



## Saksframlegg

### Plan for likestilling og mangfold

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
16/13	Administrasjonsutvalget	26.02.2013
39/13	Formannskapet	03.04.2013
	Kommunestyret	

#### Rådmannens forslag til vedtak:

Kommunens forslag til handlingsplan for likestilling og mangfold vedtas.

### Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 26.02.2013

#### Behandling:

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget fremmet følgende tilleggsforslag:

Ber administrasjonen om å innarbeide følgende:

1. Det innføres en rapporteringsrutine for likestilling og mangfold i malen for kommunens årsmelding. Den enkelte enhet/avdeling rapporterer i henhold til dette.
2. Det skal legges til rette for at mennesker med nedsatt funksjonsevne og personer med annen etnisk bakgrunn blir innkalt til intervju dersom de er kvalifisert for stillingen.

Administrasjonsutvalget innstiller således enstemmig til kommunestyret:

#### Innstilling:

Kommunestyret vedtar forslag til handlingsplan for likestilling og mangfold med følgende tillegg:

Ber administrasjonen om å innarbeide følgende:

1. Det innføres en rapporteringsrutine for likestilling og mangfold i malen for kommunens årsmelding. Den enkelte enhet/avdeling rapporterer i henhold til dette.
2. Det skal legges til rette for at mennesker med nedsatt funksjonsevne og personer med annen etnisk bakgrunn blir innkalt til intervju dersom de er kvalifisert for stillingen.

## **Bakgrunn for saken:**

Søgne kommunes handlingsplan for likestilling mellom kjønnene ble vedtatt i administrasjonsutvalget 29.04.05. Administrasjonsutvalget fattet i møte 21.02.12 vedtak om at det skulle foretas en gjennomgang av kommunes likestillingsplan.

## **Saksutredning:**

Gjennomgang og revisjon av kommunens handlingsplan for likestilling startet våren 2012, men arbeidet måtte utsettes en periode på grunn av bemanningsutfordringer. Høsten 2012 ble arbeidet med planen tatt opp igjen.

Planen er utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av:

Are Herdlevær, HTV Fagforbundet

Eva Frøysland, HTV Delta

Monica Nordnes, organisasjonssjef

Arbeidsgruppen har rådført seg med ledere og ansatte i kommunen underveis i prosessen.

Tradisjonelt har likestilling handlet om å fremme like rettigheter, plikter og muligheter for kvinner og menn. Arbeidsgruppen mener at i dag handler arbeidet også om etnisk likestilling. I tillegg skal ingen oppleve forskjellsbehandling og mangel på likestilling i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering, alder, funksjonsevne, religion, livssyn, fagforeningsmedlemskap eller politisk ståsted.

Arbeidsgruppen har på bakgrunn av ovenstående valgt å utarbeide en handlingsplan som skal bidra til at Søgne kommune tilrettelegger både for likestilling og mangfold.

Plan for likestilling og mangfold ble sendt på høring til arbeidstakerorganisasjonene med høringsfrist 12. februar 2013. Ved høringsfristens utløp var det kommet inn en felles uttalelse fra samarbeidsutvalget for hovedtillitsvalgte.

Organisasjonene sier i høringsuttalelsen at de ser positivt på at planen nå også omfatter antidiskrimineringsarbeid. Det nevnes også at planen er ryddig, har klare mål, gir et bra utfordringsbilde, samt sier noe om hvordan ansvaret for innholdet knyttes opp mot ansatte i arbeidssituasjonen. Arbeidstakerorganisasjonene peker videre på at det er ønskelig med flere eksempler for å klargjøre innholdet.

På bakgrunn av sistnevnte innspill fra arbeidstakerorganisasjonene har teksten blitt noe endret og det er i vedlagte plan tatt inn flere eksempler.

Del to i planen inneholder tiltak for likestilling og mangfold. Tiltakene er satt inn i en tabell hvor det skal stå hvem som har ansvar for gjennomføring og oppfølging av de ulike tiltakene. Dette ansvaret er tenkt fordelt når planen er vedtatt.

