



Likestilling og mangfold

Stavanger kommune
Strategi 2013–2020



STAVANGER KOMMUNE

Innhold

Forord	03
1. Helhetlig likestillings- og mangfoldsarbeid	04
1.1 Roller og ansvar.....	05
1.2 Sentrale og lokale føringer.....	05
2. Hovedutfordringer, mål og strategier	06
2.1 Etnisitet.....	07
2.2 Kjønn.....	08
2.3 Nedsatt funksjonsevne.....	09
2.4 Tro og livssyn.....	10
2.5 Alder.....	11
2.6 Seksuell orientering.....	11
3. Oppfølging	12

Forord

Likestilling handler om at mennesker skal ha samme muligheter, rettigheter og plikter, uavhengig av etnisitet, kjønn, funksjonsevne, religion, alder og seksuell orientering. Mangfold handler om å erkjenne og verdsette ulikheter og samtidig forstå at det kan skape utfordringer og konflikter.

For å få et helhetlig perspektiv på utfordringer og strategier knyttet til likestilling og mangfold inkluderes følgende diskrimineringsområder:

- » Etnisitet
- » Kjønn
- » Nedsatt funksjonsevne
- » Tro og livssyn
- » Alder
- » Seksuell orientering

Kommuneplanen beskriver langsiktige og overordnede mål og strategiske veivalg for kommunen. Arbeidsgiverstrategien skal bidra til at kommunen når sine mål for tjeneste-

leveranse og samfunnsutvikling gjennom målrettet utvikling og ivaretagelse av medarbeidere og ledere. Strategi for likestilling og mangfold skal bygge opp under de føringene som legges i kommuneplanen og arbeidsgiverstrategien og beskrive felles mål og strategier innen området.

Visjonen **Sammen for en levende by** og verdiene **Er til stede, vil gå foran, skaper framtiden** er fundamentet for strategien.

Temaet likestilling og mangfold berører mange fagområder i kommunen og må synliggjøres i aktuelle planer.

Strategien skal være et styringsverktøy i arbeidet med å fremme likestilling og mangfold i kommunen.

1

Helhetlig likestillings- og mangfoldsarbeid

Likestilling og mangfold i et overordnet perspektiv er viktig for å reflektere det samfunnet kommunen leverer tjenester til og er en del av. I et mangfoldig samfunn bør likestilling og mangfold ses på som en ressurs og en verdi å strekke seg etter.

En bevisst satsing på et likestilt og mangfoldig arbeidsliv er viktig for å ta i bruk utnyttet kompetanse og for å motvirke mangel på arbeidskraft. Ansatte med ulike erfaringer og kompetanse kan gi et bedre og mer likeverdig tjenestetilbud for alle byens innbyggere.

Det er viktig å erkjenne at likestilling og mangfold også kan skape konflikter, både knyttet til verdier, samarbeid, tilrettelegging og effektiv måloppnåelse. Oppfølging av strategien skal også bidra til å håndtere disse utfordringene på en bedre måte.

1.1 Roller og ansvar

Strategien skal ivareta felles mål og utfordringer for kommunens rolle som samfunnsutvikler, tjenesteyter og arbeidsgiver:

SAMFUNNSUTVIKLER

Samfunnsutviklerrollen innebærer at kommunen i all sin praksis synliggjør og inkluderer alle grupper, og legger til rette for at alle får muligheten til å realisere sine valg og bruke sine ressurser.

Det innebærer at kommunen driver holdningsskapende arbeid, sprer kunnskap og informasjon om demokrati og likestilling og tilrettelegger for at alle grupper får muligheten til å delta i demokratiske prosesser og i det sosiale og kulturelle fellesskapet.

TJENESTEYTER

Som tjenesteyter skal kommunen tilby likeverdige tjenester til alle innbyggere. Et likeverdig tjenestetilbud innebærer at alle skal ha tilgang til tjenestene, at kvaliteten på tjenestene skal være god for alle og at tjenestene skal søke å avhjelpe behovet den enkelte har.

ARBEIDSGIVER

Som arbeidsgiver skal kommunen arbeide aktivt for å ta i bruk de mulighetene likestilling og mangfold gir, og jobbe målrettet for å unngå diskriminering og mobbing på arbeidsplassen.

