



## Plan for likestilling, inkludering og mangfald i Meland kommune

### 1. Overordna mål for planen

**MELAND KOMMUNE SKAL VERE EIN ARBEIDSPASS DER MEDARBEIDARANE BLIR VERDSETT FOR SIN KOMPETANSE OG SINE RESSURSAR, UAVHENGIG AV ALDER, KJØNN, FUNKSJONSEVNE, ETNISITET, LIVSSYN OG SEKSUELL ORIENTERING.**

### 2. Lovgrunnlaget

Arbeid med likestilling, inkludering og mangfald er viktig m.a. fordi det gir eit konkurransedyktig arbeidsmiljø, nye moglegheiter og eit godt omdømme for kommunen.

Det formelle lovgrunnlaget er nedfelt i desse lovene:

- Likestillingslova (likestilling mellom kjønn)
- Diskrimineringslova om etnisitet
- Diskriminerings- og tilgjengelighetslova (personar med nedsett funksjonsevne)
- Diskrimineringslova om seksuell orientering

For alle desse lovene gjeld det at kommunen som arbeidsgjevar har ein aktivitetsplikt. Aktivitetsplikta omfattar m.a. rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremming, høve til utvikling og vern mot trakassering. Meland kommune skal arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje føremåla med desse lovene.

Likestillingslova:

Lova skal fremje likestilling uavhengig av kjønn. Likestilling inneber likeverd, like moglegheiter og rettar, tilgjenge og tilrettelegging. Lova tar særleg sikte på å betre kvinners stilling.

Diskrimineringslova om etnisitet:

Lova skal fremje likestilling uavhengig av etnisitet, religion og livssyn. Likestilling inneber likeverd, like moglegheiter og rettar, tilgjenge og tilrettelegging.

Lova har eit supplerande kapittel om reglar i arbeidstilhøve. Dette omhandlar m.a. utlysing av stilling, tilsetjing, omplassering og forfremming, opplæring og kompetanseutvikling, løns- og arbeidsvilkår og opphøyr av arbeidstilhøve.

#### Diskriminerings- og tilgjengelighetslova (personar med nedsett funksjonsevne):

Lova skal fremje likestilling og likeverd, sikre moglegheiter og rettar til samfunnsdeltaking for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne. Lova skal bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmande barrierar og hindre at nye vert skapt.

#### Diskrimineringslova om seksuell orientering:

Lova skal fremje likestilling uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Likestilling inneber likeverd, like moglegheiter og rettar, tilgjenge og tilrettelegging.

### 3. Samfunnsperspektivet

Det aktuelle lovgrunnlaget inkl. føremåla speglar den samfunnsutviklinga som også Meland kommune er ein del av, og som kommunen som organisasjon må ta konsekvensen av.

Oppgåvemengde for kommunal sektor vil i åra som kjem vere aukande, samstundes som tilgangen på arbeidskraft vil gå tilbake. Ein viktig verkemiddel for å hindre at kommunen skal stå utan tilstrekkeleg kapasitet til å løyse oppgåvene sine, vil vere at kvinner må delta i arbeidslivet i større grad enn i dag. *Heiltidskultur* må i åra framover difor bli eit berande element i arbeidet med å utvikle organisasjonen Meland kommune.

Det vil også vere viktig å leggje til rette for at alle som *kan* vere ein ressurs for kommunen, - og som fyller aktuelle kvalifikasjonskrav, får høve til å kome inn i organisasjonen gjennom rekruttering. Inkludering og mangfald vil såleis kunne avhjelpe ein framtidig mangel på arbeidskraft.

Arbeid er i seg sjølv ein nøkkelfaktor for dei alle fleste. Arbeid er meiningsskapande, arbeid gir økonomisk tryggleik og dannar også grunnlag for menneskelege relasjonar på mange plan. Det er difor sløsing med samfunnet sine ressursar når folk som *kan* og *vil* gjere ein jobb ikkje finn sin plass i arbeidslivet. Det er spesielt grunn til uro når det gjeld dei unge, at mange (særleg gutar) ikkje fullfører vidaregåande skule og vert gåande utan skulegang eller arbeid. Kommunen har her eit ansvar, og det vert vist til Meland kommune som IA-bedrift og til gjeldande IA-handlingsplan.

