



Saksframlegg

Mangfold- og likestillingsmelding 2014

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
12/15	Administrasjonsutvalget	14.04.2015
40/15	Formannskapet	22.04.2015

Rådmannens forslag til vedtak:

Mangfold- og likestillingsmelding 2014 vedtas.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.04.2015

Behandling:

Rådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt med følgende endringer:

Innstilling:

Mangfold- og likestillingsmelding 2014 vedtas.

Tabell 1 oppdateres med resultat for hele landet og tall i meldingen kvalitetssikres før meldingen behandles i formannskapet.

Bakgrunn for saken:

Likestillingsloven § 1a tredje ledd:

”Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven”.

Aktivitets- og rapporteringsplikten:

Pliktene er forankret i *Likestillingsloven*, *Diskrimineringsloven om etnisitet*, *Diskrimineringsloven om seksuell orientering* og *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*.

Arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.

Rapporteringsplikten er todelt:

Likestillingsredegjørelsen skal blant annet vise om kommunen har oppfylt aktivitetsplikten. Kommune må for det første redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling i kommunen. I tillegg må det redegjøres for iverksatte og planlagte likestillingstiltak.

I arbeidet med likestilling er målet konkret: Et samfunn til beste for begge kjønn, med samme muligheter og ansvar. Det betyr likeverdige muligheter, like rettigheter og plikter til deltakelse for alle, uansett opprinnelse, legning, kjønn, funksjonsevne og bakgrunn.

I Søgne kommune ble *plan for likestilling og mangfold* vedtatt av kommunestyret 25.04.13. Likestillingsmelding for 2011, 2012 og 2013 ble vedtatt av administrasjonsutvalget, 21.2.2012, 26.2.2013, og 08.04.2014

Endringer i Mangfold- og likestillingsmeldingen 2014 etter behandling administrasjonsutvalget 14.04.15

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 14.04.2015

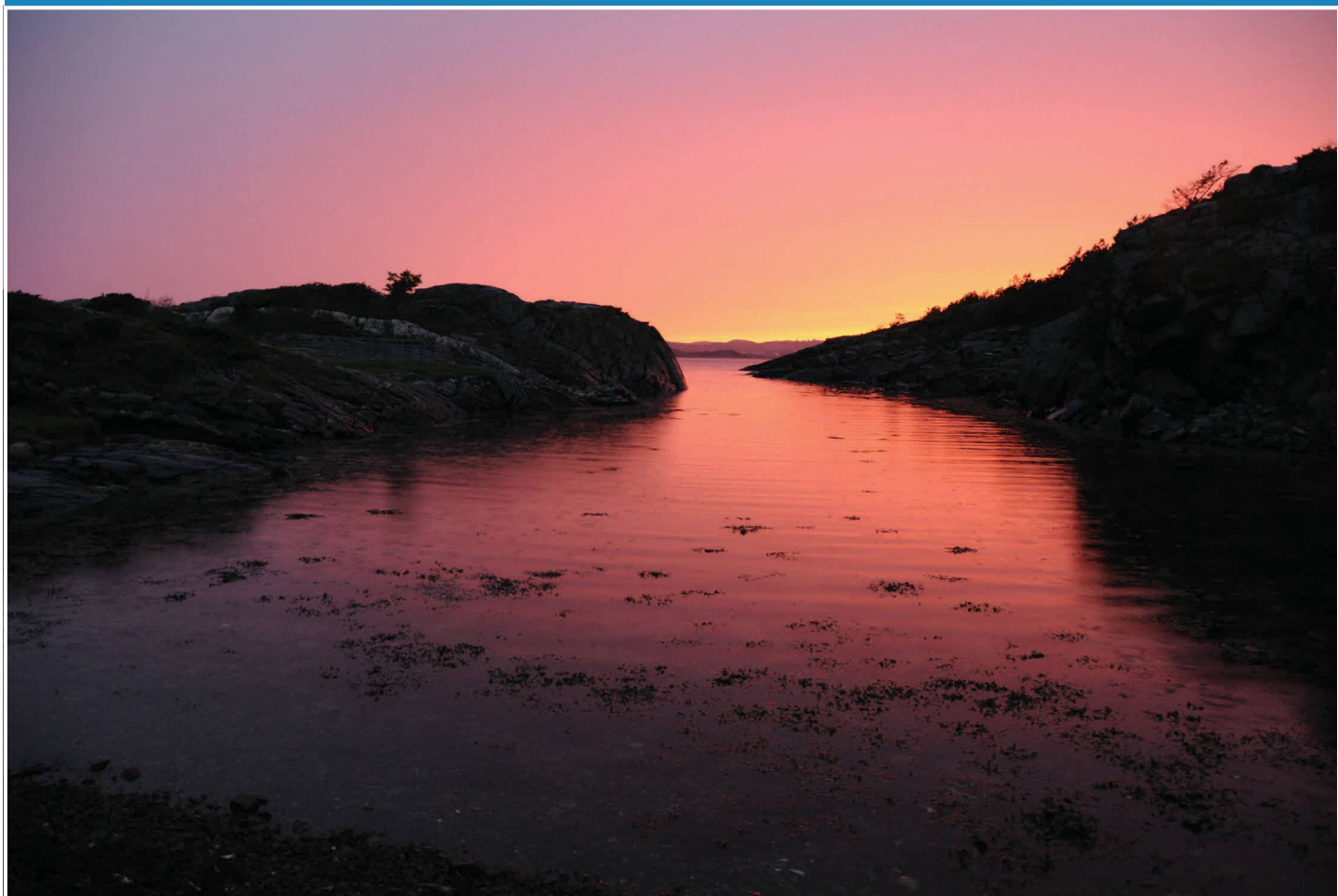
Tabell 1 er oppdatert med resultat for hele landet og tall i meldingen er kvalitetssikret.