1.2 Sentrale og lokale føringer

Gjennom lover og forskrifter er kommunen pålagt å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom egne vedtak, herunder *Åpenhets- og mangfoldserklæring, Kommuneplan, Handlings- og økonomiplan, IA-avtale og Arbeidsgiverstrategi*, forplikter Stavanger kommune seg til å arbeide aktivt innen området likestilling og mangfold.

2

Hovedutfordringer, mål og strategier

Med utgangspunkt i *Åpenhets- og mangfoldserklæringen* fastlegges følgende overordnede mål for kommunens likestillings- og mangfoldsarbeid:

Stavanger kommune skal være en by preget av åpenhet, inkludering og mangfold hvor innbyggerne og ansatte føler trygghet mot diskriminering.

DISKRIMINERINGSOMRÅDER

2.1
Etnisitet

2.2
Kjønn

2.3
Nedsatt funksjons-
evne

2.4
Tro og
livssyn

2.5
Alder

2.6
Seksuell
orientering

2.1 Etnisitet

HOVEDUTFORDRINGER

SAMFUNNSUTVIKLER

Stavanger er en internasjonal by. Andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre utgjør 20 % av befolkningen. Gjennomsnittet nasjonalt er 14 % (SSB 01.01.13).

I løpet av en ti-års periode er antallet innvandrere fordoblet, noe som har bidratt til økonomisk og kulturell utvikling. Arbeidsinnvandringen er en viktig forutsetning for fortsatt økonomisk vekst i Stavangerregionen.

De fleste befolkningsframskrivingene for regionen indikerer fortsatt høy innvandring. Kommunen må derfor tilpasse seg et mer mangfoldig samfunn, i stadig forandring.

Forskjellige undersøkelser viser at innvandrere i mindre grad deltar sammen med majoritetsbefolkningen i frivillige lag og foreninger, fritidsaktiviteter, politiske organisasjoner og ved valg. Valgdeltakelsen varierer sterkt med de stemmeberettigedes landbakgrunn. Kommunen vil iverksette tiltak som kan øke deltakelsen i samfunnslivet og valgoppslutningen.

Som internasjonal by skal Stavanger kommune søke nyttige samarbeidspartnere med andre byer i Europa.

TJENESTEYTER

Kommunens innbyggere har ulik bakgrunn og ulike behov. Alle har krav på likeverdig behandling og et likeverdig tjenestetilbud, slik at tilgjengelighet, kvalitet og resultat av tjenestene er like gode for alle.

Prosjektet *Likeverdige tjenester?* (FAFO 2011:35) viser at kommunene har utfordringer med å levere likeverdige tjenester til innvandrere med lave språkkunnskaper, lav kompetanse om offentlig forvaltning, særlige religiøse eller kulturelle preferanser og andre sosioøkonomiske forhold (f.eks utdanning og inntekt). Det er behov for tiltak som kan øke innvandrernes forståelse av kommunal forvaltning og kommunens forståelse av behovene i innvandrerbefolkningen.

REELT MANGFOLD betyr at innbyggerne føler seg trygge på at de ikke diskrimineres.

ARBEIDSGIVER

Stavanger kommune har en uttalt målsetting om at andelen ansatte med innvandrerbakgrunn skal speile andelen innvandrere i befolkningen.

I Stavanger kommune har 14 % av de ansatte annen etnisk bakgrunn. Noen virksomhetsområder har en langt høyere innvandrerandel (omsorg og renhold), mens den på andre områder er langt lavere (rådgivere, fagsjefer).

Kommunen ønsker flere ansatte med innvandrerbakgrunn, spesielt i rådgiver- og lederstillinger. Videre vil kommunen vurdere tiltak i virksomheter hvor innvandrerandelen er høy for å håndtere utfordringer og utnytte muligheter som mangfoldet representerer.

Kommunen har et ansvar for å sikre at medarbeidere har tilstrekkelig norsk- og kulturkompetanse til å levere tjenester av god kvalitet. Videre må en ha oppmerksomhet mot ansattes behov for flerkulturell kompetanse og utvikling av gode flerkulturelle arbeidsplasser.

