

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 16.02.2016

Behandling:

Administrasjonsutvalget innstiller enstemmig til formannskapet:

Innstilling:

Kommunens forslag til plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 vedtas.



Saksframlegg

Saksfremlegg - Plan for likestilling inkludering og mangfold 2016 - 2020

| Utv.saksnr | Utvalg | Møtedato |
|-------------------|-------------------------|-----------------|
| 4/16 | Administrasjonsutvalget | 16.02.2016 |
| 22/16 | Formannskapet | 16.03.2016 |
| 16/16 | Kommunestyret | 17.03.2016 |

Rådmannens forslag til vedtak:

Kommunens forslag til plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 vedtas.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 16.02.2016

Behandling:

Administrasjonsutvalget innstiller enstemmig til formannskapet:

Innstilling:

Kommunens forslag til plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 vedtas.

Bakgrunn for saken:

Søgne kommunes handlingsplan for likestilling og mangfold ble vedtatt i kommunestyret 25.04.2013, K-38/13. Handlingsplanen ble revidert høsten 2015, og har fått navnet «Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020».

Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2027 (LIM- planen) har vært et hovedverktøy og inspirasjonskilde i arbeidet med å revidere Søgne kommunes strategi for likestilling, inkludering og mangfold. LIM- planen er en plattform for felles, systematisk handling for å styrke likestillingen og bedre levekårene på Agder. Dette er et resultat av Agder-fylkenes tiårssatsing for likestilling, som startet i 2008. Bakgrunnen for satsingen var landsdelens utfordringer med likestilling og levekår sammenlignet med andre fylker og regioner i Norge.

Saksutredning:

Planen er utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av:

Are Herdlevær, HTV Fagforbundet
Eva Frøysland, HTV Delta
Ada Elise Nygård, rådgiver administrasjonsavdelingen
Monica Nordnes, organisasjonssjef

Prosjektgruppen har arbeidet for en bred og mangfoldig medvirkning i hele prosessen, og ressurspersoner i de ulike enhetene har kommet med innspill underveis. Rådgiver for likestilling, inkludering og mangfold i Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommuner, Helle Mellingen, har vært støttespiller i arbeidet med planen.

Mål beskrevet i planen danner grunnlaget for hvilke tiltak som prioriteres i den årlige handlingsplanen. All aktivitet i handlingsplanen følges opp med en årlig rapportering.

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 ble sendt på høring til arbeidstakerorganisasjonene med høringsfrist 27.01.2016. Ved høringsfristens utløp var det mottatt innspill fra Norsk sykepleierforbund (NSF) og Fagforbundet/ Utdanningsforbundet.

- NSF ønsker økt fokus på likestilling mellom menn og kvinner, herunder likelønn for kvinner og menn med tilsvarende utdanningsnivå.
- NSF ønsker økt fokus på seniortiltak.
- NSF støtter prosjektet «Menn i helse» som er et av flere aktuelle tiltak for å øke andel menn i helsesektoren.
- Fagforbundet/ Utdanningsforbundet ønsker at definisjon og beskrivelse av «trakassering» bør komme tydeligere frem i planen.

Prosjektgruppen har vurdert alle innspill og gjort noen mindre endringer i teksten.

Rådmannens merknader:

Ingen merknader.

Vedlegg

- 1 Plan for likestilling inkludering og mangfold 2016 - 2020
- 2 Handlingsplan 2016

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020



Søgne kommune

Vedtatt i kommunestyret dato 25.04.2013, K-38/13.

Revidert *dato*

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Bakgrunn..... | 4 |
| 1.1 | Et aktivt og bredt likestillingsarbeid | 4 |
| 1.2 | Definisjoner | 4 |
| 1.3 | Organisering av planarbeidet | 5 |
| 2 | Planens visjon – En likestilt, inkluderende og mangfoldig kommune | 5 |
| 2.1 | Rettferdighet og ressurser | 5 |
| 2.2 | Det koster å la være | 5 |
| 2.3 | Ansvar | 5 |
| 2.4 | Hvordan bruke planen | 6 |
| 2.5 | Hovedmål 2016-2020 | 6 |
| 3 | Kommunens roller..... | 6 |
| 3.1 | Søgne kommune som arbeidsgiver..... | 6 |
| 3.1.1 | Mangfoldig arbeidsstokk | 6 |
| 3.1.2 | Lønnspolitikk | 7 |
| 3.1.3 | Heltid/ deltid | 7 |
| 3.1.4 | Utfordre yrkesvalg blant unge | 8 |
| 3.1.5 | IA avtalen og unge funksjonshemmede | 8 |
| 3.1.6 | Mål for Søgne kommune som arbeidsgiver | 8 |
| 3.2 | Søgne kommune som tjenesteyter..... | 8 |
| 3.2.1 | Kjønn og alder..... | 9 |
| 3.2.2 | Etnisitet | 9 |
| 3.2.3 | Funksjonshemmede..... | 9 |
| 3.2.4 | Mål for Søgne kommune som tjenesteyter | 10 |
| 3.3 | Søgne kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organ..... | 10 |
| 3.3.1 | Frivillige organisasjoner | 10 |
| 3.3.2 | Politisk deltakelse..... | 10 |
| 3.3.3 | Mål for Søgne kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organ 10 | |
| 3.4 | Samhold mot trakassering og vold | 11 |
| 3.4.1 | Vold – et samfunns- og folkehelseproblem som angår alle | 11 |
| 3.4.2 | Vold i nære relasjoner | 11 |
| 3.4.3 | Hatvold og trakassering | 11 |
| 3.4.4 | Forebygge og håndtering | 11 |
| 3.4.5 | Mål - Samhold mot trakassering og vold..... | 12 |
| 4 | Aktivitets- og rapporteringsplikten..... | 12 |
| 4.1.1 | Årlig evaluering | 12 |
| 5 | Referanser | 12 |

