



Vestvågøy kommune
- Stolt lofoting!

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

2022-2026



1 Innhold

FORORD	3
INNLEDNING	3
TILSTAND, UTFORDRINGER OG BARRIERER I VESTVÅGØY KOMMUNE	6
Ledelse.....	6
Lønns- og arbeidsvilkår.....	6
Opplæring, rekruttering og kompetanseheving.....	7
Livsfase og seniorpolitikk.....	7
Inkludering og universell utforming	7
MÅLSETTING, TILTAK OG EVALUERING	7
OPPSUMMERING.....	10
REVISJON AV HANDLINGSPLANEN	10

FORORD

Formålet med planen er å lage et aktivt verktøy i arbeidet for likestilling, inkludering og mangfold samt hindre diskriminering i organisasjonen. Handlingsplanen er et personalpolitisk tiltak.

Handlingsplanen skal behandles i arbeidsmiljøutvalget og vedtas av administrasjonsutvalget.

1. INNLEDNING

1. januar 2018 ble det vedtatt ny felles likestillings og diskrimineringslov. Loven erstatter de fire tidligere likestillings- og diskrimineringslovene.

Likestilling er et grunnleggende spørsmål om rettferdighet. Reelle muligheter for å delta på like vilkår gir valgfrihet, rettferdighet og frihet for den enkelte. Tradisjonelt har likestilling handlet om å fremme like rettigheter for kvinner og menn. Lovens formål er i dag å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av;

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet, religion, livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- alder og andre vesentlige forhold ved en person

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmede barrierer, og hindre at nye skapes.

Likestilling betyr at alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Diskriminering av omsorgsoppgaver er nå opplistet som eget grunnlag, dette er ment som en videreføring av gjeldene rett både hva gjelder den som er vernet og adgang til lovlig forskjellsbehandling pga. omsorgsoppgaver. Det følger av loven at sammensatt diskriminering, det vil si kombinasjon av ulike grunnlag, også er forbudt.

Ikke all forskjellsbehandling er diskriminering. Diskriminering er når noen, enten direkte eller indirekte, blir behandlet dårligere eller settes i en dårligere posisjon på grunn av et av forholdene over, uten at det er *saklig, nødvendig og forholdsmessig*.

I tillegg til å jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering plikter arbeidsgiver å jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og forebygge trakassering og seksuell trakassering.

Likestillings og diskrimineringsloven § 26. Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling:

«Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering,

kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling,*
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,*
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og*
- d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.*

Arbeidet som nevnt i andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.»

Det er kommunedirektøren som har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, lønn, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenestelige reaksjoner hvis ikke annet er fastsatt i lov. Visjonen til Vestvågøy kommune er «Stolt Lofoting». For å lykkes arbeider Vestvågøy kommune etter verdigrunnlagene tillit, åpenhet, respekt, raushet og mangfold. Visjonen og verdiene skal være en rettesnor og et tydelig kjennetegn for alle folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte, og skal være en del av vår arbeidskultur. Klarer vi å etterleve verdigrunnlaget som kommunen ønsker, samt helhetstenkning i alle ledd er organisasjonen allerede et langt stykke på vei også når det gjelder holdninger og adferd.

Vestvågøy kommunes handlingsplan om likestilling og diskriminering har som målsetting å gi alle ansatte like muligheter for inntekt, utvikling og deltakelse i et godt arbeidsmiljø.

Handlingsplanen er begrenset til å omfatte kommunalt ansatte. Formålet med planen er å tilrettelegge for systematisk arbeid med likestilling, inkludering og mangfold. Planen skal også synliggjøre aktiviteter som skal gjennomføres og være veiledende i forhold til dokumentering og rapportering i tråd med lovgivningen.

2. BAKGRUNNEN FOR ARBEIDET

Vestvågøy kommune har en gammel og utdatert handlingsplan for likestilling fra 1993. For å ivareta flest mulige interesserte er planen diskutert i ledergrupper, med arbeidstakerorganisasjonene, behandlet i AMU, drøftet med arbeidstakerorganisasjonene før den er behandlet i administrasjonsutvalget. Vågan kommune har vært generøs og tillatt oss å gjenbruke det vi ønsket fra deres plan.