Det internasjonale og globale perspektivet er ein viktig faktor, som dei seinare åra også har prega kommunal sektor. Arbeidskrafta flyttar på seg innan EU-sona, verda står overfor eit stort flyktningeproblem og det foregår migrasjon frå andre verdsdelar til Europa. Også Meland kommune har i per dag (2015) eit visst innslag av utanlandsk arbeidskraft, og kjem truleg til å sjå meir av det i tida framover. Det er knytt ein del problemstillingar til manglande norsk-kunnskapar og til samanlikning mellom utanlandske og norske kvalifikasjons- og autorisasjonskrav. Begge delar bør kunne la seg løyse, men det krev innsats og ressursar frå kommunen si side. Det er viktig med haldningsskapande arbeid, slik at ikkje eit utanlandsk namn på søkjarlista gjer at kandidaten fell ut ved første vurdering, sjå elles punkt 8 om etnisitet.

## 4. Forankring i overordna mål og lokale strategidokument

Plan for likestilling, inkludering mangfald er tufta på Meland kommune sin visjon *Eit samfunn for alle*. Denne visjonen skal danne bakgrunn for alle handlingar og all verksemd i kommunen. Visjonen finn ein også att i vedteken kommuneplan. Meland kommune ønskjer at dei føremåla som er nedfelt i det aktuelle lovgrunnlaget, i kommunen sin visjon og i kommuneplanen, skal prega kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk.

Plan for likestilling, inkludering og mangfald omhandlar såleis Meland kommune som arbeidsgjevar, og planen byggjer også på det vedtekne styringsdokumentet *Arbeidsgjevarstrategi – skodde for framtida, 2014 – 2018*. Det vert også vist til Ethiske retningslinjer for Meland kommune.

## 5. Alder

### Status og utfordringar

Det er lite som tyder på at diskriminering med grunnlag i alder er eit stort problem i Meland kommune. Det er t.d. ikkje avdekkja noko på dette feltet gjennom dei jamnlege medarbeidarundersøkingane. Både leiarar og medarbeidarar må likevel vere medvitne om problemstillinga slik at ikkje aldersdiskriminerande haldningar får grobotn i organisasjonen, t.d. ved rekruttering eller ved utvelging til ulike oppgåver/avansement/kompetansehevande tiltak m.m.

Det er elles ei målsetjing (jf. IA-Handlingsplan) å auke det reelle pensjoneringstidspunktet i kommunen og leggje til rette for at seniormedarbeidarar står i arbeidslivet så lenge som mogleg. Dette handlar både om kompetanse i organisasjonen og tilgang på arbeidskraft.

### Mål:

Meland kommune skal vere ein god arbeidsplass for all medarbeidarar, uavhengig av alder.

### Eksisterande tiltak:

- Seniorpolitisk plan, m.a. med dei interkommunale seniorsamlingane.
- Bruk av ordninga med pensjonistløn.

### Nye tiltak:

- Unngå aldersdiskriminering gjennom skriftleggjing/dokumentering av rekrutteringsprosessar. Viser til utarbeidd innstillingsmal punkt 6.

## 6. Kjønn

### Status og utfordringar

Kommunesektoren som arbeidsplass er prega av høg kvinneandel. Dette gjeld på nasjonalt plan og også for Meland kommune, der kvinner står for 77% av årsverka. For tal tilsette utgjer kvinneandelen 80%. Dette har truleg bakgrunn i at jenter framleis gjer svært tradisjonelle

utdanningsval, og at Noreg såleis har eit sterkt kjønnsdelt arbeidsmarknad. Det er ei målsetjing å skape større kjønnsbalanse på tenesteområde der ubalanse i dag er eit framtrudande trekk, t.d. i pleie og omsorg, ved enkelte av skulane og i den kommunale barnehagen.

Kvinner jobbar i større grad enn menn i deltidsstillingar. Gjennomsnittleg årsverksstorleik for menn i Meland kommune ligg på 86%, medan tilsvarende prosentats for kvinner ligg på 74%.

Uønska deltid innan pleie og omsorg vart sist kartlagt i 2013. Undersøkinga viste då at 44% av dei som svarte ved Meland sjukeheim ønskte høgare stilling og tilsvarende 30% i Meland heimeteneste. Det er ei målsetjing å redusere omfanget av uønska deltid og at heiltidskultur vert det leiande prinsippet.