1 Bakgrunn

Dette dokumentet er en videreføring av «Handlingsplan for likestilling og mangfold 2013-2015», vedtatt i kommunestyret 24.april 2013.

Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2027 (LIM- planen) har vært et hovedverktøy og inspirasjonskilde i arbeidet med å revidere Søgne kommunes strategi for likestilling, inkludering og mangfold. LIM- planen er en plattform for felles, systematisk handling for å styrke likestillingen og bedre levekårene på Agder. Dette er et resultat av Agder-fylkenes tiårssatsing for likestilling, som startet i 2008. Bakgrunnen for satsingen var landsdelens utfordringer med likestilling og levekår sammenlignet med andre fylker og regioner i Norge.

Et sentralt personalpolitisk mål i Søgne kommune er å sikre at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og strategiplanen gir en felles retning for kommunens innsats i dette arbeidet.

1.1 Et aktivt og bredt likestillingsarbeid

Ansvar for å arbeide aktivt med likestilling og inkludering er nedfelt i konvensjoner, lover, planer og andre offentlige dokument. [Lov om likestilling](#), [diskrimineringsloven om etnisitet, religion og livssyn](#), [diskrimineringsloven om seksuell orientering](#) og [arbeidsmiljøloven](#) ligger til grunn for handlingsplanen og arbeidet med å følge den opp, og pålegger kommunene en aktivitetsplikt. Denne plikten innebærer at kommunen skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Plan for likestilling, inkludering og mangfold i Søgne Kommune er en bred likestillingsplan som tar hensyn til kjønn, etnisitet, funksjonsevne, alder, religion eller livssyn, seksuell orientering/ kjønnsidentitet/ kjønnsuttrykk og sosial bakgrunn. Ordet «likestilling» i planen gjelder alle grupper i samfunnet som kan bli utsatt for diskriminering på disse grunnlagene.

Alder omfattes når det gjelder kommunens rolle som arbeidsgiver. Sosial klasse spiller også en viktig rolle når det gjelder likestilling og diskriminering, men omhandles ikke i dette dokumentet.

1.2 Definisjoner

Likestilling:

Alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Ordet har tradisjonelt vært brukt i betydningen likestilling mellom kvinner og menn. Dette er fremdeles den vanligste bruken av ordet, men de senere årene har det også fått en utvidet betydning til å gjelde andre diskrimineringsgrunnlag. Likestilling mellom kjønnene omtales ofte som kjønnslikestilling (*Store norske leksikon*).

Inkludering:

Alle som bor i Norge skal ha like muligheter og plikter til å bidra og til å delta i fellesskapet, og hvordan samfunnet bør organiseres for å oppnå dette (*NOU 2011:14 Bedre integrering*).

Mangfold (menneskelig og kulturelt):

En variert sammensetning av mennesker med ulike bakgrunner og forutsetninger i et samfunn eller en institusjon (*LIM- planen Agder*).

På grunn av Agders spesielle utfordringer med likestilling mellom kvinner og menn, og på bakgrunn av at innvandrerandelen i befolkningen har økt betydelig etter tusenårsskiftet, har kjønn og etnisitet fått spesiell stor plass i plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020.

1.3 Organisering av planarbeidet

Arbeidet med å utvikle en felles strategi har vært prosjektorientert. Prosjektgruppen har bestått av representanter fra administrasjonen i kommunen og ansattes organisasjoner.

Are Herdlevær, HTV Fagforbundet
Eva Frøysland, HTV Delta
Monica Nordnes, Organisasjonssjef
Ada Elise Nygård, rådgiver administrasjonsavdelingen

Prosjektgruppen har arbeidet for en bred og mangfoldig medvirkning i hele prosessen, og ressurspersoner i de ulike enhetene har kommet med innspill underveis. Rådgiver for likestilling, inkludering og mangfold i Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommuner, Helle Mellingen, har vært støttespiller i arbeidet med planen.

2 Planens visjon – En likestilt, inkluderende og mangfoldig kommune

2.1 Rettferdighet og ressurser

FNs menneskerettigheter og norsk likestillingspolitikk gir rett til liv, frihet, personlig sikkerhet og vern mot diskriminering. Retten til arbeid, utdanning, best mulig helse og kulturell og demokratisk deltakelse, for alle, står fast.