3. LIKESTILLING- og diskrimineringsloven

4. Lovgrunnlag

Likestillingslovens formål er jf. § 1 å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Likestilling innebærer: Likestillingsloven § 1: a) likeverd b) like muligheter og rettigheter c) tilgjengelighet d) tilrettelegging. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnskapte funksjonshemmede barrierer og hindre at nye skapes. Lovens § 24 sier at offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål.

1.1 Forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling kan være lovlig. Det er presisert i den nye likestillings- og diskrimineringsloven

§ 7 Direkte forskjellsbehandling

§ 8 Indirekte forskjellsbehandling

§ 9 Lovlig forskjellsbehandling.

All forskjellsbehandling på grunn av alder er ikke forbudt. Arbeidsmiljøloven § 13.3 (2) bestemmer uttrykkelig at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er en uforholdsmessig inngripen overfor de som rammes, ikke er diskriminering.

Eksempler på dette kan være:

Lovgrunnlag	Lovtekst
Arbeidsmiljøloven § 13.3 2.ledd Unntak fra forbud mot diskriminering	Aldersgrenser basert på krav til helse og sikkerhet.
Arbeidsmiljøloven § 13-6	Arbeidsgiver iverksetter positive tiltak rettet mot yngre eller eldre arbeidstakere når tiltaket bidrar til å fremme likebehandling. Tiltakene må opphøre når formålet er oppnådd.
HTA § 2.2 Kvalifikasjoner	Moderat kvotering av kvinner og positiv særbehandling
Likestillingsloven- og diskrimineringsloven § 11.	Adgang til positiv særbehandling
Arbeidsmiljøloven § 13-6	Forbudet er ikke til hinder for å føre en aktiv seniorpolitikk som eksempel i form av særskilte opplæringstiltak. Særbehandlingen opphører når formålet er oppnådd
Arbeidsmiljøloven § 15-13a	Loven fastslår at arbeidsgiver ikke kan si opp ansatte under 72 år med begrunnelse alene at arbeidstaker har oppnådd pensjonsalder.

1.2 Hovedutfordringer i et likestillingsperspektiv

Vestvågøy kommune kan bli bedre på å sikre likestilling, inkludering og mangfold for ansatte. For å oppnå dette er organisasjonen avhengig av godt lederskap og bevisstgjøring av holdninger på alle nivå. Likestilling må være integrert i det daglige personalarbeidet. Forholdene ved arbeidsplassen må legges til rette for mennesker med nedsatt funksjonsevne, ulik etnisitet og ulik livsfaser. Likestilling skal gi rom for alle mennesker med ulike perspektiver, interesser og erfaringer.

2 SYSTEMATISK ARBEID MED LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD

Systematisk arbeid med likestilling, inkludering og mangfold handler om å samordne mangfoldsperspektivet og de ulike diskrimineringsgrunnlagene, iverksette konkrete tiltak og integrere dette i virksomhetens daglige drift. For å oppnå resultater må det arbeides aktivt, målrettet og planmessig. For eksempel kan enhetene benytte de overordnede målene som et utgangspunkt for å utarbeide/arbeide fram egne delmål/tiltak mv. Denne arbeidsprosessen kan illustreres slik:



3 TILSTAND, UTFORDRINGER OG BARRIERER I VESTVÅGØY KOMMUNE

Vestvågøy kommune skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, inkludering og mangfold. Dette krever konkrete mål og tiltak. Aktivitetsplikten handler blant annet om rekruttering, utvikling, lønns- og arbeidsforhold og beskyttelse mot trakassering. Loven pålegger ikke bestemte tiltak. Det er opp til hver enkelt virksomhet å vurdere hva som er relevante tiltak ut fra egne utfordringer. For å sette mål, vurdere å iverksette tiltak som fremmer likestilling, inkludering og mangfold må kommunen ta utgangspunkt i dagens situasjon. Nedenfor følger en kort beskrivelse av tilstand, utfordringer og barrierer Vestvågøy kommune står ovenfor de kommende år.

Fokusområder 2022-2026

Vi har valgt ut fem fokusområder som anses som viktige områder i arbeidslivet.