Vedlegg

1 Forslag - Mangfold- og likestillingsmelding 2014

Mangfold- og likestillingsmelding

2014



Søgne kommune

Innhold

1.	Bakgrunn	4
1.1	Indeks for kjønnslikestilling	4
2	Kommunen som arbeidsgiver.....	5
2.1	Dagens situasjon	6
2.1.1	Kjønns sammensetning toppledelse, enhetsleder og øvrig ledelse.....	6
2.1.2	Kjønns sammensetning etter enhet og sektor.....	6
2.1.3	Kjønnsfordelt lønnsstatistikk	8
2.1.4	Kjønnsdelt statistikk på hel- og deltidsansatte.....	9
2.1.5	Kjønnsdelt statistikk sykefravær.....	11
2.1.6	Kjønnsdelt statistikk i forhold til personalpolitiske satsinger.....	12
2.1.7	Dagens situasjon - Mangfold	12
3	Planlagte og iverksatte tiltak.....	14
3.1	Tiltak kjønn	14
3.2	Tiltak mangfold.....	15
3.3	Andre likestillingstiltak.....	15

1. Bakgrunn

Likestillingsloven § 1a tredje ledd:

"Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven".

Aktivitets- og rapporteringsplikten:

Pliktene er forankret i *Likestillingsloven*, *Diskrimineringsloven om etnisitet*, *Diskrimineringsloven om seksuell orientering* og *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*. Arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål.

Rapporteringsplikten er todelt:

Likestillingsredegjørelsen skal blant annet vise om kommunen har oppfylt aktivitetsplikten. Kommune må for det første redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling i kommunen. I tillegg må det redegjøres for iverksatte og planlagte likestillingstiltak.

I arbeidet med likestilling er målet konkret: Et samfunn til beste for begge kjønn, med samme muligheter og ansvar. Det betyr likeverdige muligheter, like rettigheter og plikter til deltakelse for alle, uansett opprinnelse, legning, kjønn, funksjonsevne og bakgrunn.

I Søgne kommune ble *plan for likestilling og mangfold* vedtatt av kommunestyret 25.04.13.

Likestillingsmelding for 2011, 2012 og 2013 ble vedtatt av administrasjonsutvalget, 21.2.2012, 26.2.2013, og 8.4.2014

1.1 Indeks for kjønnslikestilling

Siden 1999 har Statistisk sentralbyrå (SSB) publisert en indeks som måler likestilling mellom kvinner og menn i norske kommuner. Fra og med publisering i 2012, med tall for 2010, vil det ikke lenger publiseres et samlemål for likestilling i hver kommune, men likestilling i kommunene vil bli målt gjennom et sett av tolv indikatorer som anses som viktige og relevante for å beskrive lokal likestilling.

Indikatorene for likestilling i kommunene samsvarer med indikatorene som inngår i "Indeks for kjønnslikestilling 2011, 2012 og 2013"¹.

Indikatorene angis med sammenlignbare skår mellom 0 og 1, hvor 1 indikerer full likestilling. Fra og med publisering i 2012 vil også fylkestall for hver indikator gjøres tilgjengelig.

¹ Se <http://www.ssb.no/likekom/om.html> for oversikt over hvilke indikatorer som inngår i indeksen.

Tabell 1 Likestillingsindikator 2011-2013

Likestillingsindikator	Søgne			Kristiansand			Songdalen			Vest Agder			Landet		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Andel barn 1-5 år i barnehage	0,87	0,89	0,87	0,91	0,91	0,89	0,79	0,77	0,78	0,89	0,89	0,88	0,9	0,9	0,9
Kjønnsfordeling blant kommunestyrerepresentanter	0,67	0,67	0,67	0,79	0,79	0,79	0,64	0,64	0,64	0,68	0,68	0,68	0,76	0,76	0,76
Forholdet mellom kvinner og menn med høyere utdanning	0,8	0,78	0,76	0,89	0,89	0,88	0,66	0,66	0,67	0,82	0,81	0,8	0,83	0,82	0,81
Forholdet mellom kvinner og menn i arbeidsstyrken	0,88	0,89	0,91	0,93	0,93	0,93	0,89	0,89	0,88	0,92	0,91	0,92	0,93	0,93	0,93
Forholdet mellom menn og kvinners bruttoinntekt	0,57	0,56	0,6	0,64	0,64	0,64	0,62	0,63	0,65	0,62	0,62	0,62	0,66	0,67	0,67
Forholdet mellom menn og kvinners deltidsarbeid	0,28	0,28	0,3	0,38	0,38	0,4	0,3	0,29	0,29	0,32	0,32	0,33	0,39	0,4	0,4
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	0,6	0,66	0,69	0,65	0,66	0,67	0,58	0,63	0,63	0,63	0,67	0,67	0,65	0,68	0,68
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur	0,55	0,54	0,53	0,64	0,62	0,63	0,54	0,43	0,52	0,57	0,56	0,56	0,61	0,6	0,6
Kjønnsbalanse i offentlig sektor	0,55	0,53	0,52	0,62	0,63	0,62	0,42	0,52	0,43	0,55	0,54	0,54	0,59	0,59	0,59
Kjønnsbalanse i privat sektor	0,7	0,69	0,69	0,76	0,75	0,75	0,65	0,64	0,65	0,71	0,7	0,7	0,74	0,73	0,73
Kjønnsfordeling blant ledere	0,54	0,61	0,61	0,66	0,66	0,66	0,59	0,54	0,6	0,64	0,63	0,64	0,69	0,7	0,71
Grad av kjønnsbalanserte utdanningsprogram i videregående skole	0,66	0,63	0,61	0,67	0,67	0,67	0,57	0,56	0,58	0,63	0,63	0,64	0,66	0,66	0,67

Indeksen er en indikator for kjønnslikestilling for Søgne generelt, ikke Søgne kommune som arbeidsgiver spesielt. Tabellen tas likevel med i likestillingsmeldingen for Søgne kommune som arbeidsgiver som et bakteppe for hvordan det står til med likestilling mellom menn og kvinner i Søgne som helhet. Mer informasjon om indeksen finner du her, <http://www.ssb.no/likekom/>.