Alle innbyggere i et samfunn skal anerkjennes og respekteres som individer med evner og muligheter til å bidra til beste for fellesskapet. Dette er viktig av rettferdighetshensyn, men også for at Søgne kommune i størst mulig grad kan dra nytte av ressursene i lokalsamfunnet.

Søgne er en kommune i utvikling og med et økende mangfold blant sine innbyggere. Mangfold er ikke et mål i seg selv, men et viktig virkemiddel for å styrke Søgne kommunes posisjon som en fremtidsrettet, kompetent og inkluderende kommune.

2.2 Det koster å la være

Mennesker har ulike forutsetninger for å delta i samfunns- og arbeidsliv. Å legge til rette for at alle kan delta, å investere i mennesker, koster penger. Men det koster mer å la være. Når grupper ekskluderes, går samfunnet glipp av deres bidrag til fellesskapet. Ofte kan negative ringvirkninger oppstå, blant annet ved økte forskjeller i helse. Hvis det ikke jobbes systematisk med å forebygge og redusere forskjellene, koster det mye, både i form av utgifter til trygd og helsetjenester, og i form av tapt inntekt.

2.3 Ansvar

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i Søgne kommune skal være en naturlig del av hele virksomheten. Innsatsen for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering er en del av enhetene og den enkelte medarbeiders ordinære arbeid. Ansvaret ligger hos lederne i linjen. Fagansvaret ligger hos den enkelte kommunalsjef. Leder og tillitsvalgt i tilsetningsutvalgene skal påse at likestillings- og inkluderingstiltak iverksettes og fungerer på

eget arbeidssted. Administrasjonsavdelingen er ansvarlig for opplæring, veiledning og lederstøtte i organisasjonen.

2.4 Hvordan bruke planen

Plan for likestilling, inkludering og mangfold i Søgne kommune gir en felles retning for hvordan kommunen mest mulig effektivt og målrettet kan arbeide for økt likestilling i utøvelsen av sine oppgaver og roller. Målene beskrevet i planen brukes som grunnlag når tiltak skal prioriteres i kommunens budsjett og handlingsrom. Målene skal også fungere som et grunnlag for å prioritere tiltak i den årlige handlingsplanen. All aktivitet i handlingsplanen følges opp med en årlig rapportering.

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold handler om holdninger, bevisstgjøring og systematisering, ikke først og fremst om nye tiltak. Den første forutsetningen for å få plan for likestilling, inkludering og mangfold til å virke, er derfor at den er kjent og ansees som nyttig blant alle ledere og medarbeidere i Søgne Kommune.

2.5 Hovedmål 2016-2020

- Søgne kommune betrakter mangfold som en ressurs, og er en fremtidsrettet, kompetent og inkluderende organisasjon.
- Respekt og kulturforståelse gjennomfører lokalsamfunnet vårt. Kommunikasjon i det offentlige rom preges av respekt for menneskeverdet og forståelse for ulike livssyn, religioner og politiske oppfatninger.
- Folkevalgte og forvaltning i kommunen har god kunnskap om likestilling.
- Likestillingsperspektiver er en naturlig del av planlegging, strategi- og budsjettarbeid.

3 Kommunens roller

Strategiplanen er inndelt etter kommunes roller: arbeidsgiver, tjenesteyter og tilrettelegger for demokratiske organer og frivillighet. For hver rolle skisseres først status og utfordringsbilde, før hovedmål i planperioden presenteres. Målene danner basis for prioritering av tiltak i den årlige handlingsplanprosessen. Rollen som arbeidsgiver blir viet størst oppmerksomhet i plan for likestilling, inkludering og mangfold.

3.1 Søgne kommune som arbeidsgiver

Adgang til arbeidslivet og rett til lønnet arbeid har betydning for muligheten til å råde over eget liv, for økonomisk uavhengighet, sosiale bånd og innflytelse over samfunnsutviklingen. Prinsippene om likestilt adgang til lønnet arbeid og likestilte arbeidsvilkår står helt sentralt i likestillingslovgivningen.

Søgne kommune hadde ca 850 medarbeidere i 2015. Hvordan kommunen opptrer som arbeidsgiver angår dermed mange mennesker, og gir tydelige signaler til omgivelsene.

3.1.1 Mangfoldig arbeidsstokk

På generelt grunnlag kan man si at innvandrere jevnt over har jobber der de tjener mindre enn etnisk norske, og kvinner med minoritetsbakgrunn har spesielt lav deltakelse i lønnet arbeid. Her er det store forskjeller mellom arbeidsinnvandrere og andre innvandringsårsaker, men man kan likevel si at familier med innvandrerbakgrunn er særlig utsatt for å havne i varig fattigdom. Kvaliteten på intro-opplegget i kommunen har stor betydning for innvandrernes levekår. IMDI Sør oppsummerer at gode resultater henger sammen med at kommunen setter konkrete mål, arbeidsretter tiltakene og at det er godt samarbeid mellom kommunale enheter som har medansvar (hv.2)

I nedgangstider er flyktninger en utsatt gruppe i forhold til varig utestengelse fra arbeid. Viktigste tiltak for motvirke dette er fokus på relevant utdanning og arbeidserfaring.