## **Rådmannens merknader:**

Ingen merknader.

## **Vedlegg**

- 1 Handlingsplan for likestilling og mangfold 2013 - 2015
- 2 Høringsuttalelse fra hovedtillitsvalgtes samarbeidsutvalg



# Handlingsplan for likestilling og mangfold

**2013 – 2015**



**Søgne kommune**

Vedtatt ..... 2013

## Innhold

1.	Innledning.....	3
2.	Arbeidsgruppe .....	3
3.	Mål.....	3
4.	Bakgrunn for arbeidet.....	3
5.	Planens oppbygging .....	4
6.	Hovedutfordringer .....	4
7.	Forutsetninger.....	4
8.	Ansvar.....	4
9.	Definisjoner og lovgrunnlag .....	5
10.	Kjønn.....	5
10.1	Lovgrunnlag .....	5
10.2	Moderat kvotering og positiv særbehandling.....	5
11.	Funksjonsevne .....	6
11.1	Lovgrunnlag .....	6
11.2	Forskjellsbehandling kan være lovlig.....	6
12.	Etnisitet.....	6
12.1	Lovgrunnlag .....	6
12.2	Forskjellsbehandling kan være lovlig.....	6
12.3	Positiv særbehandling .....	6
13.	Språk.....	7
13.1	Lovgrunnlag .....	7
13.2	Forskjellsbehandling kan være lovlig.....	7
14.	Religion/livssyn og politisk tilhørighet.....	7
14.1	Lovgrunnlag .....	7
15.	Alder.....	7
15.1	Lovgrunnlag .....	8
15.2	Forskjellsbehandling kan være lovlig.....	8
16.	Seksuell orientering og kjønnsidentitet .....	8
16.1	Lovgrunnlag .....	9
17.	Vold og trakassering .....	9
17.1	Lovgrunnlag .....	9
18.	Aktivitets- og rapporteringsplikten.....	9
19.	Evaluering .....	10
20.	Virkningstidspunkt.....	10
	Lovgrunnlag.....	10
1.	Tiltak – Kjønn.....	11
2.	Tiltak - Mangfold.....	12

## 1. Innledning

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene ble vedtatt i administrasjonsutvalget 29.04.05.

Administrasjonsutvalget vedtok i møte 21.02.12 at det skulle foretas en gjennomgang av likestillingsplanen.

Tradisjonelt har likestilling handlet om å fremme like rettigheter, plikter og muligheter for kvinner og menn. I dag handler arbeidet også om etnisk likestilling. I tillegg skal ingen oppleve forskjellsbehandling og mangel på likestilling i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering, alder, funksjonsevne, religion, livssyn, fagforeningsmedlemskap eller politisk ståsted.

Dette dokumentet er en handlingsplan for likestilling og mangfold og vil være hoveddokumentet for likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet i Søgne kommune.

## 2. Arbeidsgruppe

Planen er utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av:

Are Herdlevær, HTV Fagforbundet

Eva Frøysland, HTV Delta

Monica Nordnes, organisasjonssjef

Arbeidsgruppen har rådført seg med ledere og ansatte i kommunen underveis i prosessen.

## 3. Mål

Søgne kommune har som mål å ha god kjønnsbalanse, sikre mangfold på alle nivåer i organisasjonen og unngå diskriminering av noe slag.

Kommunen skal ha tiltak som sikrer likestilling og likeverd, samt gode og rettferdige arbeidsvilkår:

- Likestilling skal være integrert i alle enheter i kommunen
- Bevisstheten, kunnskapen og holdninger om likestilling og mangfold skal styrkes

## 4. Bakgrunn for arbeidet

Søgne kommune skal arbeide for likestilling blant tilsatte blant annet gjennom bedre kjønnsbalanse og større kulturelt mangfold. Likestilling handler om kvalitet og grunnleggende menneskerettigheter og det handler om legitimitet i samfunnet. Et sentralt personalpolitisk mål i Søgne kommune er å sikre at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.