Jevnt over viser tabell 1 at likestillingen i følge indikatorene er noe lavere i Søgne enn i fylket og landet generelt. Særlig en indikator skiller seg ut i tabell 1, og det er indikatoren for andel sysselsatte i deltid. Søgne får på denne indikatoren en svært lav skår på 0,3. Kommuner på Sør- og Vestlandet skårer jevnt over lavt på på deltidsindikatoren. Søgne kommune er klar over deltidsproblematikken og det er iverksatt tiltak for å minske bruken av ufrivillige deltidsansatte. Dette vil bli omtalt senere i meldingen.

2 Kommunen som arbeidsgiver

Søgne kommune er kommunens største arbeidsgiver med 834 ansatte, fordelt på 631 årsverk. Av disse er 674 (81 %) kvinner og 161 (19 %) menn. 410 kvinner og 44 menn har deltidsstilling. I alt utgjør deltidsstillingene 251 årsverk.

Arbeidsmiljøet ivaretas av HMS systemet ved bedriften. Kommunens innsats i rollen som arbeidsgiver er viktig, og den har som mål at det skal være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling på grunn av legning, kjønn, funksjonsevne og bakgrunn.

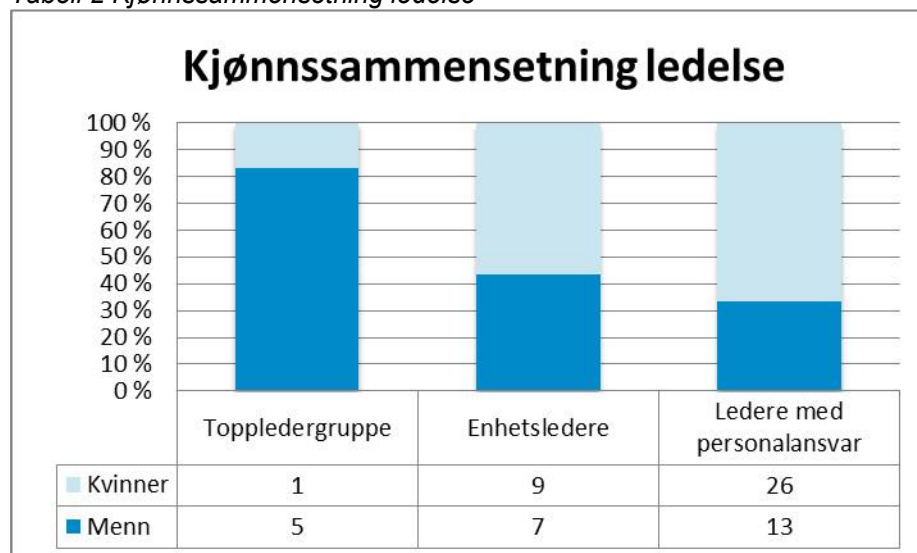
De ansatte i kommunen opplever i stor grad sin arbeidsplass som inkluderende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv. I medarbeiderundersøkelsen for 2013 ble samtlige ansatte spurt: *I hvilken grad er*

din arbeidsplass integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv? Gjennomsnittsscoren var på 5,3 for kommunen. Samme undersøkelse i 2011 viste en gjennomsnittlig score på 5. Snittet for landet i 2013 var 5,1.²

2.1 Dagens situasjon

2.1.1 Kjønnssammensetning toppledelse, enhetsleder og øvrig ledelse

Tabell 2 Kjønnssammensetning ledelse



Som det fremkommer av tabell 2 består toppledergruppen består av fem menn og en kvinne. I enhetsledergruppen er det 9 kvinner og 7 menn. Det er i alt 39 ledere med personalansvar i Søgne kommune (toppledergruppa ikke medregnet). Av disse er 13 menn.

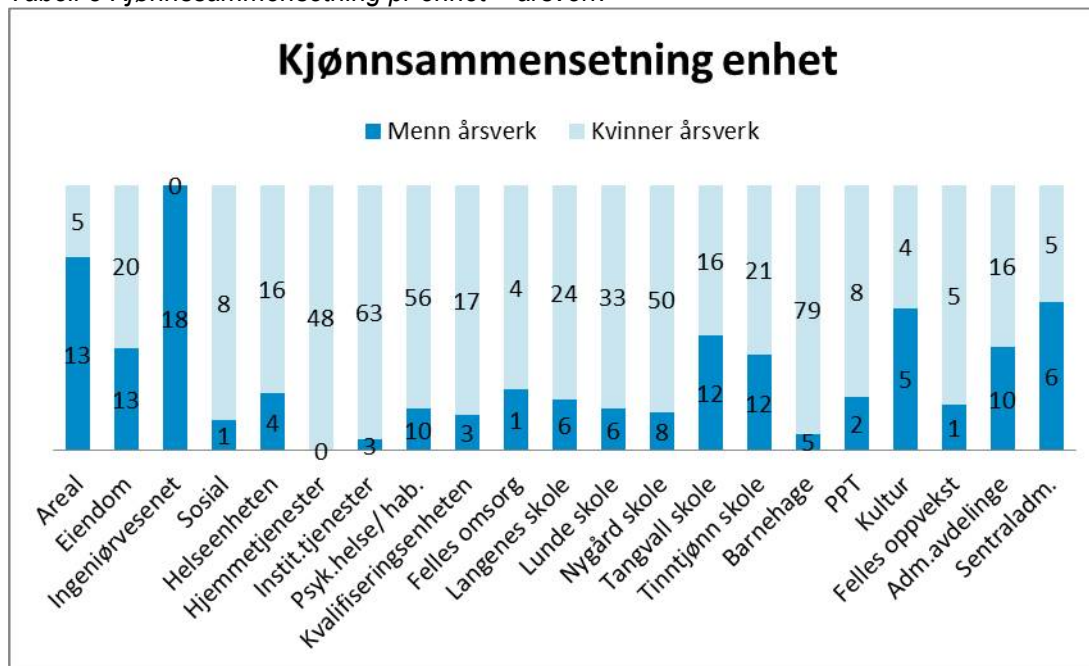
I forrige avsnitt fremgikk det at 81 % av de ansatte i Søgne kommune er kvinner mens 19 % er menn. Jo høyere ledelsesnivå blir jo mer avviker kjønnsammensetningen fra den samlede sammensetningen i kommunen.

