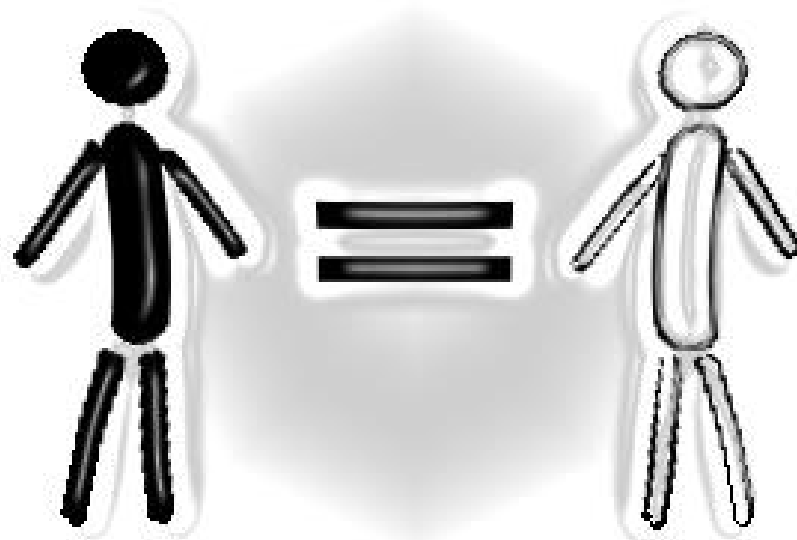


Handlingsplan om likestilling og diskriminering 2019 - 2023



«Likestilling kommer ikke av seg selv»

Vedtatt av kommunestyret den 17. juni 2019 , saksnr. ?

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD _____	s. 3
1.0 INNLEDNING _____	s. 4
2.0 BAKGRUNNEN FOR ARBEIDET _____	s. 6
2.1 Arbeidsgruppe _____	s. 6
2.2 Høring og uttalelser _____	s. 6
3.0 LIKESTILLINGS OG DISKRIMINERINGSLOVEN _____	s. 7
3.1 Lovgrunnlaget _____	s. 7
3.2 Forskjellsbehandling kan være lovlig _____	s. 7
3.3 Hovedutfordringer i et likestillingsperspektiv _____	s. 8
4.0 SYSTEMATISK ARBEID MED LIKESTILLING OG MANGFOLD _____	s. 9
4.1 Fokusområder 2019– 2023 _____	s. 9
5.0 TILSTAND, UTFORDRINGER OG BARRIERER I VÅGAN KOMMUNE _____	s. 10
5.1 Ledelse _____	s. 10
5.2 Lønns- og arbeidsvilkår _____	s. 11
5.3 Opplæring, rekruttering og kompetanseheving _____	s. 12
5.4 Livsfase og seniorpolitikk _____	s. 12
5.5 Inkludering og universell utforming _____	s. 13
6.0 MÅLSETTNING, TILTAK OG EVALUERING _____	s. 14
7.0 OPPSUMMERING _____	s. 19
8.0 REVISJON _____	s. 19
9.0 VEDLEGG	

FORORD

I 2013 fikk personalavdelingen i oppdrag fra Arbeidsmiljøutvalget(AMU) å sette ned et utvalg for å arbeide med et forslag til en handlingsplan i 2015-2019 for likestilling og mangfold i Vågan kommune.

Handlingsplanen er et personalpolitisk tiltak. I følge delegasjonsreglement datert 27.10.14 skal personalpolitiske tiltak som angår alle ansatte vedtas av kommunestyret (jf delegasjonsreglementet Vågan kommune, kulepunkt 5.4, 2014: 18).

Formålet med planen er at den er aktivt verktøy i arbeidet for likestilling samt hindre diskriminering i organisasjonen.

Vågan kommune har i sak nr. 228/92 16.06.92 i administrasjonsutvalget vedtatt plan for «Handlingsplan for likestilling i Vågan kommune». Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2015 – 2019 erstatter planvedtak av 16.06.92.

Etter gjeldende delegasjonsvedtak og på bakgrunn av at planen inneholder personalpolitiske målsettinger og tiltak skal planen til høring i alle politiske og administrative utvalg.

Handlingsplanen er revidert og vedtatt i 1. og 2. kvartal 2019 for perioden 2019-2023.

1.0 INNLEDNING

I 2013 var det 100 år siden kvinner fikk stemmerett i Norge. 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. Ordet likestilling har tradisjonelt vært brukt i betydningen likestilling mellom kvinner og menn, såkalt kjønnslikestilling. Dette er fremdeles den vanligste bruken av ordet, men de senere årene har det fått en utvidet betydning til også å gjelde andre diskrimineringsgrunnlag som for eksempel etnisitet, legning, politisk tilhørighet, livssyn, alder fysiske begrensninger mv.

Det ble 1. januar 2018 vedtatt ny felles likestillings og diskrimineringslov. Loven erstatter de fire tidligere likestillings- og diskrimineringslovene. 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 er også forbudt å diskriminere pga. av alder. Det følger av loven at sammensatt diskriminering, det vil si kombinasjon av ulike grunnlag, også er forbudt. Det er også nå mulig og positivt særbehandle menn for eksempel ved rekruttering.