MÅL OG STRATEGIER

VI VIL AT

- » innvandrerne skal ta del i samfunnslivet og demokratiske prosesser på linje med øvrige innbyggere i kommunen
- » kommunens tjenester skal være likeverdige for innbyggerne
- » stavanger kommune skal være en inkluderende organisasjon som verdsetter og utnytter kulturelt mangfold
- » stavanger kommune skal være blant de fremste i Europa på interkulturellt arbeid

DETTE VIL VI GJØRE VED Å

- » øke innvandrernes valgdeltakelse og deltakelse i samfunnslivet
- » øke innvandrernes forståelse av kommunal forvaltning
- » øke ledere og ansattes flerkulturelle forståelse
- » rekruttere innvandrere, særlig på rådgiver/ledernivå
- » øke ansatte innvandreres norsk-kunnskaper
- » søke kunnskap gjennom nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere

2.2 Kjønn

HOVEDUTFORDRINGER

SAMFUNNSUTVIKLER

Arbeidsmarkedet i regionen er preget av svært lav arbeidsledighet og en næringsstruktur med høyt lønnsnivå innen mannsdominerte yrker. Hovedvekten av menn jobber i privat næringsvirksomhet, mens hovedvekten av kvinner jobber i offentlig sektor. Det er i tillegg stor grad av deltid i kvinnedominerte yrker.

Dette, og kjønnes tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg, er hovedutfordringen i arbeidet med å skape større likestilling mellom kvinner og menn, og redusere lønnsforskjeller mellom kjønnene. Det er i hovedsak et nasjonalt ansvar å utjevne lønnsforskjeller mellom sektorer, men Stavanger kommune må ta ansvar innenfor sitt handlingsrom.

Det norske arbeidsmarkedet er et av de mest **KJØNNSDELTE** i Europa.

TJENESTEYTER

Barnehager og skoler er viktige arenaer for normdanning og motivasjon. Derfor er det både i forskrift til barnehagelov og i kunnskapsløftet krav om holdnings- og kompetensarbeid for å oppnå mer likestilling i samfunnet. Dette arbeidet er viktig i et kjønnsperspektiv, og må synliggjøres i virksomhetenes planer og aktiviteter. Likestillingsperspektivet må være en naturlig og integrert del av kommunens tjenestetilbud.

ARBEIDSGIVER

Kommunen har en kvinneandel på 81 %. På de fleste tjenesteområder er det overvekt av kvinner. Både i et likestillingsperspektiv og i et brukerperspektiv er det viktig å oppnå en jevnere kjønnsfordeling.

71 % av de ansatte har en stillingsprosent på 80 % eller mer. Spesielt innen oppvekst og levekår er antall deltidsarbeidende høyt, selv om det er konstatert liten grad av ufrivillig deltid. Både for å frigjøre arbeidskraftreserven som ligger i deltidsstillinger og for å få rekruttert flere menn inn i kvinnedominerte yrkesgrupper er det nødvendig med en heltidskultur.

I Stavanger kommune tjener kvinner i gjennomsnitt 93 % av menns gjennomsnittlige årslønn. Tallene er ikke korrigert for stillingsnivå og ansiennitet. Tall basert på statistikk fra KS viser at ulikt lønnsnivå mellom kvinner og menn i hovedsak skyldes ulik stillingsplassering og utdanning og forklarer 98 % av lønnsforskjellene. Stavanger kommune vil analysere situasjonen i kommunen.

Kvinner har overvekt av permisjonsuttak knyttet til fødselspermisjon og det å være hjemme med sykt barn/pårørende. Det må skapes større aksept for å drøfte konsekvenser av dette i kommunen.

MÅL OG STRATEGIER

VI VIL AT

- » barn og ungdom skal ha kunnskap om og forståelse for likestilling i samfunnet
- » kommunen skal ha en jevnere kjønnsfordeling på alle nivå i organisasjonen
- » 80 % av alle fast ansatte skal ha en stillingsprosent på 80 % eller mer

DETTE VIL VI GJØRE VED Å

- » Drive holdnings- og kompetensarbeid i barnehager og skoler
- » Rekruttere og forfremme på en slik måte at det oppnås større balanse mellom kjønnene innen alle tjenesteområder, men spesielt innen barnehage, barne- og ungdomsskole og levekårsområdet
- » Arbeide for en heltidskultur i kommunen
- » Analysere bakgrunn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i kommunen

2.3 Nedsatt funksjonsevne

HOVEDUTFORDRINGER

SAMFUNNSUTVIKLER

Kommunedelplan for universell utforming planlegges framlagt for bystyret i oktober 2013. Målet for planen er å omskape Stavanger kommune til en universelt utformet by som er tilgjengelig for alle. Dette vil gjelde tilgjengelighet både til bygninger, utemiljø, produkter og viktige samfunnsområder.