Kommunen må jobbe aktivt og målrettet for å tiltrekke seg et mangfold av dyktige søkere og for å dra nytte av og beholde ressursene i en mangfoldig arbeidsstokk. En mer balansert fordeling på kommunens arbeidsplasser, både når det gjelder kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsuttrykk eller –identitet og alder, vil kunne virke positivt inn på både tjenestekvalitet og arbeidsmiljø, og det kan gi nye impulser til videre utvikling av organisasjonen. Man bør ha et bevisst forhold til hvilken søkergruppe man henvender seg til ved formulering av stillingsutlysninger. 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 (jmf. Vedtak i Administrasjonsutvalget 26.02.13).

Moderat kvotering og positiv særbehandling kan være lov dersom dette fremmer likestilling. Det er da en forutsetning at den personen som arbeidsgiver tilsetter er like eller tilnærmet like kvalifisert som konkurrenten av motsatt kjønn. (ref. HTA pkt. 2.2). Særbehandlingen må 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 følge KS Arbeidsgivermonitor 2015 så har Søgne kommune iverksatt særskilte tiltak for å rekruttere medarbeidere fra innvandrerbefolkningen i 2014. Dette i motsetning til kun 19% i egen KOSTRA- gruppe og 30,8% av alle kommuner i Vest-Agder. Blant aktuelle tiltak som norskopplæring-, kompetanse-, lederutvikling-, informasjons- og holdningsrettede tiltak, er det i følge KS Arbeidsgivermonitor kun ansettelsestiltak som Søgne har benyttet for å rekruttere flere medarbeidere fra innvandrerbefolkningen. Når Søgne kommune i samme undersøkelse svarer at tiltakene i liten grad har hatt ønsket resultat, er det fristende å tenke at flere tiltak bør prøves ut fremover. Mangelfulle norskkunnskaper og andre utfordringer beskrives som utfordringer i arbeidet med å rekruttere innvandrere.

3.1.2 Lønnspolitikk

Søgne kommunes lønnspolitikk (vedtatt i Administrasjonsutvalget 12.11.13, sist endret 19.03.14) skal bidra til å beholde ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Lønnspolitikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Søgne kommune til en attraktiv arbeidsgiver for nye medarbeidere.

Lønnspolitikken er en del av Søgne kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Søgne kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse
- Lønn vurdert etter innsats og resultat skal baseres på kjente vurderingskriterier
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, oppgaver, realkompetanse og utdanningskrav
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement

3.1.3 Heltid/ deltid

Deltidsarbeid er en utfordring når det gjelder lønn, levekår, tilknytning til arbeidsplassen og mulighet for kompetanseutvikling, og ikke minst når det gjelder kvaliteten på tjenestene.

Utfordringen med ufrivillig deltid er størst innen helsesektoren, der behovet for helgearbeid er stort. Gjennomsnittlig stillingsprosent pr 1.10.15 i denne sektoren er 61% (kvinner 61,5%, menn 60%). Til sammenligning er gjennomsnittlig stillingsprosent i andre kvinnedominerte sektorer følgende: barnehagesektor 82%, skolesektor 82% og renhold 78%. I kommunen forøvrig er gjennomsnittlig stillingsprosent 75% (kvinner 73%, menn 83%) i samme periode.

Det har over mange år vært arbeidet systematisk for å bygge en heltidskultur. Tiltak som har vært prøvd ut er innføring av forhandlingsturnus, timebank og ubunden arbeidstid. Arbeid på tvers, mer helgejobbing og ulike former for langturnus er også aktuelle tiltak. Videre etterstreber man, så langt det er mulig, å bruke ledige deltidsstillinger til å øke stillingsandelen til andre deltidsansatte, fremfor å lyse ut ny deltidsstilling.

Søgne kommune deltar i nettverket Likestilte kommuner sammen med seks andre agderkommuner. Nettverket drives av Senter for likestilling ved Universitetet i Agder, og i 2015-2016 er tematikken heltid/deltid i fokus. Kommunene som deltar skaffer kunnskap om egne utfordringer, selv og/eller i samarbeid med Senter for likestilling/Agderforskning. Nettverket er også forskningsbasert i den forstand at relevant forskning og forskere bringes inn i nettverkssamlingene.

3.1.4 Utfordre yrkesvalg blant unge

Ulikheter mellom gutter og jenter i lærings- og utdanningsløp er godt dokumentert i Norge, og likestilling i utdanning har vært et mål siden 1980- tallet. Søgne kommune har mål om flere mannlige medarbeidere innen oppvekst og pleie/ omsorg, og flere kvinner i ingeniørvesen og andre mannsdominerte yrker. Skal man lykkes med å utfordre tradisjonelle yrkesvalg blant kjønnene, krever det bevisst satsing helt fra barnehagealder. Kommunen må også jobbe langsiktig og strategisk med å profilere sine arbeidsgiveregenskaper inn mot fremtidige arbeidstakere.

3.1.5 IA avtalen og unge funksjonshemmede

Sysselsettingen for mennesker med nedsatt funksjonsevne har over tid ligget rundt 45 prosent i Norge, og det er mange flere som ønsker seg inn i arbeidslivet. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA- avtalen) har et delmål som handler om å hindre at funksjonshemmede faller ut av arbeid og å øke sysselsettingsgraden. Søgne kommune er en IA- bedrift og arbeider aktivt etter målene beskrevet i avtalen.