Likestillingslovens § 1 a, diskrimineringsloven § 3 a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3 pålegger kommunene en aktivitetsplikt. Denne plikten innebærer at kommunen skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Denne handlingsplanen skal bidra til at Søgne kommune tilrettelegger for likestilling og mangfold.

Det skal ikke aksepteres usaklig forskjellsbehandling eller trakassering/mobbing på grunn av:

- Kjønn
- Alder
- Nedsatt funksjonsevne
- Etnisitet
- Religion/livssyn
- Fagforeningsmedlemskap
- Politisk ståsted
- Seksuell orientering

Hvis slike situasjoner oppstår vises det til gjeldende retningslinjer for varslingsprosedyre i Søgne kommune.

## 5. Planens oppbygging

Planen er bygget opp med en overordnet plan der følgende blir behandlet:

- utfordringer
- forutsetninger
- ansvar
- definisjoner
- lovgrunnlag
- aktivitets- og rapporteringsplikten
- evaluering
- lovgrunnlag

Del to i planen inneholder tiltaksplaner innen områdene:

- Kjønn
- Mangfold

## 6. Hovedutfordringer

- Søgne kommune skal sikre likestilling og likeverd for alle tilsatte.
- Likestilling og likeverd er avhengig av godt lederskap og bevisstgjøring av holdninger på alle nivå.
- Likestilling må være integrert i det daglige personalarbeidet blant annet ved å arbeide aktivt for en bedre kjønnsbalansen.
- Likestillingsperspektivet må sees i sammenheng med kompetanseutvikling.
- Aktiv innsats for å få en mer kjønnsbalansert rekruttering ved å finne tiltak for å kunne fremstå som en attraktiv arbeidsplass.
- Forholdene skal legges til rette for personer med nedsatt funksjonsevne, ulik etnisitet og ulik livsfase.
- Likestilling skal gi rom for ulike typer mennesker med ulike perspektiver, interesser og erfaringer.

## 7. Forutsetninger

Forutsetning for å nå målene vil være lederforankring, bevisstgjøring på alle nivå, økonomi/budsjett, gjennomføring og kvalitetskontroll.

## 8. Ansvar

- Oppfølging av likestillings- og mangfoldssarbeidet i Søgne kommune er en lederoppgave.

- Arbeidet skal synliggjøres og følges opp ved at målene forankres på alle ledernivå i virksomheten.
- Leder og tillitsvalgt i tilsettingsutvalgene skal påse at likestillings- og mangfoldsaspektet er vurdert ved tilsetting.
- Alle ansatte og tillitsvalgte har ansvar og skal bidra til at likestillings- og inkluderings tiltak iverksettes og fungerer på eget arbeidssted.

## 9. Definisjoner og lovgrunnlag

De neste kapitlene gir en beskrivelse/definisjon av de ulike områdene som kommer inn under likestilling og diskrimineringsbegrepet, samt gjeldende lovgrunnlag. Det er omtalt områder der positiv særbehandling, moderat kvotering og forskjellsbehandling kan være tillatt.

## 10. Kjønn

Med kjønn menes biologisk, sosialt, psykologisk og kulturelt kjønn. Forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel og adopsjon, amming eller foreldrepermisjon er en form for forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

### 10.1 Lovgrunnlag

Likestillingsloven forbyr diskriminering på bakgrunn av kjønn. Hvis en person stilles dårligere enn en annen på grunn av sitt kjønn, kan personen være utsatt for kjønnsdiskriminering. Loven gjelder på alle samfunnsområder bortsett fra i private forhold og indre forhold i trossamfunn.

### 10.2 Moderat kvotering og positiv særbehandling

Selv om ingen skal forskjellsbehandles på grunn av kjønn, kan positiv særbehandling være lov. En arbeidsgiver kan foretrekke ett kjønn dersom det fremmer likestilling. Det er da en forutsetning at den personen som arbeidsgiver tilsetter er like eller tilnærmet like kvalifisert som konkurrenten av motsatt kjønn.