Kvinnelege tilsette i Meland kommune har høgare sjukefråvær enn deira mannlege kollegaer (7,5% mot 4,3%), ein tendens som ein også finn på nasjonalt plan. Det er ei målsetjing å redusere sjukefråværet i kommunen generelt, men det vil truleg ikkje vere føremålstenleg å setje separate måltal for kvinner/menn.

Gjennomsnittsløn for kvinner og menn i Meland syner at menn er lønnsleiande på nokre av tenesteområda. Målsetjinga er at den lokale lønspolitikken skal fremje og ivareta likestilling mellom kjønna, slik at kvinner og menn vert likebehandla når det gjeld løn og avansement.

Meland kommune har relativt god fordeling på kvinner og menn i tenesteområdeleiargruppa (8 kvinner og 5 menn).

Seksuell trakassering og uønska seksuell merksemd skal ikkje forekomme i Meland kommune, det er då også forbode etter lova.

#### **Mål:**

Meland kommune skal vere ein god arbeidsplass for både menn og kvinner. Det skal jobbast mot ein jamnare kjønnsfordeling på dei arbeidsplassane der ein per i dag har ubalanse.

Det er ei målsetjing å jobbe for eit redusert sjukefråvær/høgare nærvær og redusere omfanget av uønska deltid. Der det er skilnad på lønsnivå for kvinner og menn, skal dette ha ei anna forklaring enn kjøn.

*Kjelde/talmateriale: Visma 2015*

#### **Eksisterande tiltak:**

- Retningslinjer for redusert bruk av uønska deltid.
- Lønspolitiske retningslinjer.
- Prosjekt *Heiltidskultur på Meland sjukeheim*
- Vidare arbeid med redusert sjukefråvær/auka nærvær.
- Rutine for oppfølging av mobbing og trakassering på arbeidsplassen, jf. internkontrollsystemet P 04-24.

#### **Nye tiltak:**

- Gjennomgang av lønsstatistikk for kvinner og menn i forkant av lokale forhandlingar. Drøfte med arbeidstakarorganisasjonane om det er aktuelt å leggje ein særskilt profil til grunn for det lokale oppgjeret.

- Større vekt på inntak av lærlingar. Det er ønskeleg med fleire gutar som helsefagarbeidar og barne- og ungdomsarbeidar.
- Ved deltaking på dei årlege regionale utdannings- jobbmessene: Presentere kommunale yrke som attraktive både for jenter/kvinner og gutar/menn.
- Bruke «positiv særbehandling» i utlysingstekster, t.d. «Søklarar frå det underrepresenterte kjønn vert prioritert der to søklarar er like godt kvalifiserte.»

## 7. Funksjonsevne

### Status og utfordringar

Omgrepet nedsett funksjonsevne er ei fellesnemning for psykiske, fysiske og kognitive helseutfordringar som *kan* gjere det vanskeleg for ein person å finne plassen sin i arbeidslivet. I samfunnsdebatten kring sjukefråvær/uføretrygding/andre tilhøve som gjer at folk står utanfor arbeidslivet, er det ulike meiningar om korleis statistiske opplysningar skal tolkast.

I flg. SSB sine tal reknar dei med at ca. 15,5% av befolkninga i alderen 15 – 66 år står utanfor arbeidslivet og mottar ytingar frå NAV.

IA-avtalen har uansett klare målsetjingar om å auke deltakinga i arbeidslivet. Målsetjinga i samarbeidsavtalen er todelt, der det både skal setjast aktivitetsmål for oppfølging og tilrettelegging for kommunen sine egne arbeidstakarar og såleis hindre at nokon fell ut av arbeidslivet utan god grunn, - og for korleis kommunen kan opne for personar som NAV har avklart, og der det er behov for utprøving av arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidslivet.

Erfaring tilseier at det sjeldan er problematisk med den fysiske tilrettelegginga av ein arbeidsplass.

Det kan likevel vere krevjande for ein arbeidsplass dersom det må oppgåve-tilretteleggjast for mange arbeidstakarar samstundes.

Dei som er friske må då gjerne heile tida ta dei tyngste og vanskelegaste oppgåvene, og over tid vil dette kunne føre til slitasje på desse medarbeidarane, og slik kan ein arbeidsplass kome inn i ein vond sirkel.

