



Saksframlegg

Likestilling - og mangfoldmelding 2016

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
26/17	Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	02.05.2017
15/17	Administrasjonsutvalget	02.05.2017
44/17	Formannskapet	10.05.2017
46/17	Kommunestyret	24.05.2017

Rådmannens forslag til vedtak:

Likestilling- og mangfoldmelding 2016 vedtas.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 02.05.2017

Behandling:

Leder Berge (V) fremmet følgende forslag:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering, og ber samtidig om at saken fremmes som referatsak til kommunestyret.

Forslaget enstemmig vedtatt.

Administrasjonsutvalget innstiller til formannskapet.

Innstilling:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering, og ber samtidig om at saken fremmes som referatsak til kommunestyret.

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.

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 (LIM planen) samt handlingsplan 2016 ble vedtatt i kommunestyret 28.04.2016. Et sentralt personalpolitisk mål i Søgne kommune er å sikre at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og LIM planen gir en felles retning for kommunens innsats i dette arbeidet. Den årlige handlingsplanen setter fokus på prioriterte tiltak i henhold til de ulike målområdene i LIM planen.

Mangfold- og likestillingsmelding 2016



Søgne kommune

Innhold

1.	Bakgrunn	3
1.1	Indeks for kjønnslikestilling	3
2	Kommunen som arbeidsgiver	4
2.1	Dagens situasjon	5
2.1.1	Kjønns sammensetning toppledelse, enhetsleder og øvrig ledelse	5
2.1.2	Kjønns sammensetning etter enhet og sektor	5
2.1.3	Kjønnsfordelt lønnsstatistikk	6
2.1.4	Kjønnsdelt statistikk på hel- og deltidsansatte	7
2.1.5	Kjønnsdelt statistikk sykefravær	8
2.1.6	Kjønnsdelt statistikk i forhold til personalpolitiske satsinger	9
2.1.7	Dagens situasjon - Mangfold	9
3	Planlagte og iverksatte tiltak	9

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.

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 (LIM planen) samt handlingsplan 2016 ble vedtatt i kommunestyret 28.04.2016. Et sentralt personalpolitisk mål i Søgne kommune er å sikre at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og LIM planen gir en felles retning for kommunens innsats i dette arbeidet. Den årlige handlingsplanen setter fokus på prioriterte tiltak i henhold til de ulike målområdene i LIM planen.

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 2013, 2014 og 2015»¹.

Indikatorene angis med sammenlignbare skår mellom 0 og 1, hvor 1 indikerer full likestilling. Dette gjelder med noen unntak, for eksempel indikator 2 – Kommunestyre, der det er minst likestilling når andelen er 0 eller 1, og mest likestilling når andelen er lik 0,5. For mer informasjon om datainnsamling, editering og beregninger hos SSB, se [her](#).

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

Tabell 1 Likestillingsindikator 2013-2015

Likestillingsindikator	Søgne			Songdalen			Kristiansand			Landet		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Andel barn 1-5 år i barnehage	0,87	0,87	0,85	0,78	0,82	0,81	0,89	0,9	0,9	0,9	0,9	0,91
Kjønnsfordeling blant kommunestyre-representanter	0,67	0,59	0,59	0,64	0,8	0,8	0,79	0,83	0,83	0,76	0,78	0,78
Forholdet mellom kvinner og menn med høyere utdanning	0,76	0,75	0,74	0,67	0,65	0,62	0,88	0,89	0,88	0,81	0,82	0,81
Forholdet mellom kvinner og menn i arbeidsstyrken	0,91	0,91	0,91	0,88	0,91	0,9	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
Forholdet mellom menn og kvinners bruttoinntekt	0,6	0,59	0,58	0,65	0,64	0,67	0,64	0,64	0,64	0,67	0,67	0,67
Forholdet mellom menn og kvinners deltidsarbeid	0,3	0,32	0,33	0,29	0,31	0,34	0,4	0,41	0,4	0,4	0,41	0,42
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	0,69	0,69	0,69	0,63	0,63	0,63	0,67	0,69	0,69	0,68	0,68	0,70
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur	0,53	0,53	0,54	0,52	0,52	0,52	0,63	0,64	0,64	0,6	0,6	0,60
Kjønnsbalanse i offentlig sektor	0,52	0,53	0,54	0,43	0,44	0,45	0,62	0,62	0,63	0,59	0,59	0,60
Kjønnsbalanse i privat sektor	0,69	0,69	0,7	0,65	0,65	0,45	0,75	0,76	0,75	0,73	0,73	0,73
Kjønnsfordeling blant ledere	0,61	0,64	0,54	0,6	0,66	0,51	0,66	0,65	0,64	0,71	0,72	0,70
Grad av kjønnsbalanserte utdanningsprogram i videregående skole	0,61	0,67	0,65	0,58	0,6	0,6	0,67	0,69	0,71	0,67	0,68	0,68