3.1.6 Mål for Søgne kommune som arbeidsgiver

- Søgne kommune har en bevisst rekruttering for å oppnå en speiling av befolkningen blant medarbeiderne på hver enkelt arbeidsplass når det gjelder kjønn, alder, etnisk bakgrunn og funksjonsevne
- Det gir status å velge kjønnsoverskridende yrkesvalg, og det er flere menn i omsorgsykker
- Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- Så langt det er mulig skal ledige stillinger lyses ut som faste heltidsstillinger

3.2 Søgne kommune som tjenesteyter

De fleste innbyggerne har bruk for kommunale tjenester i løpet av livet, for eksempel barnehage, skole, helse- eller sosialtjenester eller eldreomsorg. Alle, uansett kjønn, etnisk eller religiøs bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell orientering og kjønnsidentitet eller – uttrykk, har krav på en individuell vurdering og å bli møtt med respekt når de har behov for

offentlige tjenester. En viktig forutsetning for å yte likeverdige tjenester er å ha god kunnskap om ulike grupper.

3.2.1 Kjønn og alder

For å lykkes i et målrettet og langsiktig likestillingsarbeid må likestillingsperspektivet være integrert i kommunens tilbud til barn og unge. Søgne kommune vil arbeide for at forskjeller verdsettes og at ansatte i barnehage og skole gjenspeiler befolkningen. Et personale preget av mangfold vil gi gode forbilder. En tilnærming i barnehage, skole eller fritidstilbud som hjelper den enkelte til å bli bevisst og utvikle sine egne styrker og talent, vil kunne gi barn og unge større frihet til å velge utdanning og yrke uavhengig av andres forventninger.

Mangfold betraktes som en rik mulighet til å støtte læring og deltakelse for alle barn og unge. I Søgne kommune har satsingen «Inkluderende læringsmiljø» lagt til grunn for arbeidet der alle barn og unge skal oppleve et godt og inkluderende læringsmiljø som fremmer deres trygghet, helse, trivsel og læring. Satsingen Inkluderende læringsmiljø omfatter barnehager, skoler og PP-tjenesten, og er forankret i et felles samarbeid i de syv kommunene i Knutepunkt Sørlandet.

3.2.2 Etnisitet

Internasjonalt mangfold i barnehager og skoler er blitt større som følge av innvandring, og internasjonalisering av opplæringen, arbeid mot rasisme, samarbeid mellom skole og hjem, tospråklig opplæring og særskilt norskopplæring er stadig viktige tema.

Innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn er en voksende gruppe innenfor helse- og velferdssektoren, både som brukere og tjenesteytere.

Pr 1.1.14 var det i følge SSB nærmere 1000 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i Søgne kommune. Blant disse var et lite flertall fra Gruppe 1 landene (EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand) og antas å være arbeidsinnvandrere. De øvrige kom fra Gruppe 2 landene (Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS).

Søgne kommune har i perioden 2013 -2015 hatt et politisk vedtak om å bosette 20 pr/år inkl. familiegjenforening. For årene fremover må Søgne kommune forberede seg på å bosette langt flere flyktninger. En stor mengde asylsøkere strømmet til Norge i august/ september 2015, og UDI oppgraderer jevnlig sine ankomstprognoser. Pr oktober 2015 forventer man 25000 asylsøkere til Norge i løpet av utgangen av 2015.

Mange innvandrere kommer fra land uten en godt utbygd velferdsstat, og der staten symboliserer noe annet enn velferd. Det er behov for tillitsbygging, interkulturell kompetanse og kultursensitivitet innen offentlige tjenester, og særlig innen de tjenester som har hjemmel til å utøve makt. Videre må retten til å utøve egen religion, og frihet fra uønsket forkynnelse, ivaretas for alle mennesker som bor på offentlig institusjon.

Med en kontinuerlig innvandring fra andre land, vil det til enhver tid være brukere av kommunens tjenester som ikke behersker norsk. God kommunikasjon er nødvendig for å sikre riktige tjenester. Profesjonelle tolke- og oversettertjenester vil ofte være nødvendig for å sikre god kommunikasjon. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet publiserte i 2014 en [artikkel](#) som viser til at helsesektoren i Norge er storbruker av lavest kvalifiserte tolker. Det må også tas høyde for at mange innvandrere ikke er kjent med det norske tjenesteapparatet.

3.2.3 Funksjonshemmede

Alle skal, uavhengig av sine forutsetninger, få tilgang til offentlige tjenester. Tilgang handler om fysisk utforming av lokaler og bygg, godt tilrettelagt informasjons- og

kommunikasjonsteknologi og at ingen utestenges med usaklig begrunnelse, som for eksempel et krav om å kunne norsk (hv.6).

Mange tjenester tilbys elektronisk. Dette kan gi nye grupper enklere tilgang, men det kan også avskjære personer med nedsatt funksjonsevne, høy alder eller dårlig råd fra tilgang til tjenestene.