TJENESTEYTER

Kommunen har ca. 260 arbeidstakere på ulike tilretteleggingsplasser (arbeidsmarkedsbedrifter, Arbeidstreningssesjonen m.m). For å sikre flere personer med nedsatt funksjonsevne arbeid, skal kommunen vurdere omstillings- og fornyingstiltak.

ARBEIDSGIVER

Som IA-bedrift skal kommunen tilrettelegge arbeidsforhold og inkludere personer med nedsatt funksjonsevne for å øke sysselsettingen for disse. Kommunen har ikke registre over denne gruppen, men nasjonalt er ikke målet nådd. Det er også mange yngre personer med nedsatt funksjonsevne som ikke er i arbeid.

Nedsatt funksjonsevne er ikke ensbetydende med nedsatt arbeidsevne. Funksjonsnedsettelse kan i mange tilfeller kompenseres med ny teknologi, men like viktig er organisering av arbeidet, arbeidstid og fleksibilitet. Kommunen skal vurdere nye virkemidler for økt sysselsetting eller bedre tilrettelegging.

Med **NEDSATT FUNKSJONSEVNE** menes fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre hindringer i det daglige liv.

MÅL OG STRATEGIER

VI VIL AT

- » Stavanger omskapes til en universelt utformet by som er tilgjengelig for alle
- » flere personer med nedsatt funksjonsevne skal ha tilgang til arbeidslivet
- » ansatte med nedsatt funksjonsevne skal være en naturlig del av mangfoldet

DETTE VIL VI GJØRE VED Å

- » utarbeide kommunedelplan for universell utforming som sikrer et målrettet, forpliktende og forankret arbeid for å gjøre Stavanger tilgjengelig for alle
- » vurdere aktuelle omstillings- og fornyingstiltak for å sikre at flere personer med nedsatt funksjonsevne kommer i arbeid
- » støtte opp om kommunens arbeidsmarkedsbedrifter gjennom forpliktende innkjøpsordninger
- » rekruttere flere personer med nedsatt funksjonsevne gjennom ordinære rekrutteringsprosesser
- » videreutvikle eksisterende tiltak og prøve ut nye virkemidler for økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
- » vurdere nye virkemidler eller bedre tilrettelegging for spesielt yngre personer med nedsatt funksjonsevne

2.4 Tro og livssyn

HOVEDUTFORDRINGER

SAMFUNNSUTVIKLER

Samfunnet i dag er preget både av mer religiøst og livssynsmessig mangfold og av større aksept for dette. Retten til å ha og praktisere en tro eller et livssyn, og også retten til å la være, er en legitim del av samfunnet vårt.

Den enkeltes tros- og livssynspraksis må ikke krenke andres rettigheter og friheter. Tros- og livssynsfriheten baserer seg på Grunnloven og internasjonale forpliktelser. Grunnlovsendingene våren 2012 har ført til at staten og Den norske kirke i større grad er selvstendiggjort. Den norske kirke har imidlertid fortsatt en spesiell posisjon i det norske samfunnet, med en egen kirkelov og en spesiell forankring i Grunnloven der den omtales som «Norges Folkekirke».

Statens fremste oppgave i tros- og livssynspolitikken er å sikre og beskytte tros- og livssynsfriheten (NOU 2013: 1 Det livssyns-åpne samfunn). Stavanger kommune skal som samfunnsutvikler støtte opp om tros- og livssynsfriheten.

TJENESTEYTER

Kommunens tjenester skal være tros- og livssynsnøytrale. Brukers rett til egen tros- og livssynsutøvelse må også ligge til grunn for kommunens tjenester. Prosjektet Likeverdige tjenester (FAFO 2011: 35) viser imidlertid at kommunen har utfordringer knyttet til religiøst baserte preferanser som oppleves å være på siden av, eller også utenfor, det tjenestetilbudet kommunen kan eller bør legge til rette for, jf. 2.1 Etnisitet.

ARBEIDSGIVER

Som arbeidsgiver skal kommunen legge til grunn ansattes tros- og livssynsfrihet.

Ansatte har som hovedregel rett til å bære plagg og symboler knyttet til religion eller livssyn. Praktiske hensyn kan imidlertid tilsa at dette ikke er mulig, eks. hensyn til sikkerhet, kommunikasjon, identifikasjon, helse og hygiene.

ENHVER HAR RETT TIL tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet.