1. Ledelse
2. Lønns- og arbeidsvilkår
3. Opplæring, rekruttering og kompetanseheving
4. Livsfase og seniorpolitikk
5. Inkludering og universell utforming

3.1 Ledelse

Vestvågøy kommune har tidligere hatt utfordringer med rekruttering av kvinnelige toppledere; kommunalsjef og kommunedirektør. Det er totalt 66 ledere i kommunen fra kommunediretørnivå inkludert avdelingsledere. Av disse er 19 menn og 47 kvinner (prosjektledere er ikke inkludert). Blant kommunalsjefer er det 2 menn og en kvinne. Det har vært aktuelle kvinnelige søkere også til stillingen som kommunedirektør.

3.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Det var per 31.12.2021 829,4 årsverk i Vestvågøy kommune. I 643,3 av årsverkene er det ansatt kvinner, mens i 187,2 av disse er det ansatt menn. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner er

82,6 %, mens for menn er den 85,5 %. For alle ansatte i kommunen er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 83,11 %.

3.3 Opplæring, rekruttering og kompetanseheving

Et godt omdømme er viktig og en forutsetning for at Vestvågøy kommune skal kunne rekruttere, beholde og utvikle gode lojale medarbeidere. Omdømme omhandler omverdens oppfatning av organisasjonen over tid. Gjennom å arbeide strukturert og målrettet med utviklingsutvikling, rekruttering og kompetanseheving legges det til rette for at Vestvågøy kommune i større grad lykkes med fornøyde og tilfredse medarbeidere. I Vestvågøy kommune er det bosatt mennesker av ulike nasjonaliteter. Det må jobbes systematisk og bredt med inkludering slik at kommunen i størst mulig grad lykkes i å rekruttere nye ansatte med riktig kompetanse. Det vil si at kommunen ut fra flere synsvinkler både har ansvar for og interesse av å bidra til at flest mulig er inkludert på arbeidsmarkedet.

3.4 Livsfase og seniorpolitikk

Virksomhetens personalpolitikk er retningsgivende for forvaltning av menneskelige ressurser og utøvelse av ledelse. Seniorpolitikk inngår som en naturlig del av personalpolitikken. Samtidig kan personalpolitikk ha flere perspektiv. Å se en medarbeider ut fra hvilken livsfase vedkommende er i kalles gjerne livsfasepolitikk. En slik politikk kan inneholde både etableringsperspektiv, småbarnsperspektiv, livsperspektiv og seniorperspektiv. En annen måte å gjøre det på, er å si at personalpolitikken skal ha et individuelt perspektiv. Det vil si at virksomheten skal utvikles i møte med den enkelte medarbeider ut fra hans/hennes ressurser og forutsetninger.

3.5 Inkludering og universell utforming

Universell utforming (tilgjengelighet for alle) betyr at produkter, byggverk og uteområder som er i alminnelig bruk skal utformes slik at alle ansatte skal kunne bruke dem på en likestilt måte så langt det er mulig, uten spesielle tilpasninger eller hjelpemidler. Nedsatt funksjonsevne er et begrep som rommer svært mange ulike underbegreper og tilstander. Mens noen personer trenger tilrettelegging for å kompensere for fysiske funksjonsnedsettelse, kan andre ha utfordringer knyttet til psykisk helse. Tilrettelegging for arbeidstakere med kognitive funksjonsnedsettelse krever egne tiltak. Nedsatt funksjonsevne innebærer et mislighold mellom individets forutsetninger og samfunnets forventninger. Dette kan komme til uttrykk på flere vis. Vestvågøy kommune skal ved etablering av nye bygg eller ombygging av eksisterende bygningsmasse hensynta kravene i Plan- og bygningsloven til universell utforming, slik at byggene er tilpasset ansatte med ulik nedsatt funksjonsevne.