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

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.»

Fra høsten 2019 etter valget gjelder den nye kommuneloven av 22. juni 2018. Loven påpeker blant annet at det er rådmannen 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 Vågan kommune er at vi skal være en moderne og fremtidsrettet organisasjon. For å lykkes arbeider Vågan kommune etter verdigrunnlagene ansvar, omsorg, respekt, lojalitet og åpenhet. 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.

I arbeidet med handlingsplanen har arbeidsgruppen begrenset planen til å omfatte kommunalt ansatte.

Formålet med planen er å tilrettelegge for systematisk arbeid med likestilling, kommunen skal årlig rapportere angående likestilling mv. jf. kommunelovens kap. 16. Planen skal også synliggjøre aktiviteter som skal gjennomføres og være veiledende i forhold til dokumentering og rapportering i tråd med lovgivningen.

2.0 BAKGRUNNEN FOR ARBEIDET

2.1 Arbeidsgruppe

Arbeidsmiljøutvalget (AMU heretter) besluttet i møte den 13.11.2013 at Personalavdelingen i Vågan kommune fikk i oppdrag å sette ned en arbeidsgruppe for å utarbeide et forslag i løpet av 2014 til handlingsplan for likestilling og mangfold i Vågan kommune. I møte AMU 12.2.2014 ble arbeidsgruppen vedtatt.

Handlingsplanen skal omfatte ansatte i Vågan kommune. Arbeidsgruppen er satt sammen av ansatte i Vågan kommune, hvor en del av hensikten var en arbeidsgruppe med ulik bakgrunn, her: begge kjønn, fra ung til eldre, fagforening, person fra typisk kvinneyrke, en med lederfunksjon, person med annen kulturell bakgrunn enn gjennomsnittet.

Det ble i 2013 gjort et grundig forarbeid. Handlingsplanen er våren 2019 revidert av to medlemmer av arbeidsgruppen før den ble sendt på høring.

Hovedsaklige endringer i den nye handlingsplanen er:

- Ny likestillings- og diskrimineringslov
- Endring av tittel jf. ny lov
- Kommuneloven
- Ny statistikk
- Mindre justeringer i teksten

2.2 Høring og uttalelser

Planen ble sendt på høring 10.04.19. Innen fristens utløp den 05.05.2019 var det ikke mottatt noen tilbakemeldinger.

3.0 LIKESTILLING- og diskrimineringsloven

3.1 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.

3.2 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. Særbehandling opphører når formålet er oppnådd
Arbeidsmiljøloven § 15-13a	Loven fastslår at arbeidsgiver ikke kan si opp ansatte <u>under</u> 72 år med begrunnelse alene at arbeidstaker har oppnådd pensjonsalder.

3.3 Hovedutfordringer i et likestillingsperspektiv

Vågan kommune står foran flere utfordringer for å sikre likestilling, likeverd 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 ulike livsfaser. Likestilling skal gi rom for alle mennesker med ulike perspektiver, interesser og erfaringer.

4.0 SYSTEMATISK ARBEID MED LIKESTILLING OG MANGFOLD

Systematisk arbeid med likestilling og diskriminering 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. Alle enhetene i Vågan kommune må utarbeide egne konkrete mål og iverksette tiltak med utgangspunkt i dagens likestillingssituasjon og kontinuerlig evaluere og følge opp prosessen underveis. 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:



Likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4, sier noe om krav og plikter til aktivt likestillingsarbeid i det offentlige. Offentlige myndigheter har aktivitetsplikt og skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

4.1 Fokusområder 2019-2023

Plan om likestilling og diskriminering har 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

5.0 TILSTAND, UTFORDRINGER OG BARRIERER I VÅGAN KOMMUNE

Vågan 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, forfremmelse, 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 Vågan kommune står ovenfor de kommende år.

Etter revidering av handlingsplanen fremstår utfordringene for kommunen som like. Det er en positiv endring når det gjelder lønnsutvikling for kvinner fra statistikkgrunnlaget i 2014 til den siste tilgjengelige fra 2018.

5.1 Ledelse

Vågan kommune har tidligere hatt utfordringer med rekruttering av kvinnelige ledere, dette gjenspeiles i handlingsplan for likestilling fra 1992.

Etter en kartlegging pr. 010119 er det totalt 58 ledere i konsernet fra rådmannsnivå inkludert avdelingsledere og de kommunale foretakene, av disse er 27 menn og 31 kvinner (prosjektledere er ikke inkludert). Det kan virke som at kommunen har lyktes i å rekruttere kvinnelige ledere etter den første handlingsplanen ble skrevet i 1992 basert på de opplysningene som fremkom i handlingsplanen.

5.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Det var per 1.12.18 793 årsverk i Vågan kommune inkludert alle foretakene en økning med 64 årsverk siden 2014 fordelt på 1108 stillingshjemler, en økning med 108 stillingshjemler fra 2014.

I 591 av årsverkene er det ansatt kvinner, mens i 202 av disse er det ansatt menn. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 72%.