Bruk av positiv særbehandling og andre tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene er også beskrevet i Hovedtariffavtalens pkt. 2.2:

*"Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når øvrige søkere står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen".*

Dessuten må særbehandlingen medvirke til å rette opp en skjev kjønnsfordeling. En enhet/avdeling med bare mannlige ingeniører har for eksempel lov til å foretrekke en kvinnelig ingeniør.

#### **I departementets kommentarer heter det:**

Moderat kvotering betyr at det er tillatt å legge avgjørende vekt på kjønn ved tildeling av posisjoner innen utdanning og arbeidsliv når kandidater fra begge kjønn er likt eller tilnærmet likt kvalifisert, så lenge dette fremmer likestilling mellom kjønnene.

#### **I forskrift om særbehandling av menn til likestillingsloven framkommer det i § 2:**

*Ved tilsetting i stilling der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn, og ved opptak til utdanning til slik stilling, kan en mann, i samsvar med regler gitt i eller i medhold av forskriften her, velges fremfor en kvinne når den mannlige søkeren vurderes å være like godt eller tilnærmet like godt kvalifisert som den kvinnelige søker (moderat kvotering).*



## 11. Funksjonsevne

Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte er nedsatt. Diskrimineringsvernet gjelder funksjonsevne som er nedsatt, har vært nedsatt eller antas å være nedsatt.

### 11.1 Lovgrunnlag

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som trådte i kraft 1.januar 2009, forbyr diskriminering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, samt diskriminering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne. Loven skal fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven skal også bidra til nedbygging av samfunnsskapte barrierer og hindre at nye skapes.

Ifølge forarbeidene til loven omfatter begrepet nedsatt funksjonsevne både fysiske, psykiske og kognitive funksjonsnedsettelse. Eksempler på personer som er beskyttet av loven er blinde og svaksynte, døve, personer med nedsatte bevegelsesfunksjoner, personer med psykiske lidelser, personer med ADHD, personer med dysleksi og personer med Downs syndrom.

Arbeidsmiljøloven beskytter mot diskriminering og trakassering i arbeidslivet.

### 11.2 Forskjellsbehandling kan være lovlig

Forskjellsbehandling som anses å være saklig er ikke forbudt. Om forskjellsbehandlingen er saklig må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

## 12. Etnisitet

Begrepet rommer i denne sammenhengen etnisk bakgrunn, hudfarge, språk, avstamning og nasjonal opprinnelse.

Språk blir nærmere omtalt under punkt 9.

### 12.1 Lovgrunnlag

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Lovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og hindre diskriminering på noen av de grunnlagene som er nevnt over.

### 12.2 Forskjellsbehandling kan være lovlig

Forskjellsbehandling på grunn av kulturell bakgrunn kan likevel i visse tilfeller være lovlig. Lovlig forskjellsbehandling må være saklig begrunnet.

### 12.3 Positiv særbehandling

Selv om diskrimineringsloven slår fast at ingen skal forskjellsbehandles på grunn av etnisitet, kan positiv særbehandling være lov, dersom målet er å gi grupper som vanligvis kommer dårlig ut, like gode muligheter som andre grupper. Positiv særbehandling betyr ikke at du for eksempel ansetter noen som er dårligere kvalifisert, men du kan vektlegge etnisitet som positivt.

Hvert enkelt tilfelle må vurderes for å avgjøre om det er etnisitets diskriminering etter loven, eller om unntak gjelder.

## 13. Språk

Språk kan avspeile dominansforhold i samfunnet. Språk er selvstendig diskrimineringsgrunnlag i loven, men i enkelte tilfelle vil det være aktuelt å se språk som en del av spørsmålet om diskriminering på grunn av etnisitet.

Arbeidsgiveren må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunnlag av språk. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunn språk.