Indeksen er en indikator for kjønnslikestilling for Søgne generelt, ikke Søgne kommune som arbeidsgiver spesielt. Tabellen tas 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.

Statistikken for 2016 er ikke ferdigstilt fra Statistisk sentralbyrå, og derfor benyttes tall fra 2015. Jevnt over er det lite utvikling i tallene fra 2013. Søgne scorer særlig lavt når det gjelder forholdet mellom menn og kvinners deltidsarbeid.

2 Kommunen som arbeidsgiver

Søgne kommune er kommunens største arbeidsgiver med 838 ansatte, fordelt på 642 årsverk. Av disse er 79 % kvinner og 21 % menn. 403 kvinner og 54 menn har deltidsstilling.

Søgne kommune har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, funksjonsevne, alder, religion eller livssyn, seksuell orientering/ kjønnsidentitet/ kjønnsuttrykk og sosial bakgrunn. Arbeidsmiljøet ivaretas av HMS systemet i kommunen.

2.1 Dagens situasjon

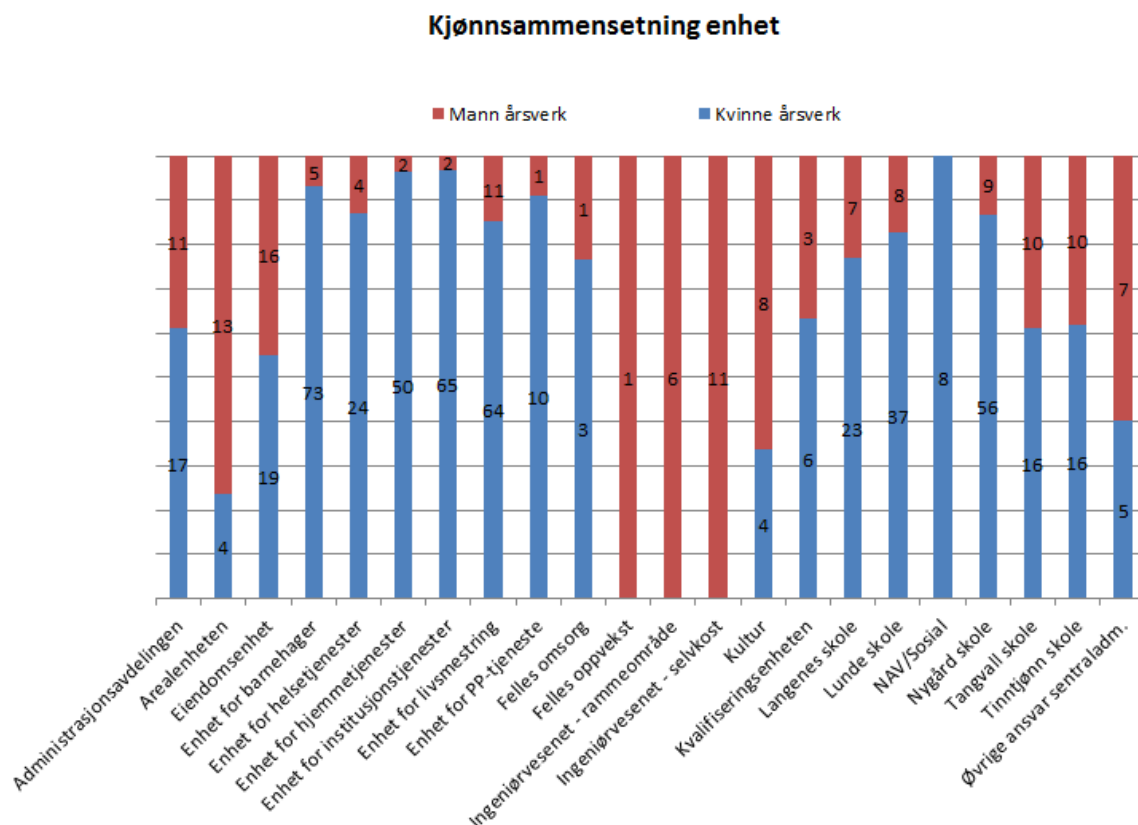
2.1.1 Kjønnssammensetning toppleder, enhetsleder og øvrig ledelse