Det går difor ei grense for kor mykje tilrettelegging det er mogleg å få til. NAV, bedriftshelsetenesta, tillitsvalde og fastlege kan vere gode samarbeidspartar for arbeidsgjevar, slik at ein kan finne fram til løysingar som kan fungere for den enkelte og for arbeidsplassen.

Meland har alltid hatt tradisjon for å inkludere personar som av ulike årsaker har problem med å finne plassen sin i arbeidslivet. Kommunen har p.t. (sommar 2015) 3 stillingar av typen *Varig tilrettelagt arbeid i ordinær verksemd* og 9 personar i praksisplass.

Ved fleire høve har ein tatt konsekvensen av at medarbeidarar har gått på ulike tiltak via NAV over lang tid, slik at det har vore grunnlag for å formalisere tilsetjingsforholdet.

### Mål:

Meland kommune skal ha eit bevisst fokus på sysselsetjing av personar med nedsett funksjonsevne, jf Samarbeidsavtalen om eit inkluderande arbeidsliv. Kommunen skal også jobbe for at eigne tilsette ikkje fell ut av arbeidslivet, t.d. med grunnlag i helsetilstand.

### Eksisterande tiltak:

- Pågåande nærværarbeid, med mål om å redusere sjukefråværet og hindre utstøying frå arbeidslivet. Dette inkluderer både det generelle arbeidet og individuell oppfølging av sjukemeldte eller arbeidstakarar som står i fare for å bli sjukemeldt.
- Gjeldande lokal IA-handlingsplan, der kommunen m.a. skal stille praksisplassar til disposisjon for NAV. Ungdomsperspektivet er her nemnd særskilt.

### Nye tiltak:

- P.t ingen.

## 8. Etnisitet

### Status og utfordringar

Kommunen må vere budd på eit meir multikulturelt samfunn. I Meland kommune er det per 2015 busett 690 personar med innvandrarbakgrunn/norskfødde med innvandrarforeldre, dvs 8,6% av innbyggjartalet. (*Kjelde: SSB*). Samansetjinga i arbeidsstokken bør då spegle denne samansetninga i befolkninga, og det må vere ei målsetjing å rekruttere kompetente medarbeidarar med ulik etnisk bakgrunn.

Kommunen har per i dag ikkje konkrete data på kor del av arbeidsstokken som har ein annan etnisk bakgrunn enn den norske. På enkelte tenesteområde er det nok eit visst innslag av medarbeidarar med utanlandsk bakgrunn, men med grunnlag i ei uformell vurdering vil det truleg ikkje vere grunnlag for å hevde at andelen ligg på same nivå som i befolkninga i kommunen (8,6%). Eit verkemiddel for å få opp denne andelen vil vere å gi påbod om at det alltid skal kallast inn ein kvalifisert kandidat med innvandrarbakgrunn til kvart intervju. Det er usikkert om kommunen er moden for dette på det noverande tidspunkt.

Innstillingsmalen, som vart tatt i bruk i mai/juni 2015, vil vere med på å bevisstgjere alle som har ansvar for rekruttering m.o.t. eventuelle moglege likestillings- og diskrimineringsomsyn. Det vil truleg vere eit poeng å teste effekten av dette tiltaket, før ein går til meir omfattande og strengare tiltak.

Eit klart utfordringsområde når det gjeld rekruttering frå denne arbeidstakargruppa er knytt til språk og kompetanse i norsk munnleg og i mange tilfelle også skriftleg. Dette er difor eit område der det må setjast inn tiltak dersom andelen medarbeidarar med innvandrar/minoritetsbakgrunn skal gå opp.

### Mål:

Ved rekruttering skal Meland kommune ha eit bevisst fokus på at mangfald i arbeidsstokken vil vere positivt.

#### **Eksisterande tiltak:**

- Ved rekrutteringsprosessar: Unngå diskriminering av kandidatar som ikkje er etnisk norske gjennom skriftleggjing/dokumentering av prosessen. Viser til utarbeidd innstillingsmal punkt 6.

#### **Nye tiltak:**

- Bevisstgjing på lovverket og drøfting i rådmannen si leiargruppe.
- Tilretteleggje for norskundervisning.
- Leiarane skal informere medarbeidarar med minoritetsbakgrunn om korleis dei kan få kvalifikasjonar og papir frå utanlandske utdanningsinstitusjonar vurderte.