3.2.4 Mål for Søgne kommune som tjenesteyter

- Forskjellighet oppfattes som normalt i Søgne, og alle individer føler seg verdsatt og respektert i møte med kommunale tjenester
- Søgne kommune yter tjenester som er basert på det enkelte menneskets forutsetninger og behov. Tjenestene er like tilgjengelige, har like god kvalitet og gir like godt resultat uavhengig av brukerens kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne og seksuelle orientering, kjønnsuttrykk eller –identitet
- Tjenesteytende enheter har et mangfoldig personale
- Tjenester og tjenestesteder er tilrettelagt for alle grupper i befolkningen
- Ved behov oversettes informasjonsmaterieil til ulike språk og tolketjenesten brukes på en profesjonell måte. Elektroniske tjenester og skjema brukes på en måte som ikke er ekskluderende

3.3 Søgne kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organ

Frivillige organisasjoner, folkevalgte forsamlinger og medieoffentligheten er viktige arenaer for samfunnsdeltakelse og demokrati. Det er ønskelig å sikre at alles synspunkter og erfaringer blir ivaretatt gjennom disse kanalene, og at det i praksis er like muligheter til deltakelse. Kommunen har først og fremst en rolle som tilrettelegger når det gjelder disse arenaene.

3.3.1 Frivillige organisasjoner

Frivillige organisasjoner gjør en stor samfunnsinnsats og utfører oppgaver på områder der det offentlige ikke strekker til. Deltakelse i frivillige organisasjoner kan være en god introduksjon til det norske samfunnet og det norske demokratiet. Det kan også være en hjelp til å bygge nettverk.

3.3.2 Politisk deltakelse

Det er de politiske partiene som rekrutterer og nominerer representanter til folkevalgte organer.

Etter valget i 2015 sank kvinneandelen i kommunestyret fra 33% til 30%. Samtidig er det ingen folkevalgte med innvandrerbakgrunn representert i kommunestyret.

Søgne kommune ønsker en situasjon der erfaringer og perspektiver fra alle grupper i befolkningen er representert der viktige beslutninger tas, og ønsker i den grad det er mulig å tilrettelegge for en slik bred representasjon. I dagens Norge er det fortsatt slik at noen grupper er underrepresentert i politiske organ, styrer og nettverk, og i Agder ligger vi dårligere an enn landsgjennomsnittet på de områdene der dette måles. Kvinner er dårligere representert i lokalpolitikk, og færre innvandrere stemmer i valg, for å nevne to tydelige eksempler. (hv.7).

3.3.3 Mål for Søgne kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organ

- Kommunen legger til rette for at innsatsen til frivillige organisasjoner skal nå frem til et mangfold av innbyggerne.
- Søgne kommune legger til rette for valgdeltakelse fra alle grupper og bred representasjon når det gjelder kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, seksuell orientering og ulike kjønnsuttrykk og –identitet, funksjonsevne og alder i folkevalgte organ.

3.4 Samhold mot trakassering og vold

Innbyggernes rett til liv uten trakassering og vold er helt avgjørende for å bedre likestillingen og folkehelsen på Agder. Politiets erfaring sier at mørketall avdekkes når temaet settes på dagsorden, og at det er mulig å få gode resultater gjennom kunnskapsbasert samhandling.

3.4.1 Vold – et samfunns- og folkehelseproblem som angår alle

«Vold er enhver handling rettet mot en annen person som gjennom denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker, får denne personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre som den vil» (Per Isdal, Alternativ til vold).

Alle har rett til et liv uten vold, og Norge er forpliktet av internasjonale konvensjoner til innsats på dette området. Unge, og særlig unge menn, er mest utsatt for vold som utøves på offentlige steder, gjerne i ruspåvirket tilstand. Vold mot jenter og kvinner har en annen karakter. Jenter og kvinner er mest utsatt for seksualisert vold og vold fra partnere.

3.4.2 Vold i nære relasjoner

De som jobber med forebygging, avdekking og håndtering av vold i nære relasjoner, må ha kunnskap om særlig utsatte eller sårbare grupper og om ulike typer vold. God kunnskap om tema som æreskulturer og rusavhengighet er en forutsetning for å kunne vurdere sikkerheten i kritiske situasjoner, og for å håndtere den voldsutsatte og voldsutøveren på best mulig måte.

3.4.3 Hatvold og trakassering

Hatkriminalitet er straffbare handlinger rettet mot noen på grunn av deres identitet, som for eksempel seksuell orientering, kjønnsuttrykk, etnisitet eller funksjonsnedsettelse. Det antas at det kan være store mørketall når det gjelder hatkriminalitet.

Rapporter om homofiles levekår viser at mange, særlig homofile menn, oppgir å ha vært utsatt for hatvold. LLH Sør har erfart at homofile som bor på asylmottak er mer utsatt for hatvold.

3.4.4 Forebygge og håndtering

Dette temaet har store grenseflater mot alle de andre temaene i Plan for likestilling, inkludering og mangfold. Vold må forebygges og avdekkes gjennom gode holdninger og godt samarbeid på mange arenaer, for eksempel i barnehage, skole og andre offentlige tjenester.