Toppledergruppen består av 6 menn. I enhetsledergruppen er det 9 kvinner og 14 menn. Det er i alt 60 ledere med personalansvar i Søgne kommune, toppledergruppen medregnet. Av disse er halvparten menn og halvparten kvinner.

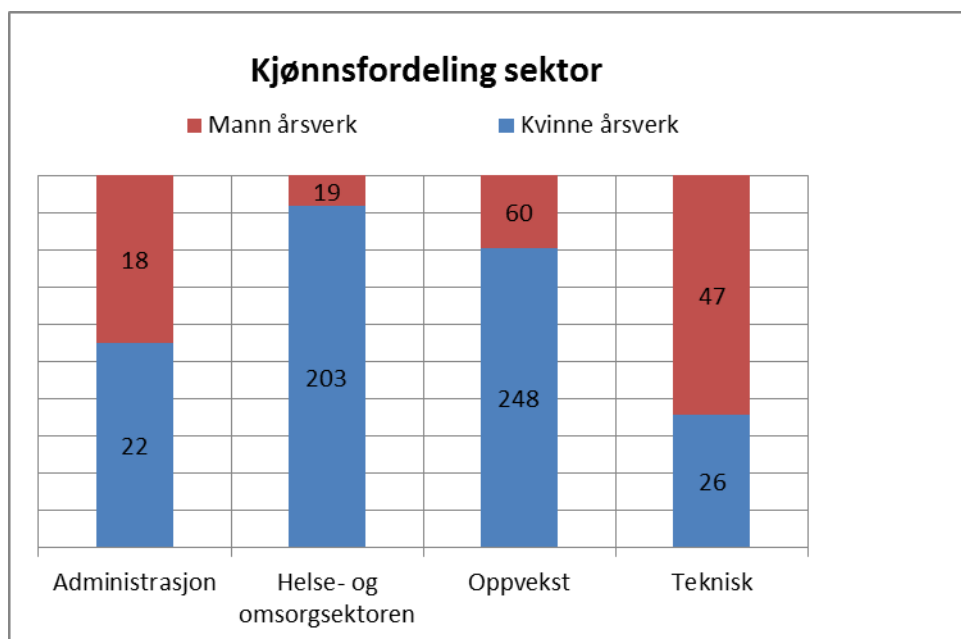
2.1.2 Kjønnssammensetning etter enhet og sektor

Kommunen følger et tradisjonelt mønster ved at de fleste kvinner jobber i helse- og sosial samt skoleenhetene, mens de fleste menn jobber i teknisk sektor. I helse- og omsorgssektoren utgjør kvinner ca 90 % av de ansatte, mens kvinner utgjør ca 82 % 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. Pr 31.12.2016 er samtlige renholdere kvinner og alle i ingeniørvesenet er menn.