2.1.2 Kjønnssammensetning etter enhet og sektor

Som det fremgår av tabell 3 og 4 følger Søgne kommune et tradisjonelt mønster ved at flest kvinner jobber i helse- og omsorgssektoren, mens flest menn jobber i teknisk sektor.

² 122 kommuner med i snittet for landet.

Tabell 3 Kjønnssammensetning pr enhet – årsverk

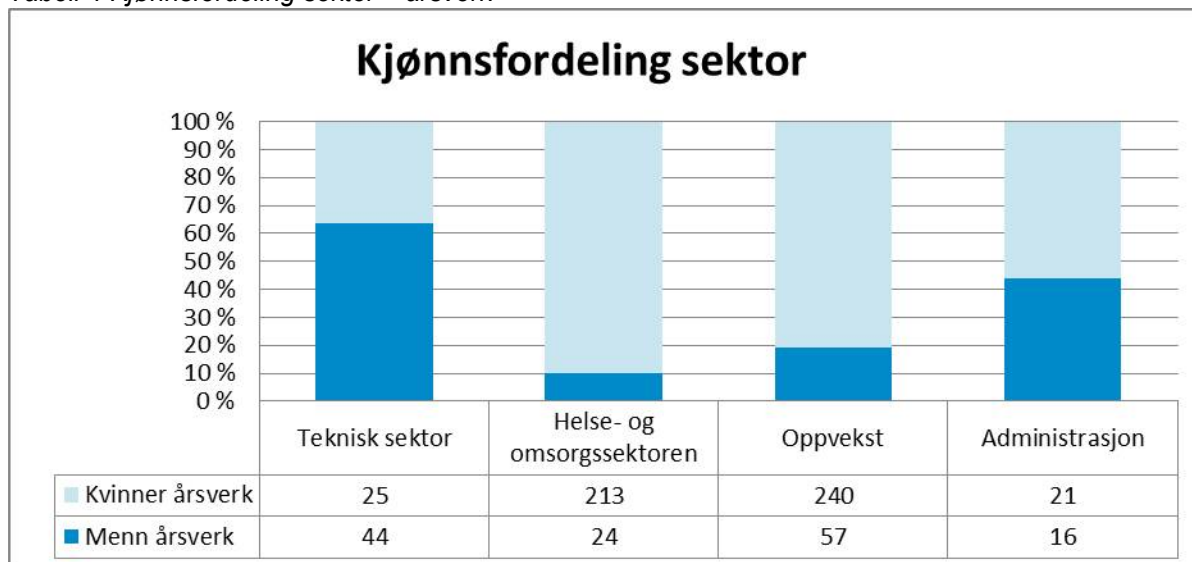


I eiendomsenheten er det ikke ansatt kvinner i andre områder enn på renholdssiden, hvor alle er kvinner. På barneskolene er kvinnene i klart flertall, mens fordelingen mellom kjønnene er mer lik på ungdomsskolene. Av fem rektorer er det tre kvinner og to menn.

I helse- og sosialenhetene er det svært få menn. Av 114 årsverk innenfor institusjonstjenester og hjemmetjenester er kun 3 årsverk menn. Dette utgjør 2,6 % av de totale årsverkene i enhetene.

I administrative enheter slike som administrasjonsavdelingen og sentraladministrasjonen er det en mer jevn fordeling mellom kjønnene. Det samme gjelder for kulturenheten som kan vise til like mange menn og kvinner i arbeidsstokken.

Tabell 4 Kjønnfordeling sektor – årsverk



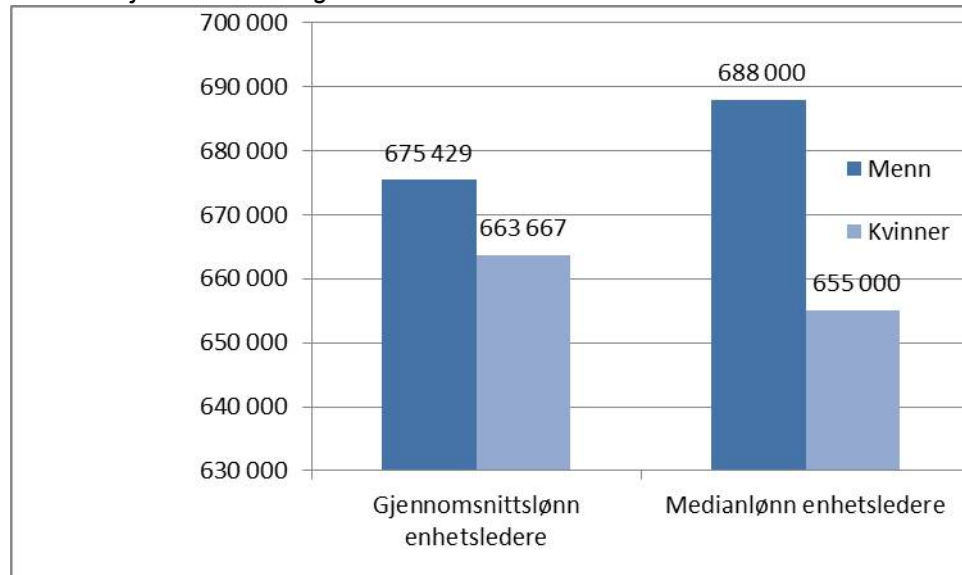
Tabell 4 viser tydelig den tradisjonelle kjønnsbalansen innen helse- og omsorgssektoren og innen oppvekstsektoren. I helse- og omsorgssektoren utgjør kvinner 90 % av årsverkene, mens de utgjør 80 % innen oppvekstsektoren. Innen teknisk sektor og administrasjon finner man en mer jevn fordeling mellom kjønnene, selv om fordelingen ikke er like jevn når det kommer til hvilke oppgaver de utfører. Som tidligere nevnt er samtlige renholdere kvinner og alle i ingeniørvesenet menn.