## 9. Livssyn

### **Status og utfordringar**

Det er ikkje rapportert om diskriminering på dette grunnlaget, korkje i samband med rekruttering eller overfor tilsette i organisasjonen (jf. t.d. medarbeidarundersøkinga).

Problemet er difor truleg ikkje så stort i Meland kommune, men det er likevel viktig at alle med rekrutteringsansvar er bevisst på kva reglar som gjeld og kva som er nedfelt i diskrimineringslova. Dette gjeld ikkje minst for kap. 4 i diskrimineringslova, som gir supplerande og detaljerte reglar for arbeidstilhøve.

Det pågåande prosjektet *Etisk kompetanseheving* kan nyttast til å setje fokus på problemstillinga, t.d. i høve brukarar og respekt for deira livssyn.

### **Mål:**

Meland kommune skal vere ein livssynsopen organisasjon. Ved rekruttering skal ingen diskriminerast med grunnlag i livssyn. Respekt for andre sitt livssyn skal vere eit berande prinsipp.

#### **Eksisterande tiltak:**

- Verdigrunnlag og etiske retningslinjer.

#### **Nye tiltak:**

- Gjennomgang av lovverk, bevisstgjing av leiarar og medarbeidarar.

## 10. Seksuell orientering

### **Status og utfordringar**

På same måte som for livssynsområdet er dette eit felt der det ikkje er rapportert om diskriminering

i Meland kommune, og temaet kjem truleg aldri opp i intervjusamanheng. Det er samstundes viktig å vere merksam på at trakassering, t.d. i form av sårande kommentarar/erting på grunnlag av seksuell orientering, ikkje skal forekomme. Her må alle, både leiarar og medarbeidarar, vise takt. Det som for ein person kan framstå som ein uskyldig og kan hende morosam kommentar, kan for andre opplevast som ei krenking av deira identitet som menneske.

**Mål:**

Ved rekruttering skal ingen diskriminerast med grunnlag i seksuell orientering. Tilsette i Meland kommune skal møtast med respekt uavhengig av seksuell legning og kjønnsidentitet.

**Eksisterande tiltak:**

- Verdigrunnlag og etiske retningslinjer.
- Rutine for oppfølging av mobbing eller trakassering, jf. Internkontrollsystemet P 04- 24.

**Nye tiltak:** P.t. ingen.

## 11. Ansvar, evaluering og rapportering

**Status og utfordringar**

Plan for likestilling, inkludering og mangfald er eit overordna strategisk dokument som krev konkret oppfølging av leiar for det enkelte tenesteområde. Planar og tiltak som gjeld for heile organisasjonen vil vere eit sentralt ansvar. (Adm. stab/HR).

Gjennom det aktuelle lovverket er kommunen som arbeidsgjevar pålagt ei utgreiingsplikt. Dette er også nedfelt i kommuneloven § 48 nr 5 om årsrekneskapen og årsberetninga, der det m.a. heiter at:

*«Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i 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 om etnisitet, diskrimineringsloven- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering.»*

**Mål:**

Handheve aktivitetsplikten på ein slik måte at dette stettar krava i lovverket. Rapportere om likestilling, inkludering, mangfald og eventuell diskriminering på ein måte og i ei form som stettar aktuelle lovkrav.



**Eksisterande tiltak:**

- Årsmeldingane for Meland kommune har hatt med eit punkt om likestilling, men det er ei målsetjing at denne delen av årsberetninga/årsmeldinga vert meir utfyllande og legg meir vekt på måloppnåing med utgangspunkt i planar og tiltak.

**Nye tiltak:**

- Evaluering og måloppnåing skal vere en del av leiaravtalen med rådmannen og tematiserast gjennom medarbeidarsamtalane mellom tenesteområdeleiar og rådmannen.
- Fyldigare og betre rapportering om likestilling, inkludering og mangfald i kommunen si årsberetning/årsmelding.

**VEDLEGG:**

Tiltaksplan – nye tiltak

*Plan for likestilling, inkludering og mangfald m/vedlegg  
vart vedtatt i administrasjonsutvalet*

*..... / ..... 2015*