Tabell 3 Kjønnssammensetning pr enhet – årsverk



Tabell 4 Kjønnsfordeling sektor – årsverk

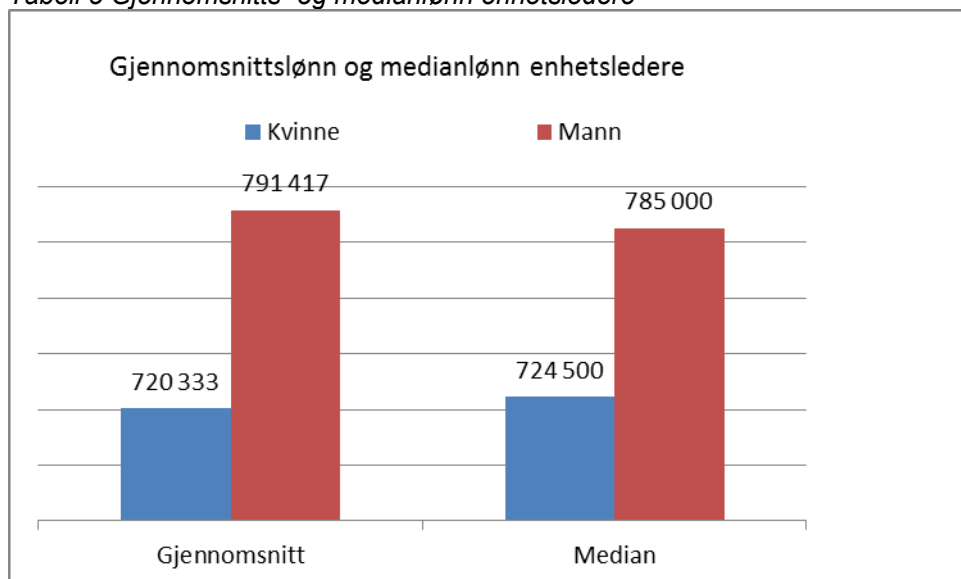


2.1.3 Kjønnsfordelt lønnsstatistikk

Kjønnsdelt lønnsstatistikk kan vise en ujevn 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.

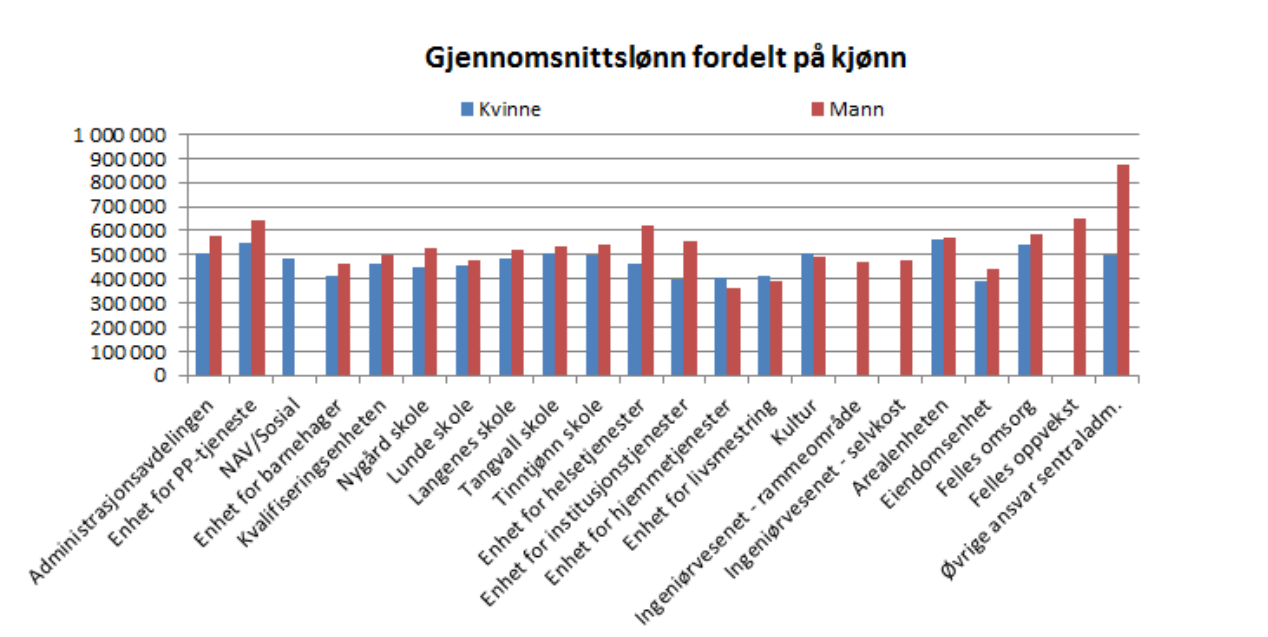
Tabell 5 Gjennomsnittslønn og medianlønn enhetsledere



Gjennomsnittslønnen for enhetsledere for 2016 var kr 71 000,- høyere for menn enn for kvinner. Her ser vi en liten nedgang fra 2015 da forskjellen var kr 78 000,- Det bør nevnes at de mannlige enhetslederne har større variasjon i lønnen og det skiller kr 278 000,- mellom høyeste og lavest betalte mannlige enhetsleder. Tilsvarende variasjon for de kvinnelige enhetslederne var kr 77 000,-. I 2015 var forskjellen kr 352 000,-

blant mannlige enhetsledere, og kr 94 000,- blant kvinnelige enhetsledere. Ser man på medianlønnen² er forskjellen på kr 60 500,- mellom kjønnene på enhetsnivå, mot kr 16 000,- i 2015.