Arbeid mot vold er ressurskrevende, og må utføres på flere nivåer:

Forebygging kan være arbeid med barn og unge for å skape gode holdninger, respekt, likeverd, og evne til å sette, forstå og respektere grenser. Det kan også være arbeid med foreldre, integreringstiltak, tiltak for å bygge selvfølelse, tilhørighet og mestring. Tiltak kan settes mot særskilte grupper, for eksempel voksne barn av voldsutøvere, unge foreldre eller innvandrereforeldre fra land der det er vanlig å benytte fysisk straff i barneoppdragelse.

Søgneskolen har opplevd flere krevende mobbesaker de senere år. I etterkant av dette er fokus på forebyggende tiltak er særlig stort blant både politikere, medarbeidere i oppvekstsektoren og blant foreldre med skolebarn.

Avdekking handler om å gi alle som arbeider med mennesker i stand til å oppdage vold, og om plikter og muligheter til å varsle riktig instans ved mistanke om vold.

Håndtering er det som gjelder når vold allerede har skjedd, eller der problem- og konfliktnivå er så høyt at det er stor fare for vold. Krisesentre, politi og barnevern er ofte rette instanser i disse fasene, men i andre tilfeller kan familievernkontor, primærhelsetjenesten eller spesialisthelsetjenesten håndtere situasjonene.

3.4.5 Mål - Samhold mot trakassering og vold

- Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og vold i Søgne kommune.
- Vold, både vold i nære relasjoner og hatvold, forebygges gjennom tidlig innsats, foreldreveiledning, bygging av gode relasjoner og fokus på menneskesyn og respekt.
- Ansatte i barnehage, skole, barnevern, på helsestasjoner og i tannhelsetjeneste har nødvendig kompetanse til å avdekke vold mot barn.

4 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.

4.1.1 Årlig evaluering

Likestillings- og mangfoldarbeidet skal gjenspeiles i de enkelte enheters årsplaner og rapporter, samt i kommunens årsmelding. Utover dette vil budsjettet også synliggjøre hvilken prioritering likestilling, inkludering og mangfold får i kommunen.

Administrasjonsutvalget orienteres årlig om tiltak og resultat i forbindelse med den årlige likestillingsrapporteringen.

Planen evalueres høsten 2020.

5 Referanser

- 1) LIM planen – Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027)
- 2) Resultater og fakta om integreringsarbeid i Telemark, Aust-Agder og Vest-Agder. Faktapublikasjon 2013 (IMDi Sør).
- 3) Kvinners politiske interesse og deltakelse. Prosjektrapport nr. 5/2013, Agderforskning (Magnussen og Svarstad).
- 4) KS Arbeidsgivermonitor
- 5) Flyktningepå Søgne kommune 2015-?
- 6) Likestillings- og diskrimineringsombudet: <http://www.ldo.no/no/forebygg/Likeverdige-offentlige-tjenester/Hva-er-likeverdige-tjenester/Tilgang1/>
- 7) Kvinners politiske interesse og deltakelse. Prosjektrapport nr.5/2013, Agderforskning (Magnussen og Svarstad)

Handlingsplan 2016

Plan for likestilling, inkludering og
mangfold 2016-2020



Søgne kommune

Vedtatt i administrasjonsutvalget *dato*

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-----|--|---|
| 1 | Hensikt..... | 3 |
| 1.1 | Handlingsplanen må være kjent..... | 3 |
| 2 | Mål for Søgne kommune som arbeidsgiver | 3 |
| 3 | Mål for Søgne kommune som tjenesteyter | 4 |
| 4 | Mål for Søgne kommune som tilrettelegger | 4 |
| 5 | Mål for samhold mot trakassering og vold | 5 |

1 Hensikt

Plan for likestilling, inkludering og mangfold i Søgne kommune inneholder mange mål, og det er ikke realistisk å finne ressurser til å arbeide godt med alle samtidig. Derfor skal det utarbeides en årlig handlingsplan.

Handlingsplanen må peke på hvilke mål som er de viktigste og mest nyttige å fokusere på først, og så langt det er mulig sette frem forslag når det gjelder:

1. Riktig fokus, prosjekter og tiltak
2. Riktige bidragsyttere og samarbeidsformer
3. Nødvendige ressurser

1.1 Handlingsplanen må være kjent

Den første forutsetningen for å få plan for likestilling, inkludering og mangfold til å virke, er at den er kjent og ansees som nyttig blant alle ledere og medarbeidere i Søgne kommune.