MÅL OG STRATEGIER

VI VIL AT

- » kommunen skal støtte opp om innbyggernes tros- og livssynsfrihet

DETTE VIL VI GJØRE VED Å

- » videreføre dialog med Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL)
- » øke ledere og ansattes religiøse og flerkulturelle forståelse

2.5 Alder

HOVEDUTFORDRINGER

ARBEIDSGIVER

Diskriminering med hensyn til alder avgrenses til å gjelde forhold knyttet til kommunen som arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven.

Den demografiske utviklingen og rekrutteringsutfordringene tilsier at det er viktig å beholde flest mulig ansatte lengst mulig, samt ha en bevisst rekruttering og oppfølging av unge medarbeidere.

Kommunen må sørge for å gi ansatte arbeidsmessige utfordringer gjennom hele yrkeskarrieren. Videre må yngre medarbeidere tilbys arbeidskontrakter som er attraktive, og gis god faglig og personlig oppfølging og utvikling.

Diskriminering arter seg på forskjellige måter for **YNGRE OG ELDRE**.

MÅL OG STRATEGIER

VI VIL AT

- » Gjennomsnittlig fratredelsesalder for ansatte skal økes
- » Yngre medarbeidere skal oppleve kommunen som en attraktiv arbeidsplass

DETTE VIL VI GJØRE VED Å

- » Stimulere eldre til lengst mulig yrkesaktivitet utover 62 år
- » Legge til rette for at yngre medarbeidere rekrutteres til og blir i kommunen

2.6 Seksuell orientering

HOVEDUTFORDRINGER

SAMFUNNSUTVIKLER, TJENESTEYTER OG ARBEIDSGIVER

Revidert *Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersoner i Stavanger for perioden 2012–2016* ble vedtatt av bystyret 10.09.12. Første handlingsplan ble vedtatt for perioden 2007–2010. Den bidro til å rette oppmerksomhet mot, og skape engasjement for tiltak mot diskriminering av denne gruppen.

Målgruppen for den nye planen er ungdom 13–25 år, voksne og eldre samt ansatte i Stavanger kommune. Fokusområdene er fortsatt helse, skole, fritid og sosiale sammenhenger, samt arbeidsmiljø for ansatte i kommunen.

Et stort flertall er **POSITIVE ELLER NØYTRALE** til personer med annen seksuell orientering, men diskriminering og usynliggjøring skjer fortsatt.

MÅL OG STRATEGIER

VI VIL AT

- » alle skal være akseptert, respektert og inkludert og få likeverdige tjenester uavhengig av seksuell orientering

DETTE VIL VI GJØRE VED Å

- » følge opp vedtatt *Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersoner i Stavanger 2012–2016*

3

Oppfølging

av Strategi for likestilling og mangfold

Strategi for likestilling og mangfold skal konkretiseres i tiltaksplan(er), som i sterkere grad skal tydeliggjøre hva som skal gjøres og når i gjeldende handlings- og økonomiplanperiode. Tiltaksplanen(e) revideres årlig i tilknytning til kommunens *Handlings- og økonomiplan*. Tiltaksplanen(e) når det gjelder kommunens rolle som arbeidsgiver, må ses i sammenheng med tiltaksplaner for oppfølging av *Arbeidsgiverstrategi*.

Kommunens medarbeiderundersøkelse og ledersamtaler vil være viktige verktøy for oppfølging, vurdering og læring innen arbeidsgiverområdet. For kommunen som tjenesteyter og samfunnsutvikler vil evaluering av konkrete tiltak innen aktuelle områder (f.eks. *Kommunedelplan for universell utforming*) eller konkrete resultater (f.eks. valgdeltakelse blant innvandrere) vise om vi har nådd de fastlagte målene.

Iverksetting av strategi og tiltaksplan er i stor grad et linjelederansvar. Strategien og tiltaksplaner må derfor tilpasses lokale forhold for å oppnå ønskede resultater. På det enkelte arbeidsstedet må det tydeliggjøres hvilke tiltak som skal iverksettes og hvordan strategien skal følges opp i det daglige. Dette er en løpende aktivitet som må integreres og ligge til grunn for virksomhetenes faglige og mellommenneskelige utvikling.

I årsberetningen er kommunen som arbeidsgiver pliktig å rapportere om aktuelle tiltak innen de ulike diskrimineringsområdene, samt tilstand/status for kjønn og alder. Det er naturlig også å rapportere om aktuelle tiltak som er iverksatt for kommunen som tjenesteyter og samfunnsutvikler som følge av strategien.