2.1.3 Kjønnsfordelt lønnsstatistikk

Statistikken over kvinner og menn sin lønn kan vise hvor det er skeiv fordeling mellom kjønnene, og dermed si noe om hvor det er viktig å sette i gang tiltak. Til tross for at kvinner i økende grad har tatt utdanning og fått et solid fotfeste i arbeidslivet, så tjener kvinner fortsatt mindre enn menn.

Forskjellen i lønn varierer betydelig fra næring til næring og mellom ulike utdanninger og aldersgrupper. I Søgne kommune er man bevisst på det ulike lønnsnivået mellom kvinner og menn, og tilstreber en utjevning.

Tabell 5 Gjennomsnitts- og medianlønn enhetsledere



Gjennomsnittslønnen for enhetsledere for 2014 var ca. kr. 12 000,- høyere for menn enn for kvinner. Det bør nevnes at de mannlige enhetslederne har større variasjon i lønnen og det skiller 130 000 tusen kroner mellom høyeste og lavest betalte mannlige enhetsleder. Tilsvarende variasjon for de kvinnelige enhetslederne var 70 000 kroner. Ser man på medianlønnen³ er forskjellen på nesten 33 000 kroner mellom kjønnene på enhetsnivå.

³ Medianlønn finner en ved å sortere lønnen for lønnstakere etter størrelse og så finne lønnsnivået for den personen som blir liggende i midten. Ved en slik beregningsmetode vil de høyeste og laveste lønnsnivåene være uten betydning

Tabell 6 Gjennomsnittslønn fordelt på kjønn



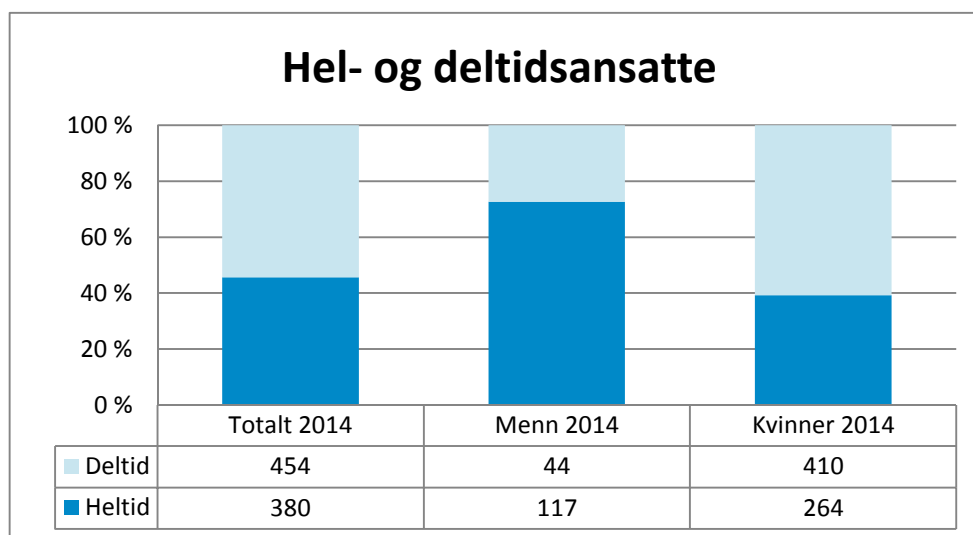
Tabell 6 viser at gjennomsnittslønnen i de fleste enheter er lavere for kvinner enn for menn. I enkelte enheter som areal, og psykisk helse og habilitering er forskjellene minimale. I enkelte andre som sentraladministrasjonene og enhet for institusjonstjenester er forskjellene større. Dette skyldes blant annet at kvinner og menn er ansatt i ulike stillinger med ulike lønnsforhold. I administrative stillinger er for eksempel de aller fleste menn ansatt som rådgiver/fagleder med krav til høyere utdanning. Dette vil gi utslag på gjennomsnittslønnen for menn og kvinner i avdelingen. En annen årsak til forskjellene kan muligens forklares med forskjeller i ansiennitet. Dette er antagelser som ikke blir avklart i denne statistikken. Men tendensen som kommer til syne med at kvinner i gjennomsnitt tjener mindre enn menn, er ikke ny. Den samme tendensen ser man igjen i samtlige likestillingsmeldinger og er godt kjent i samfunnet for øvrig.

2.1.4 Kjønsdelt statistikk på hel- og deltidsansatte

Et særskilt trekk ved kvinners tilpasning til arbeidsmarkedet er at de i langt større grad enn menn arbeider deltid. I Norge i dag arbeider hele 34,5 % av sysselsatte kvinner deltid, mot bare 13,9 % av menn⁴. Deltid er svært vanlig i kommune-Norge. Søgne kommune er intet unntak.

⁴ Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene, 2013. Statistisk sentralbyrå: <http://www.ssb.no/emner/00/02/10/likekom/>

Tabell 7 Hel- og deltidsansatte Søgne kommune 2014



Som det fremgår av tabell 7 jobber 454 av totalt 834 ansatte, dvs i underkant av 55 % av alle ansatte deltid. Tallene for 2014 viser at nesten 61 % av de kvinnelige ansatte jobber deltid, mens i litt over 27 % av de mannlige ansatte jobber deltid.