2 Mål for Søgne kommune som arbeidsgiver

1. Søgne kommune har en bevisst rekruttering for å oppnå en speiling av befolkningen blant medarbeiderne på hver enkelt arbeidsplass når det gjelder kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonsevne.
2. Det gir status å velge kjønnsoverskridende yrkesvalg, og det er flere menn i omsorgsykker.
3. Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
4. Så langt det er mulig skal alle ledige stillinger lyses ut som faste heltidsstillinger

| Nr. | Tiltak | Ansvar | Kommentar |
|-----|--|---------------------------------|---|
| 1 | Kandidater til intervju | Alle enheter | Kvalifiserte søkere med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne skal prioriteres ved innkalling til intervju. |
| 2 | Moderat kvotering | Alle enheter | Særbehandlingen må medvirke til å rette opp en skjev kjønnsfordeling. |
| 3 | Styrke samarbeidet med ungdomsskolene via valgfaget «Innsats for alle» | Alle enheter | Sommerjobb og praksisplasser kan bidra til å utfordre tradisjonelle yrkesvalg blant ungdommer. Hver enhet tar kontakt med rektor i løpet av våren. Mulighet for å presentere sin arbeidsplass for elevene. |
| 4 | Delta på karrieredager på UiA og yrkesskoler | Alle enheter | Oppsøkende virksomhet for å styrke Søgne kommune som attraktiv arbeidsplass, rekruttere et mangfold av lærlinger og vikarer. |
| 5 | Delta i heltidsnettverk for offentlig sektor på Agder. Skaffe oversikt over ufrivillig vs frivillig deltid | Prosjektleder Heltidsprosjektet | Nettverket deler erfaringer og foreslår tiltak. |
| 6 | Tilby to læreplasser øremerket «Menn i helse» dersom dette | Pleie og omsorg | Et prosjekt for menn mellom 26-55 år som mottar egnet ytelse fra NAV. Deltakerne får et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | prosjektet i regi avderfylkene igangsettes. | | som helsefagarbeider og kommunen stiller lære-plass til disposisjon. Kristiansand kommune er prosjektførende. |
| 7 | Vurdere trainee-ordninger for innvandrere og mennesker med nedsatt funksjonsevne | | En mulig løsning kan være å bruke oppfølging av trainee som seniortiltak, jmf Seniorplanen. |

3 Mål for Søgne kommune som tjenesteyter

Mål:

1. Tjenesteytende enheter har et mangfoldig personale
2. Tjenestene er like tilgjengelige, har like god kvalitet og gir like godt resultat uavhengig av brukerens kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne og seksuelle orientering, kjønnsuttrykk eller –identitet.
3. Ved behov oversettes informasjonsmateriell til ulike språk og tolketjenesten brukes på en profesjonell måte. Elektroniske tjenester og skjema brukes på en måte som ikke er ekskluderende.

| Nr. | Tiltak | Ansvar | Kommentar |
|-----|---|--------------------------------------|---|
| 1 | Etablere to språk- og/eller arbeidspraksis-plasser i aktuelle avdelinger/ enheter. | Kvalifiserings-enheten/ alle enheter | Jmf. Flyktningeplanen. I løpet av 2016 skal det gjøres en kvalitativ vurdering av de ulike praksisplassene. |
| 2 | Kompetanseheving om ulike grupper tjenestemottakere. | Tverrfaglig samarbeids-gruppe | Jmf. Flyktningeplanen. Introduksjonssenteret kaller inn til tverrfaglig samarbeidsgruppe for å samordne informasjon om flyktninger ut til innbyggere, politikere og medarbeidere. Kunnskap er en viktig forutsetning for å yte likeverdige tjenester. |
| 3 | Bruke kvalifiserte tolketjenester | Alle enheter | Tjenesteyter har ansvar for at det benyttes kvalifisert tolketjeneste. |
| 4 | Klart godt språk i alt informasjonsmateriell. Ny hjemmeside tilpasses synshemmede, hørselshemmede og fremmedspråklige | Prosjektleder, nye nettsider | Tverrfaglig samarbeidsgruppe vurderer behovet for utarbeidelse av enkelte standardbrosjyrer på flere språk. Ansvar: Kvalifiseringsenheten. |

4 Mål for Søgne kommune som tilrettelegger

- Kommunen legger til rette for at innsatsen til frivillige organisasjoner skal nå frem til et mangfold av innbyggerne.
- Søgne kommune legger til rette for valgdeltakelse fra alle grupper og bred representasjon når det gjelder kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, seksuell orientering og ulike kjønnsuttrykk og –identitet, funksjonsevne og alder i folkevalgte organ.

| Nr. | Tiltak | Ansvar | Kommentar |
|-----|--|--|---|
| 1 | Synliggjøre behov/ hva innbyggerne i Søgne kan bidra med | Servicetorget i samarbeid med Frivilligsentralen | Jmf samarbeidsavtalen mellom Søgne kommune og Frivillighetssentralen. |
| 2 | Bruke Søgne barne- og ungdomsråd aktivt som rådgivende organ, lærings- og mobiliseringsarena | Oppvekstenheten? | |

5 Mål for samhold mot trakassering og vold

- Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og vold i Søgne kommune.
- Vold, både vold i nære relasjoner og hatvold, forebygges gjennom tidlig innsats, foreldreveiledning, bygging av gode relasjoner og fokus på menneskesyn og respekt.
- Ansatte i barnehage, skole, barnevern, på helsestasjoner og i tannhelsetjeneste har nødvendig kunnskap og kompetanse til å avdekke vold mot barn.

| Nr. | Tiltak | Ansvar | Kommentar |
|-----|---|-----------------------|-----------|
| 1 | Interkommunalt samarbeid om foreldrekurs for innvandrerfamilier | Kvalifiseringsenheten | |