet målsetting:

Rogaland fylkeskommune skal arbeide aktivt og målrettet for likestilling og mangfold og på den måten bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Arbeidet med likestilling og mangfold skal bidra til et aktivt og bevisst samfunnsansvar i RFK, fremme likestilling i organisasjonen og hindre diskriminering.

I arbeidet med likestilling og mangfold har alle ansatte et ansvar. Ledere har ansvar for at handlingsplanen og de enkelte aktiviteter blir implementert og gjennomført.

Evalueringsplan:

- Tiltakene i handlingsplanen evalueres hvert andre år, første gang våren 2016. Evaluering gjøres i samarbeid med deltakere i partssammensatt arbeidsgruppe.
- Personal- og organisasjonsavdelingen er ansvarlig for koordinering og evaluering av tiltakene.

Satsingsområde 1: Beholde og rekruttere medarbeidere

Likestilling og mangfold er viktige faktorer i arbeidet med å beholde og rekruttere medarbeidere.

Systematisk arbeid med likestilling og mangfold som en del av Rogaland fylkeskommunes personalpolitiske føringer vil kunne bidra til å rekruttere rett kompetanse, skape gode og trygge arbeidsplasser og bidra til et godt arbeidsmiljø.

Som en forutsetning for dette arbeidet, skal alle skoler og avdelinger i sentraladministrasjonen ha en fadderordning for sine nyansatte medarbeidere. Rutiner/retningslinjer avklares med personal- og organisasjonsavdelingen.

1.1

1.1.1: Likelønn fremmes i RFK på alle nivå i organisasjonen. Det vil være særlig viktig å minske lønnsgap mellom kvinner og menn.

1.1.2: I forkant av hvert lønnsoppgjør utarbeides en analyse av lønnsforskjeller for hvert kapittel. Denne inngår i drøftingsgrunnlaget (ref. gjeldende lønnspolitikk).

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Personal- og organisasjonsavdelingen	1.1.1: Kontinuerlig 1.1.2: Forut for årlig lønnsoppgjør

1.2

RFK skal tilby praksisplasser for personer med nedsatt funksjonsevne i samarbeid med NAV. Avdelinger som påtar seg et slikt ansvar, kan søke NAV om tilretteleggingstilskudd.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Alle ledere med personalansvar	Kontinuerlig

1.3

Ved ansettelser skal søkere med annen etnisk bakgrunn prioriteres når søkere ellers står likt.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Alle ledere med personalansvar	Kontinuerlig

1.4

RFK ønsker å redusere bruken av uønsket deltid og reduserte stillinger. I planperioden foretas en analyse av omfanget av redusert arbeidstid. Analysen skal vurdere årsaker og mulige tiltak.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Alle ledere med personalansvar. Personal- og org. avdelingen står for gjennomføring av analyser.	Kontinuerlig Analyse gjennomføres i 2016 og 2018 av personal- og org. avdelingen

1.5

Nye retningslinjer for livsfasepolitikk i RFK iverksettes våren 2014.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Personal- og organisasjonsavdelingen	Kontinuerlig

1.6

Rogaland fylkeskommune vil arbeide for at det skal bli lettere å rekruttere fagpersonell i utsatte fagområder fra de andre nordiske land. Det nedsettes en egen arbeidsgruppe i opplæringsavdelingen for å avklare godkjenningsordninger.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Opplæringsavdelingen i samarbeid med personal- og org. avdelingen	Kontinuerlig

Satsingsområde 2: Kompetanse

Rogaland fylkeskommune skal være en lærende og inkluderende organisasjon som arbeider med videreutvikling, kompetansebygging og læring, uavhengig av etnisk bakgrunn, kjønn, alder og stillingskategori. En viktig målsetting er at laveste utdanning i RFK skal være fagbrev.

Interkulturell forståelse vil være en viktig faktor for å lykkes i dette arbeidet.

2.1

Rogaland fylkeskommune skal gjennomføre opplæring til minimum fagbrev for ansatte som mangler slik kompetanse. Interkulturell forståelse og grunnleggende IKT skal inngå som tema i opplæringen.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Personal- og organisasjonsavdelingen	Kontinuerlig

2.2

Ved prioritering av stipendmidler skal hensynet til likestilling og mangfold vektlegges. Ansatte i alle stillingskategorier skal kunne søke stipendmidler.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Alle ledere med personalansvar	Kontinuerlig

2.3

Rogaland fylkeskommune skal sørge for at ansatte med minoritetsbakgrunn får nødvendig norskopplæring.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Alle ledere med personalansvar	Kontinuerlig

Satsingsområde 3: Ledelse

Europeisk Charter for likestilling og mangfold og fylkeskommunens arbeidsgiverstrategi, gir viktige presiseringer av hvordan det internt skal arbeides med å videreutvikle organisasjonskultur, samhandlingsregler og verdier. Arbeidet med likestilling og mangfold er viktige elementer i dette arbeidet.

For å oppnå en jevnere fordeling av kvinner og menn i ledende stillinger (ledende stillinger med personalansvar i kap. 3), er det en målsetting å øke andelen av kvinnelige ledere fra 42% i 2012 til 50% i 2018.

3.1

Ledere i RFK gis opplæring i mangfold og interkulturell forståelse.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Personal- og organisasjonsavdelingen	Tas inn som tema på lederkurs eller gjennomføres som egne temadager.

3.2

Fremheve interne rollemodeller gjennom presentasjon av ansatte på intranettet.

<i>Ansvarlig for gjennomføring:</i>	<i>Gjennomføringsplan:</i>
Kommunikasjonsavdelingen i samarbeid med personal- og org. avdelingen	Kontinuerlig