Tabell 8 Andel deltidsansatte i perioden 2010 - 2013

Deltidsansatte i Søgne kommune	2014	2013	2012	2011	2010
Totalt	54,44 %	59,48 %	60,40 %	59,10 %	58,10 %
Kvinner	60,83 %	66,72 %	67,20 %	65,80 %	64,50 %
Menn	27,33 %	29,94 %	33,30 %	33,10 %	33,10 %

Tabell 8 viser at bruken av deltidsansatte i Søgne kommune i perioden 2010-2013 har vært stabil. Fra 2013 til 2014 ser man en nedgang i andelen deltidsansatte på nesten 5 prosentpoeng, og andelen kvinner i deltidsstillinger har i samme periode gått ned med nesten. Det er ikke undersøkt nærmere om dette er et resultat av kommunens systematiske arbeid med å bygge en heltidskultur spesielt innen helse- og omsorgssektoren eller om dette skyldes tilfeldigheter. Sammenlignet med nasjonale tall ligger kommunen over gjennomsnittet når det gjelder bruken av deltidsansatte. Dette gjelder både menn og kvinner.

2.1.4.1 Indikator for uønsket deltid

Uønsket deltid er en problemstilling som har fått økt fokus i de senere år nasjonalt og i Søgne kommune. I forbindelse med medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2013⁵ var et av spørsmålene;

I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å få en stillingsstørrelse tilpasset dine behov?

Tabellen nedenfor viser resultatet for Søgne kommune samlet, men også for enheter hvor problematikken knyttet til uønsket deltid tradisjonelt er utfordrende.

⁵ Medarbeiderundersøkelse blir avholdt hvert annet år, og neste vil bli gjennomført i 2015.

Tabell 9 Ufrivillig deltid

I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å få en stillingsstørrelse som er tilpasset dine behov?				
	Medarbeiderundersøkelsen 2011	Snitt land 2011	Medarbeiderundersøkelsen 2013	Snitt land 2013
Søgne	4,7	4,5	4,8	4,6
PLO - Hjemmetjeneste	4,3		4	
PLO - Institusjon	3,8		4,2	
Barnehage	5		5,4	

Svarene indikerer at ansatte i pleie- og omsorgssektoren er mindre fornøyd med stillingsstørrelsen enn gjennomsnittet i kommunen. I følge resultatet fra kan det se ut som ansatte i hjemmetjenesten er blitt mindre fornøyd med stillingsstørrelsen fra 2011 til 2013, mens ansatte i institusjonstjenesten er blitt mer fornøyd i samme periode. Det gjennomføres en ny medarbeiderundersøkelse i 2015.

Søgne kommune fikk i 2011 tildelt støtte av arbeids- og velferdsdirektoratet på til sammen 0,5 mill. kroner til prosjekt for å redusere uønsket deltid. Prosjektet har vært videreført i 2014, selv om prosjektperioden finansiert av NAV er avsluttet.

I tillegg til å jobbe med å utvide stillingsstørrelsene har prosjektet hatt fokus på å bygge en heltidskultur – «Først heltid, så deltid»

Tabell 10 Utviklingen av gjennomsnitt i Pleie- og omsorgssektoren

	Januar 2012	Januar 2013	April 2014
Hjemmetjenesten	46,24 %	51,36 %	53,94 %
Enhet for institusjonstjenester	54,75 %	57,31 %	62,85 %
Enhet for psykisk helse og habilitering	54,22 %	51,01 %	61,10 %
PO-samlet	51,01 %	53,52 %	59,42 %

Å legge til rett for at ansatte jobber i større stillingsstørrelser vil være et viktig tiltak for at kommunen skal kunne møte fremtidens omsorgsoppgaver.

2.1.5 Kjønnsdelt statistikk sykefravær

Søgne kommune har kontinuerlig fokus på sykefraværet, å ivareta sykemeldte medarbeidere, følge opp og tilrettelegge med tanke på å forebygge og unngå sykemeldinger. Kommunen har inngått en samarbeidsavtale med NAV om Inkluderende Arbeidsliv (IA). Et av delmålene i avtalen er å få ned det generelle sykefraværet i kommunen.

Tabell 11 Kjønnsdelt sykefravær 2014 i prosent

	Kvinner	Menn	Totalt
Areal	4,94	3,15	3,65
Eiendom	3,99	2,27	3,33
Ingeniørvesenet	0	4,79	4,79
Sosial	6,63	0	6,08
Helseenhetem	4,48	0,4	3,42
Hjemmetjenester	7,14	17,25	7,39
Instit.tjenester	9,63	16,47	9,83
Psyk.helse/hab.	6,42	2,68	5,88
Kvalifiseringsenheten	3,55	1,18	3,06
Felles omsorg	8,39	54,08	17,93
Langenes skole	6,79	3,84	6,18
Lunde skole	6,79	3,84	6,18
Nygård skole	6,18	0,84	5,45

Tangvall skole	5,21	1,66	3,61
Tinntjønn skole	7,29	7,33	7,30
Barnehage	8,58	0,56	8,03
PPT	6,16	4,05	5,63
Kultur	1,73	3,33	2,57
Felles oppvekst	8,39	54,08	17,93
Sentraladm.	1,52	0,07	0,75
Adm.avd	3,46	9,11	5,46
Totalt Søgne kommune	6,9	3,14	6,23

For enkelte enheter med få kvinner eller menn, vil sykefraværet hos enkeltpersoner gi store utslag i det kjønnsdelte sykefraværet. Statistikken må derfor tolkes med varsomhet.

Etter en liten økning i sykefraværet de senere år, er sykefraværet på vei nedover. Det totale sykefraværet i 2013 var på 6,23 %. Dette er en nedgang sammenlignet med til 2013 da fraværet var på 6,31 %. I 2012 var fraværet på 6,73 %. Sykefraværet for kvinner reduseres, men fraværet for menn øker noe sammenlignet med 2013.

Sykefraværet blant kvinner er høyere (6,9 %) enn blant menn (3,14 %). Det er spesielt langtidsfraværet som er høyere hos kvinner (5,14 %) enn hos menn (2,95 %). For det korte sykefraværet er kjønnsforskjellene mindre, kvinner (1,76 %) og menn (0,89 %). Resultatene for Søgne samsvarer med nasjonale tall. Noe av denne forskjellen kan forklares med at kvinner og menn får ulike diagnoser, og at kvinnene oftere får diagnoser som har lengre sykdomsforløp. Men forskning viser at selv når det er det samme som feiler dem, er kvinner betydelig lenger borte fra jobben enn menn.