### 13.1 Lovgrunnlag

Diskrimineringslovens § 4 setter forbud mot forskjellsbehandling på grunn av språk.

### 13.2 Forskjellsbehandling kan være lovlig

Diskrimineringsloven åpner samtidig for unntak i samme bestemmelse, det vil si § 4 fjerde ledd, jf. aml. § 13-3:

*"Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her."*

Forskjellsbehandling på grunn av språk som kan være saklig og der det kan være særskilte krav til å beherske norsk i en stilling, kan for eksempel være i skoleverket.

Ved ansettelse må stillingens karakter vurderes konkret og avhenger først og fremst av de oppgaver som er lagt til eller som kan legges til vedkommende stillingskategori eller stilling. Høyesterett har uttalt at det med stillingens karakter først og fremst tas sikte på det faglige arbeidet som arbeidstakeren skal utføre.

## 14. Religion/livssyn og politisk tilhørighet

Religiøs tilhørighet refererer til personer som praktiserer eller følger påbudene til en bestemt religion. Religion kan også være en markør for etnisitet. Livssyn refererer til en etisk og filosofisk tilnærming til livet som legger rammeverk for moralske verdier, menneskesyn og virkelighetsforståelse.

### 14.1 Lovgrunnlag

Arbeidsmiljøloven kapittel 13-1 forbyr blant annet diskriminering på grunn av politisk ståsted og fagforeningsmedlemskap. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, som utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring eller kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør.

Diskrimineringsloven sier at det er forbudt å diskriminere på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion og livssyn. Diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder med unntak av personlige forhold.

## 15. Alder

Diskriminering på grunn av alder er usaklig forskjellsbehandling, og kan gjelde både unge og eldre.

Eksempler på diskriminering på grunn av alder kan være:

- Eldre arbeidstakere forbigås ved forfremmelse og intern/ekstern rekruttering.
- Eldre arbeidstakere får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden.

- Yngre arbeidstakere blir ofte foretrukket når ny teknologi/arbeidsmåter skal innføres.

Eksempler på mulig indirekte aldersdiskriminering kan være:

- Det stilles urimelige eller usaklige krav om utdanning av nyere dato til en stilling. I praksis utestenges eldre arbeidstakere med relevant arbeidserfaring og realkompetanse.
- Det stilles urimelige eller usaklige krav om arbeidserfaring til en stilling som i praksis vil utestenge yngre søkere.
- Tilbud om opplæring i ny IKT- teknologi gis til alle, men det pedagogiske opplegget tilrettelegges ikke for eldre ansatte med liten eller ingen teknologisk kompetanse.

## 15.1 Lovgrunnlag

Arbeidsmiljølovens kapittel 13 (Vern mot diskriminering) har bestemmelser som forbyr aldersdiskriminering.

Den sier blant annet at direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder er forbudt:

- Når en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre på grunn av sin alder, kalles det indirekte diskriminering.
- Når en arbeidstaker eller arbeidssøker på grunn av sin alder behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon, kalles det direkte diskriminering.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 fastslår at arbeidsgivere ikke kan si opp ansatte under 70 år med den begrunnelse alene at arbeidstaker har oppnådd pensjonsalder.

Forbudet mot aldersdiskriminering gjelder også ved annonsering og rekruttering av nye ansatte, jf aml § 13 -2.

## 15.2 Forskjellsbehandling kan være lovlig

All forskjellsbehandling på grunn av alder er ikke forbudt. Arbeidsmiljøloven § 13-3 (2) bestemmer uttrykkelig at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er en uforholdsmessig inngripen overfor de som rammes, ikke er ulovlig aldersdiskriminering.

Eksempel på dette kan være:

- Aldersgrenser basert på krav til helse og sikkerhet.
- Arbeidsgiver iverksetter positive tiltak rettet mot yngre eller eldre arbeidstakere når tiltaket bidrar til å fremme likebehandling, se lovens § 13-6.
- Forbudet er ikke til hinder for å føre en aktiv seniorpolitikk for eksempel i form av særskilte opplæringstiltak.
- Tiltak(ene) må opphøre når formålet er oppnådd.