4 MÅLSETTING, TILTAK OG EVALUERING

Fokusområde	Overordnede mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvar
Ledelse	Vestvågøy kommune har en kjønnsbalansert ledelse.	Gjennomgang av kjønnsbalanse i lederstillinger i mai hvert år For stillinger der et kjønn er underrepresentert oppfordres det annet kjønn til å søke ved utlysning, pluss at vi ser	Hvert år Kontinuerlig	Kommunedirektøren

		internt etter gode lederkandidater og oppfordrer til lederopplæring		
	Ledere i Vestvågøy kommune skal gjøre kommunens likestillings- og mangfoldspolitikk kjent for sine ansatte.	Ledere tar dette opp på personalmøte minst en gang i året		Lederne på alle nivå
Lønns- og arbeidsvilkår	I Vestvågøy kommune har alle ansatte like muligheter for lønnsutvikling uavhengig av alder, kjønn og stilling. Det føres en lønnspolitikk som sikrer reell likelønn mellom kjønnene på alle nivå.	Drøftes en gang per år Diskuteres i kontaktforum og lederlinjen		Ledere på alle nivå
		Evaluering av lønnspolitisk plan	Annet hvert år	HR-sjef
		Vestvågøy kommune skal gjennom lønnsforhandlinger arbeide for å utjevne urimelige forskjeller mellom arbeidstakere.	Årlig	Kommunedirektøren
		Det skal årlig utarbeides relevant statistikk på lønn og lønnsutvikling fordelt på kjønn. Informasjonen viderefremmes til alle parter bla. før lønnsforhandlinger.	Hvert år	HR-sjef
	Ledere i Vestvågøy kommune har god kunnskap om likestilling, inkludering og mangfold.	Ledere rapporterer årlig til kommunalsjef for sitt område om likestillingen mv. i sin enhet	I planperioden	Ledere

Opplæring, rekruttering og kompetanseheving	I Vestvågøy kommune har alle ansatte like muligheter for utvikling, kompetanseheving og karriere.	Felles rutiner ved ansettelser og rekruttering, hvilket vil si lover og retningslinjer mv.	I planperioden	Kommunedirektøren
	Ledere med personalansvar skal diskutere kompetanseutviklingsbehov i enheten og ønsker med ansatte	Medarbeidersamtale/ utviklingssamtale	Årlig	Leder og den ansatte
	Ledere arbeider systematisk og målrettet for å kartlegge behov for opplæring, rekruttering og kompetanse.	Mulighet for kompetanseutvikling inngår i årlig medarbeidersamtale/ utviklingssamtale.	Kontinuerlig	Ledere
		Ledere skal gi innspill og være aktiv bidragsyter til utvikling av strategisk kompetanseplan.	Hvert fjerde år	HR i samarbeid med ledere og HTV
Livsfase og seniorpolitikk	Vestvågøy kommune sikrer at den enkeltes arbeidssituasjon er best mulig tilrettelagt i forhold til individuelle behov gjennom de ulike faser av livet	Seniorpolitikk revideres ved revidering av lønnspolitisk plan	I planperioden	Kommunedirektøren
	Vestvågøy kommune arbeider målrettet for å redusere sykefravær og følge opp sykemeldte arbeidstakere for å gi mulighet for deltagelse i arbeidslivet.	Alle ledere tilbys opplæring i IA arbeid Årlige HMS samtaler med lederne	Fortløpende	Ledelsen og ansatte
Inkludering og universell utforming	Vestvågøy kommune fremmer like muligheter og	Det skal i forkant av stillingsutlysninger vurderes behov for om underrepresenterte	I planperioden	Kommunedirektøren

	deltagelse for alle uavhengig av blant annet funksjonsnivå eller funksjonsevne.	grupper skal oppfordres til å søke. Tillitsvalgte tas med i dette arbeidet.		
	Vestvågøy kommune har et godt arbeidsmiljø hvor den enkelte arbeidstaker trives å arbeide.	Arbeidsmiljø, likestilling, inkudering og mangfold tas opp på personalmøter	Kontinuerlig	Alle

5 OPPSUMMERING

Vestvågøy kommune vil gjennom sin handlingsplan for likestilling, inkudering og mangfold, tydeliggjøre sine holdninger på området og sitt samfunns- og arbeidsgiveransvar for sine ansatte. Det gir Vestvågøy kommune muligheter til å føre en moderne og tydelig arbeidsgiverpolitikk som vil gi positive konsekvenser for omdømme og derved bidra til gode rekrutteringsmuligheter og et godt omdømme for fremtiden.

6 REVISJON AV HANDLINGSPLANEN

Planen skal være et aktivt verktøy i organisasjonen, for at dette skal være mulig er det nødvendig å revidere den hvert 4 år. Administrasjonen er ansvarlig for å revidere planen.