Søgne kommune har i handlingsplan for inkluderende arbeidsliv satt konkretet måltall for sykefraværet. Målene har vært å få ned sykefraværet til 5,6 % i 2012 og videre ned til 5,2 % i løpet av 2013. Til tross for at kommunen ikke har nådd disse målene, er det positivt å se at sammenlignet med omkringliggende kommuner har Søgne et lavt sykefravær.

2.1.6 Kjønnsdelt statistikk i forhold til personalpolitiske satsinger

Kommunen har plikt til å finne ut om personalpolitiske satsinger slår ulikt ut for kvinner og menn. Eksempler kan være seniorpolitiske tiltak, videreutdanning eller andre former for kompetanseheving.

Søgne kommunes seniorpolitikk har som hovedmålsetting å øke pensjoneringsalderen og sikre at kommunen som arbeidsgiver tar vare på og nyttiggjør seg den viktige kompetansen seniorene i kommunen innehar lengst mulig i aktiv tjenesteproduksjon. Seniorplanen ble i 2012 revidert. I økonomiplan 2014-17 vedtok kommunestyret å reversere tiltak i seniorplan når det gjelder ekstra ferieuke for ansatte som har fylt 62 år. Dette forventes å gi en innsparing på 1 mill. kroner.

2.1.7 Dagens situasjon - Mangfold

Gjennom aktivitetsplikten er arbeidsgivere pålagt å finne ut om det man gjør, eller har planer om å gjøre, får andre virkninger for personer med etnisk, religiøs mv. minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne, sammenliknet med personer som ikke tilhører disse gruppene. Det er relativt enkelt å hente ut kjønnsdelt statistikk fra lønn- og personalsystemene, som kan si noe om forskjellene mellom kjønnene. Innenfor øvrige områder innenfor likestillings- og mangfoldsområdet er det vanskeligere å hente god statistikk som beskriver dagens situasjon fra eksisterende systemer.

Det kan være interessant å finne kommunens ansatte som er innvandrere i prosent av kommunens antall ansatte totalt. En måte å kartlegge dette på er inkludere spørsmål om for eksempel minoritetsbakgrunn og tilretteleggingsbehov blant sine ansatte i medarbeiderundersøkelser.

Som tidligere nevnt ble samtlige ansatte i medarbeiderundersøkelsen for 2013 spurt om: I hvilken grad er din arbeidsplass integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv? Gjennomsnittsscoren var på 5,3 for kommunen. Som tidligere nevnt var snittet for landet 5. Kommune som scoret best på dette punktet hadde en score på 5,5, mens den kommunen som scoret lavest hadde en score på 4,4.

Tabell 12 Søgne kommune - en integrerende arbeidsplass

er din arbeidsplass integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv?	Svar	Prosent
1. Svært liten grad	2	0,3
2.	6	1
3.	15	2,6
4.	54	9,4
5.	202	35,1
6. Svært stor grad	259	45,5
0. Vet ikke	38	6,6

Tabell 11 viser svarfordelingen innen for det samme spørsmålet. 80,6 % av de ansatte opplever arbeidsplassen i svært stor grad (6) eller stor grad (5) som integrerende. Det gjennomføres en ny medarbeiderundersøkelse i 2015.

3 Planlagte og iverksatte tiltak

3.1 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.

Tabell 13 Tiltak kjønn

Tiltak i handlingsplan for likestilling og mangfold - Kjønn	Overordnet	Teknisk og administrasjon (5)	Helse- og omsorg (5)	Oppvekst (8)	Ansvarlig
Implementere likestilling:					
Likestilling og mangfold skal integreres i kommunens lederopplæring.	Jobbes med kontinuerlig, men bør få økt fokus				Rådmann
Mål og tiltak for likestilling skal være en integrert del av enhetenes og avdelingenes virksomhetsplaner		3 av 5 enheter/avdelinger opplyser at de ikke har definerte mål for likestilling i sine planer. Ingenørvesenet påpeker at de sliter med skjev fordeling mellom kjønnene.	Alle enheter opplyser at de har definerte mål for likestilling i sine planer.	Av de 6 av 8 enhetene rapporterer at mål og tiltak for likestilling er lagt inn i enhetenes planer. Spesielt skolene har fokus på kompetanse fremfor kjønn,	Enhetene
Det settes av midler til likestillingstiltak.	Det er ikke øremerket midler til likestilling i budsjett 2015				
Rekruttering:					
Markedsføre kommunen som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn, med mulighet for personlig- og faglig utvikling	Jobbes med kontinuerlig, men ikke iverksatt konkrete tiltak				Rådmann
Stillingsutlysninger skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke	Jobbes med kontinuerlig, men bør få mer fokus				
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 tilsetning.		Ingen av enheten har i sine stillingsannonser oppfordret det underrepresenterte kjønn. I de enheter hvor det har vært tilsetninger i 2014 rapporterer alle at det underrepresenterte kjønn har blitt innkalt dersom de er kvalifiserte	Alle enhetene rapporterer om lav andel menn. Av de som har hatt utlysninger i 2014 rapporterer alle at de ikke spesielt har oppfordret menn til å søke. Enhetene rapporterer at det ønskelig å øke andelen mannlige ansatte, men at det er få kvalifiserte søkere	Ved barneskolene, enhet for barnehage og PPT rapporteres det at menn er underrepresentert, mens det på ungdomsskolene er mer likestilt. Samtlige enheter rapporterer at de aktivt har oppfordret det underrepresenterte kjønn (menn) om å søke.	Enhetene
Kompetansutvikling i et kjønnsperspektiv:					
Mulighet for karriereutvikling skal inngå i medarbeidersamtaler.	Spørsmål om karriereutvikling inkluderes i medarbeiderundersøkelsen fra og med 2015.	Alle enhetene rapporterer at dette er et tema i medarbeidersamtalene	Alle enhetene rapporterer at dette er et tema i medarbeidersamtalene	Alle enhetene rapporterer at dette er et tema i medarbeidersamtalene	Enhetene/rådmann
Det skal tilrettelegges for kompetansutvikling.	Overordnet kompetanseplan vedtatt i kommunestyret 19.02.15	Alle enhetene rapporterer at dette legges til rette for kompetansutvikling.	Alle enhetene rapporterer at dette legges til rette for kompetansutvikling	Alle enhetene rapporterer at dette legges til rette for kompetansutvikling	
Lønn:					
Utarbeide arbeidsgiverstrategi innen lønnsområdet som ivaretar likestillings- og mangfoldsperspektivet.	Administrasjonsutvalget vedtok lønnspolitisk plan 14.01.14				Rådmann
Ufrivillig deltidsarbeid:					
Redusere antall deltidsstillinger i henhold til prosjekt "Ufrivillig deltid 2012 – 2013". Prosjektet har vært videreført i 2014, selv om prosjektperioden finansiert av NAV er avsluttet.	Fokus på å bygge en heltidskultur – «Først heltid, så deltid» Positiv utvikling i gjenns. stillingsst i PO-sektoren				Rådmann
		jan. 1 2	jan. 1 3	apr.	
	Hjemmetjen	46,24	51,36	53,9	
	Inst.	54,75	57,31	62,8	
	Psyk/hab	54,22	51,01	61,1	
PO-samlet	51,01	53,52	59,4		
Rapportering:					
Likestillingsmelding - /rapportering som ivaretar rapporteringsplikten fra Likestillings- og diskrimineringsombudet legges frem for administrasjonsutvalget årlig.	Egen sak for administrasjonsutvalget				Rådmann
Det innføres en rapporteringsrutine for likestilling- og mangfold i malen for kommunens årsmelding. Den enkelte enhet/avdeling rapporterer i henhold til dette, jf. vedtak i Administrasjonsutvalget 26.02.13	Innført fom årsmelding for 2013				