Tabell 6 Gjennomsnittslønn fordelt på kjønn

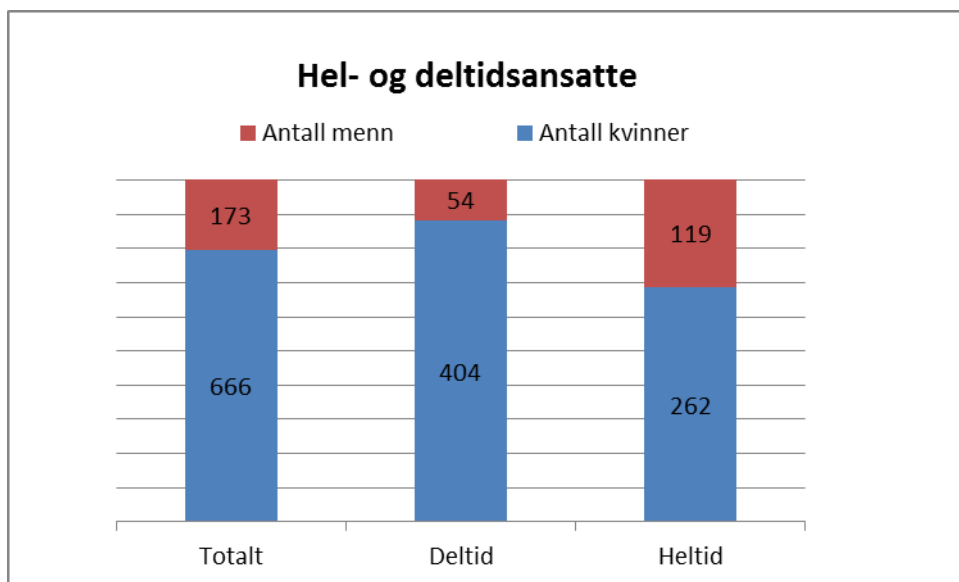


Tabell 6 viser at gjennomsnittslønnen i de fleste enheter er lavere for kvinner enn for menn. I enkelte enheter som arealenheten, kultur og Lunde skole er forskjellene minimale. I andre enheter, som helseenheten, institusjonstjenester og sentraladministrasjon er forskjellene større. Dette skyldes blant annet at kvinner og menn er ansatt i ulike stillinger med ulike lønnsforhold. 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 Kjønnsdelt statistikk på hel- og deltidsansatte

Prosjekt «På vei til heltid» utarbeider egen rapport for 2016, og det henvises til denne for mer informasjon.

Tabell 7 Hel- og deltidsansatte Søgne kommune 2016



Som det fremgår av tabell 7 jobber 404 av totalt 839 ansatte deltid. Dette utgjør 55 % av alle ansatte. Tallene for 2016 viser at 61 % av de kvinnelige ansatte jobber deltid, mens nærmere 31 % av de mannlige ansatte jobber deltid. I 2015 ble det rapportert tilsvarende tall når det gjelder hel- og deltidsansatte.

2.1.5 Kjønnsdelt statistikk sykefravær

Søgne kommune har kontinuerlig fokus på nærværarbeid. Alle ledere skal følge opp sine medarbeidere og tilrettelegge med tanke på å forebygge sykdom og unngå sykemeldinger. Kommunen har 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 2016 i prosent