Hvert enkelt tilfelle må her vurderes for å avgjøre om det er aldersdiskriminering etter loven, eller om unntaket gjelder.

## 16. Seksuell orientering og kjønnsidentitet

Ingen skal diskrimineres og rammes av utstøtelse i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Diskriminering på grunnlag av seksuell orientering rammer først og fremst lesbiske og homofile. Heteronormativitet er det største hinderet for likestilling på dette området i dag. Det tas ofte for gitt at folk er heterofile, og dette kan innebære utfordringer for lesbiske og homofile i møte med for eksempel helsevesenet, i skolesystemet og på arbeidsplassen.

## 16.1 Lovgrunnlag

Homofile og lesbiske har et juridisk vern i arbeidsmiljøloven (Kap.13 i Arbeidsmiljøloven om likebehandling). Det er Likestillings- og diskrimineringsombudet som håndhever vedtak om diskriminering i arbeidsmiljøloven. Homofil legning, leveform eller orientering er også tatt med i straffelovens diskrimineringsparagrafer ( §§135c og 349a). Regjeringen sin handlingsplan *Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009-2012* gir også viktige retningslinjer i dette arbeidet.

## 17. Vold og trakassering

Vold er forbudt etter straffeloven og skal meldes til politiet.

I diskrimineringsloven blir trakassering definert som handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker, eller er ment å virke, krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

I Likestillingsloven heter det: "Med trakassering på grunn av kjønn menes uønsket adferd som er knyttet til en persons kjønn og som virker eller har til formål å krenke en annens verdighet. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer".

Seksuell trakassering kan deles inn i tre hovedgrupper: Verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering. Felles for de ulike variantene av seksuell trakassering er at de oppleves som overgrep mot den enkeltes personlige integritet.

### 17.1 Lovgrunnlag

Diskrimineringsloven, likestillingsloven og straffeloven.

## 18. Aktivitets- og rapporteringsplikten

Likestillingslovens § 1a pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

Aktivitets- og rapporteringsplikten er nedfelt i lovverket.

Kommuneloven § 4:

«... Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, samt for å fremme formålet i diskrimineringsloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven...».

Aktivitetsplikten omfatter et krav om integrering av likestillingsperspektivet i all daglig drift, som blant annet:

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse og utviklingsmuligheter

- beskyttelse mot trakassering

Det skal igangsettes spesielle tiltak på områder der det er nødvendig.

Rapporteringsplikten omfatter at det i årsberetningen skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling mellom kjønn blant de ansatte. Det skal også redegjøres for planlagte og gjennomførte tiltak for å fremme likestilling, sikre like muligheter og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

## **19. Evaluering**

Likestillings- og mangfoldarbeidet skal gjenspeiles i de enkelte enheters årsplaner og rapporter, samt i kommunens årsmelding. Administrasjonsutvalget orienteres årlig om tiltak og resultat i forbindelse med den årlige likestillingsrapporteringen. Planen evalueres høsten 2015.

## **20. Virkningstidspunkt**

Handlingsplanen gjelder fra 1. mars 2013 til 31. desember 2015.

### **Lovgrunnlag**

LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

LOV 1978-06-09 nr 45: Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven). Forskrift om særbehandling av menn.

LOV 2008-06-20 nr 42: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).

LOV 1992-09-25 nr 107: Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven). Hovedtariffavtalen

## 1. Tiltak – Kjønn

I Søgne kommune er det innen helse- og omsorgssektoren og oppvekstsektoren flest kvinner. I teknisk sektor er det flest menn. Disse forskjellene finner vi og igjen på landsbasis innen kommunesektoren. Innen administrative stillingskategorier finner vi også en overvekt av kvinner i Søgne kommune. Det settes inn tiltak for å fremme bedre rekruttering av det underrepresenterte kjønn.