3.2 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.

Tabell 14 Tiltak mangfold

Tiltak i handlingsplan for likestilling og mangfold-mangfold	Overordnet	Teknisk og administrasjon (5)	Helse- og omsorg (5)	Oppvekst (8)	Ansvar
Likestilling og mangfold:					
Tiltak for å fremme likestilling og mangfold skal inngå i enhetenes virksomhetsplan.		Ingen enheter/avdelinger rapporterer om spesielle tiltak.	NAV rapporterer at de legger til rette for mangfold blant annet når det gjelder alder, etnisitet, funksjonsevne. 2 enheter rapporterer at de legger til rette for å ta i mot personer i språkpraksis og arbeidstrening. Øvrige enheter rapporterer at de ikke har konkrete tiltak i virksomhetsplanene	Ingen enheter rapporterer om spesielle tiltak.	Enhetene
Det skal rapporteres i årsmeldingen om hva som er iverksatt		Ingen spesielle tiltak	2 av 5 enheter rapporterer at de har personer i språkpraksis og arbeidstrening i 2013	Barnehagene tar i mot personer i språkpraksis.	Enhetene
Nytt tiltak i 2014 - inkludere spørsmål om minoritetsbakgrunn og tilretteleggingsbehov blant sine ansatte i medarbeiderundersøkelser	Avventer til ny medarbeiderundersøkelse tilgjengelig på bedrekommune.no fra høsten 2015				Organisasjonssjef og koordinator for likestilling
Rekruttering:					
Andel ansatte med innvandrerbakgrunn økes.		Ingeniørvesenet: 6% av de ansatte har minoritetsbakgrunn Eiendomsenheten: 12% av de ansatte har minoritetsbakgrunn Øvrige avdelinger/enheter har ikke ingen ansatte minoritetsbakgrunn	Ingen rapporterer om økt andel medarbeidere med innvandrerbakgrunn.	Innen enhet for barnehage har flere tilkallingsvikarer med minoritetsbakgrunn. Lunde, PPT og Tintjønn skole har tilsatt personer med minoritetsbakgrunn i 2014.	Enhetene/rådmann
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. Jf. vedtak i Administrasjonsutvalget 26.02.13.		Alle enheter at rapportert at de innkaller mennesker med nedsatt funksjonsevne og personer med annen etnisk bakgrunn ved intervju, dersom de er kvalifiserte. 1 kandidat med annen etnisk bakgrunn enn norsk ble innkalt til faglederstillingen på servicetorg/bibliotek.	Alle enhetene rapporterer at kvalifiserte personer med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne blir behandlet likt som andre kvalifiserte søkere. Flere enheter opplyser at arbeidsoppgavene er fysisk krevende, noe som begrenser muligheten for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne	5 av 8 enheter har hatt personer med minoritetsbakgrunn på intervju.	Enhetene
Kompetanseutvikling:					
Ansatte med innvandrerbakgrunn tilbys mentorordning		3 av 5 enheter/avdelinger har ikke mentorordning, da de ikke har ansatte med innvandrerbakgrunn. Ingeniørvesenet og eiendomsenheten tilbyr mentor ved behov.	Ingen enheter har mentorordning, enten fordi de ikke har ansatt personer med innvandrerbakgrunn eller at de som har blitt ansatt ikke har hatt dette behovet.	PPT opplyser at de har mentorordning. Øvrige enheter har ikke mentorordning, enten fordi de ikke har ansatt personer med innvandrerbakgrunn eller at de som har blitt ansatt ikke har hatt dette behovet.	Enhetene/rådmann
Det skal gis opplæring og informasjon om likestilling og mangfold til ledere jf. lederopplæring	Jobbes med kontinuerlig, men bør få økt fokus				Rådmann

3.3 Andre likestillingstiltak

- Administrasjonen vil i 2015 fortsette å øke fokus på integrere likestillingsperspektivet i tjenestene og ikke bare i personalmessige spørsmål.