Enhet	Kvinner	Menn	Sum
Enhet for PP-tjeneste	8,51	0,78	7,86
NAV/Sosial	10,47	0,00	10,47
Enhet for barnehager	9,72	2,47	9,20
Kvalifiseringsenheten	9,14	0,26	6,62
Nygård skole	7,53	5,83	7,30
Lunde skole	7,16	0,00	6,02
Langenes skole	9,84	6,13	9,13
Tangvall skole	6,35	5,22	5,89
Tinntjønn skole	10,93	4,53	8,62
Enhet for helsetjenester	6,37	0,00	5,42
Enhet for institusjonstjenester	7,87	0,49	7,65
Enhet for hjemmetjenester	5,00	1,68	4,88
Enhet for livsmestring	6,17	1,62	5,44
Kultur	2,21	1,55	1,78
Ingeniørvesenet	0,00	3,35	3,35
Arealenheten	2,81	9,69	7,85
Eiendomsenhet	7,52	0,73	4,55
Felles omsorg	2,36	0,00	1,89
Felles oppvekst	6,24	1,30	4,69
Øvrige ansvar sentraladm.	2,75	0,50	1,41
Administrasjonsavdelingen	13,28	1,10	8,41

Søgne kommune hadde et gjennomsnittlig sykefravær på 6,69 % i 2016. Fraværet ligger godt under landsgjennomsnittet for kommuner som var 9,56 % i 2016. 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.

Vi ser en liten nedgang fra 2015. Det totale sykefraværet i 2015 var på 6,99 %. Det er en liten økning i kvinnenes fravær fra 7,93 % i 2015 til 7,71 % i 2016. Blant mennene er det en liten nedgang i fravær sammenlignet med 2015. Mennenes fravær var 3,66 % i 2015 og 3,11% fravær i 2016.

Det er fokus på reduksjon av fravær og enheter som har høyt fravær inviteres til møte vedrørende oppfølging av sykefraværet. Ledere får bistand fra IA-kontakten i kommunen og NAV. Samtidig vurderes kontinuerlig hvorvidt det skal tas i bruk nye virkemidler og verktøy, når det gjelder forebygging og økt nærvær.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sykefravær i %	6,36	6,64	6,22	6,2	6,41	6,7	6,31	6,23	6,99	6,69

Søgne kommune har i handlingsplan for inkluderende arbeidsliv en vedtatt målsetting om å oppnå 5,6 % sykefravær for kommunen som helhet. Til tross for at kommunen ikke har nådd målet så langt, er det positivt å se at sammenlignet med omkringliggende kommuner har Søgne et relativt 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 revidert i 2012.

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, sammenlignet med personer som ikke tilhører disse gruppene.

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.

Søgne kommune benytter rekrutteringssystemet Webcruiter. I 2016 mottok kommunen totalt 1396 søknader. Av disse var det 33 kandidater som oppgav utenlandsk opprinnelse, og kun en kandidat oppgav at han hadde en funksjons/ yrkeshemming. Dersom kandidaten ikke selv markerer for dette i aktuelle tilfeller, så er det heller ikke mulig å vite hvem som har rett på positiv særbehandling av søknaden.

3 Planlagte og iverksatte tiltak

Alle enheter rapporterer årlig i henhold til handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM). Det henvises til LIM handlingsplan 2017 for en oversikt over planlagte tiltak for 2017.

Tiltak gjennomført i 2016:

Søgne kommune som arbeidsgiver

- De fleste enheter oppgir at kvalifiserte søkere med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne innkalles til intervju. Søker må beherske norsk skriftlig og muntlig for å være aktuell for stilling i helse- og omsorgssektoren samt oppvekstsektoren.