Tiltak	Ansvar
<b>Implementere likestilling:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Likestilling og mangfold skal integreres i kommunens lederopplæring.</li><li>➤ Mål og tiltak for likestilling skal være en integrert del av enhetenes og avdelingenes virksomhetsplaner</li><li>➤ Det settes av midler til likestillingstiltak.</li></ul>	
<b>Rekruttering:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Markedsføre kommunen som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn, med mulighet for personlig- og faglig utvikling</li><li>➤ Stillingsutlysninger skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke</li><li>➤ Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, oppfordres de som er av dette kjønn til å søke, og det anvendes moderat kjønnskvoltering ved tilsetting.</li></ul>	
<b>Kompetanseutvikling i et kjønnsperspektiv:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Mulighet for karriereutvikling skal inngå i medarbeidersamtaler.</li><li>➤ Det skal tilrettelegges for kompetanseutvikling.</li></ul>	
<b>Lønn:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Utarbeide arbeidsgiverstrategi innen lønnsområdet som ivaretar likestillings- og mangfoldsperspektivet.</li></ul>	
<b>Ufrivillig deltidsarbeid:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Redusere antall deltidsstillinger i henhold til prosjekt "Ufrivillig deltid 2012 – 2013".</li></ul>	
<b>Rapportering:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Likestillingsmelding -/rapportering som ivaretar rapporteringsplikten fra Likestillings- og diskrimineringsombudet legges frem for administrasjonsutvalget årlig.</li></ul>	

## 2. Tiltak - Mangfold

Mange mennesker møter ekstra utfordringer i arbeidslivet. Noen på grunn av sitt kjønn, andre på grunn av etnisk bakgrunn, religion, alder eller funksjonsevne.

Søgne kommune skal ha en arbeidskultur som skal være preget av respekt for at vi er ulike.

Det settes inn tiltak for å fremme likeverd å unngå diskriminering.

Tiltak	Ansvar
<b>Likestilling og mangfold:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Tiltak for å fremme likestilling og mangfold skal inngå i enhetenes virksomhetsplan.</li><li>➤ Det skal rapporteres i årsmeldingen om hva som er iverksatt</li></ul>	
<b>Rekruttering:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Andel ansatte med innvandrerbakgrunn økes.</li><li>➤ Kvalifiserte søkere som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet kalles inn til intervju</li></ul>	
<b>Kompetanseutvikling:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Ansatte med innvandrerbakgrunn tilbys mentorordning</li><li>➤ Det skal gis opplæring og informasjon om likestilling og mangfold til ledere jf. lederopplæring</li></ul>	

## **Høringsuttalelse – ”Handlingsplan for likestilling og mangfold.”**

Samarbeidsutvalget var samlet 06.02.2013, og ble enige om følgende vedrørende den nye planen for likestilling og mangfold.

Handlingsplanen for likestilling og mangfold har en ryddig oppbygging og fremstilling.

Det er positivt at det nye dokumentet er klarere på å omfatte antidiskrimineringsarbeid.

Handlingsplanen har et klart mål, og den forteller oss hvilke utfordringer og forutsetninger det medfører.

Planen gir også et bilde over hvor ansvaret ligger, og hvordan ansvaret for innholdet knyttes opp mot ansatte i ulike arbeidssituasjoner.

Kapittel 5-13 omhandler definisjoner og lovgrunnlag. Teksten kan fort bli litt uklar. Arbeidsgruppen har mange steder belyst innholdet med kommentarer og eksempler. Samarbeidsutvalget mener dette er viktig for å presisere og klargjøre innholdet.

Del to i planen inneholder tiltak for likestilling og mangfold i arbeidslivet i Søgne kommune. Tiltakene er satt inn i en enkel tabell, hvor det også er en rubrikk for hvem som har ”ansvar for gjennomføringen.” Denne bør fylles ut, selv om det i mange av tiltakene vil være helt klart hvem som har ansvaret.

Hilsen

Samarbeidsutvalget i Søgne kommune.