- Moderat kvotering begrenses ved at positiv særbehandling av menn kun er tillatt der hovedoppgaven er omsorg for eller undervisning av små barn. Helse- og omsorgssektoren opplyser at de ønsker flere menn i sine stillinger, og kvalifiserte søkere kalles inn til intervju. Den best kvalifiserte søkeren ansettes uavhengig av kjønn.
- Skolene opplyser at de er bevisste på å rekruttere flere menn. Barnehagene opplyser at det er viktig med flere mannlige ansatte, men at det har manglet kvalifiserte søkere. Nå er det en positiv trend med flere mannlige studenter på barnehagelærer- utdanningen, og man håper at dette kan gjøre noe med rekrutteringsgrunnlaget fremover.
- Både oppvekst- og helse- og omsorgssektoren melder om gode erfaringer med valgfaget «Innsats for alle», og anser dette som et nyttig tiltak for å utfordre ungdommens fremtidige yrkesvalg. Barneskolene oppgir at eldre elever har hatt praksisuke hos dem. Enhet for kultur sier at samarbeid innen valgfaget «Innsats for alle» må settes i system. Arealenheten oppgir selv å være lite egnet for praksisplasser, og de ansetter ingen sommervikarer. Når det gjelder sommerjobb så opplyser både ingeniørvesenet og enhet for hjemmetjenester at man må være minimum 18 år grunnet ansvar og krav om sertifikat. NAV opplyser at de har tilgang på praksisplasser for ungdom i alle bransjer i Søgnes næringsliv.
- NAV var tilstede på alle jobbmesser i regionen i 2016, inkludert karrieremessen for videregående skoler på Gimle. Kvalifiseringsenheten, institusjonsenheten, enhet for livsmestring og enhet for hjemmetjenester oppgir også å ha deltatt på karrieredager på UiA. Eiendomsenheten var i løpet av 2016 på besøk hos flere videregående skoler i regionen for å markedsføre byggdrift-faget. Øvrige enheter har ikke gjennomført tiltaket.
- Institusjonsenheten har hatt tre deltakere fra «Menn i helse»-prosjektet. Prosjektet gjennomføres i tett samarbeid med NAV. En deltaker har sluttet for å utdanne seg innen annet yrke. Enheten har fortsatt to deltakere. Enhet for livsmestring og enhet for hjemmetjenester tilbød også læreplasser til prosjektet. NAV bekrefter positiv deltakelse fra Søgne kommune, og håper at prosjektet vil fortsette.

Søgne kommune som tjenesteyter

- Alle barneskolene samt barnehageenheten opplyser at de har personer inne på språk- og/eller arbeidspraksis. Grunnet innsyn i dokumenter tilbyr NAV arbeidssøkere fra andre kommuner språk- og/eller arbeidspraksis. Institusjonsenheten og enhet for hjemmetjenester har flere språk- og arbeidspraksisplasser, og samarbeider godt med kvalifiseringssenteret og introsenteret om dette. Eiendomsenheten opplyser at de tar imot kandidater på forespørsel. Dette gjelder innen renhold. Kvalifiseringsenheten planlegger en språkpraksisplass fra 2017. Øvrige enheter opplyser ikke om tiltak på dette området. Det er ikke rapportert om en kvalitativ vurdering av de ulike praksisplassene. Dette skulle i henhold til handlingsplanen vært gjennomført i løpet av 2016.
- Når det gjelder tverrfaglig samarbeidsgruppe for å samordne informasjon om flykninger ut til innbyggere, politikere og medarbeidere, så planlegger kvalifiseringsenheten første møte i mars 2017. Langenes skole oppgir å ha deltatt på tverrfaglig samarbeidsgruppe ved mottak av elever som tilhører skolekretsen. Helseenheten rapporterer om økt samhandling mellom helseansatte og introsenteret.
- Alle enheter benytter kvalifisert tolketjeneste når det er behov for det. Dette gjelder i særlig stor grad skole, barnehage og PPT, for eksempel ved foreldresamtaler og utviklingssamtaler.

Søgne kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organ

- Søgne kommune har ikke selv i tilstrekkelig grad synliggjort overfor innbyggerne hvilke muligheter som finnes innen frivillig arbeid.
- Søgne barne- og ungdomsråd skal aktivt benyttes som rådgivende organ, lærings- og mobiliseringsarena. Helseenheten opplyser å ha brukt SBUR til en sak i løpet av 2016.

Samhold mot trakassering og vold

- Barnehager og skoler har en stor satsning som heter Inkluderende Læringsmiljø. Arbeid med inkludering og mangfold er kjernen i alt arbeidet som foregår i dette arbeidet. Dette handler om kompetanseheving, pedagogisk refleksjon og endring av praksis. Barnehageenheten skal delta i et forskningsprosjekt om mobbing i barnehagen og utvikling av dialogverktøy. Alle barnehageansatte har også et felles kompetanseløft i 2016/17 når det gjelder vold og seksuelle overgrep samt traumbasert omsorg. Målet er å øke forutsetningene til den enkelte ansatte til å kunne forebygge og avdekke vold og seksuelle overgrep.