I 2014 var det 729 årsverk fordelt på 549 kvinner og 180 menn, disse var fordelt på 1000 stillingshjemler. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner er 70 %, mens for menn er den 83 %. For alle ansatte i kommunen er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 73 %. Siste avsnitt er tatt med for å gi et inntrykk av de endringene som har vært siden vi vedtok den forrige planen.

Tabell 3 (fra PAI pr 011218)

Tabell 3
Lønnsforhold justert for ulike faktorer. Vågan kommune.

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2016, 1.12.2017 og 1.12.2018.

Justert for	Årstall					
	2016		2017		2018	
	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	91,5	91,0	91,9	92,8	91,5	91,4
Alder	91,7	91,2	91,7	92,6	92,0	91,9
Stillingsgruppe	96,1	97,6	95,4	97,9	96,4	98,0
Stillingskode	99,8	98,0	99,3	98,3	96,1	98,2
Utdanning	93,0	95,2	92,0	95,4	91,5	94,0

Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for ansattgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Et eksempel på målrettet arbeid med arbeidsvilkår er utarbeidelse og gjennomføring av spørreundersøkelse og kartlegging (2014) angående uønsket deltid hos ansatte innenfor programområdet Helse- og omsorg. Undersøkelsen ble utarbeidet i samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte ved de ulike enhetene. Resultatene benyttes som et arbeidsdokument ved rekruttering eller endringer på bemanningen i de ulike enhetene, og som et ledd i kvalitetsutviklingen ved å kunne benytte seg av ressurser på tvers i programområdet.

5.3 Opplæring, rekruttering og kompetanseheving

Et godt omdømme er gull verdt og en forutsetning for at Vågan 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 organisasjonsutvikling, rekruttering og kompetanseheving legges det til rette for at Vågan kommune i større grad lykkes med fornøyde og tilfredse medarbeidere.

I Vågan 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 i befolkningen. 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.

Realisering av målet om å rekruttere innvandrere på alle nivåer i organisasjonen avhenger av at der er søkere med innvandrerbakgrunn som kan dokumentere at de har de kompetanser kommunen trenger for å fylle kravene til faglighet og skikkethet i tjenesteproduksjonen.

5.4 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.

5.5 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.

Vågan 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.

6.0 MÅLSETTING, TILTAK OG EVALUERING

Fokusområde	Overordnede mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvar
Ledelse	Vågan kommune har en kjønnsbalansert ledelse.	Vågan kommune skal motivere og oppfordre kvinner og andre underrepresenterte grupper med lederpotensiale til å søke lederopplæring og lederstillinger.	Rapporteres i årsmeldingen	Rådmannen og politikerne
	Ledere i Vågan kommune skal gjøre kommunens likestillings- og mangfoldspolitikk kjent for sine ansatte.	Likestilling, inkludering og mangfold skal inngå som integrert tema i leder- og medarbeiderutvikling og i informasjon til nye medarbeidere.	Rapporteres i årsmeldingen	Lederne på alle nivå
Lønns- og arbeidsvilkår	I Vågan 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.	Det benyttes tydelige og objektive kriterier ved fastsettelse av lønn for å sikre lik lønnsutvikling for likt arbeid mellom samtlige arbeidstakere.	Rapporteres i årsmeldingen	Ledere på alle nivå
		Evalueringsav lønnspolitikk	2020 og 2022	Kommunalsjef

		plan.		stab/støtte
		Vågan kommune skal gjennom lønnsforhandlinger arbeide for å utjevne urimelige forskjeller mellom arbeidstakere.	I planperioden	Rådmannen
		Det skal årlig utarbeides relevant statistikk på lønn og lønnsutvikling fordelt på kjønn. Informasjonen videreformidles til alle parter bla. før lønnsforhandlinger.		Personalavdeling
	Vågan kommune arbeider målrettet for å redusere uønsket deltid blant fast ansatte.	Det skal i planperioden arbeides systematisk for reduksjon av uønsket deltid blant ansatte.	I planperioden	Enhetsledere, leder med personalansvar og ansatte
	Ledere i Vågan kommune har god kunnskap om diskriminering og likestilling.	Ledere arbeider aktivt for likestilling, inkludering og mangfold.	I planperioden	Ledere
		Ledere rapporterer årlig til kommunalsjef for sitt område om	Årlig	Ledere

		likestillingen mv. i sin enhet		
	Ledere med personalansvar I denne samtalen skal det blant annet diskuteres vilkår og forventninger	Medarbeidersamtale/utviklings samtale	Årlig	Leder og den ansatte
Opplæring, rekruttering og kompetanseheving	I Vågan 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	Rådmannen
	Ledere med personalansvar I denne samtalen skal det blant annet diskuteres kompetanseutvikling behov i enheten og ønsker fra den ansatte	Medarbeidersamtale/utviklings samtale	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/utviklings samtale.	Kontinuerlig	Ledere
		Ledere skal gi innspill og være aktiv bidragsyter til	Hvert fjerde år	Personalavd. i samarbeid med ledere og HTV

		utvikling av strategisk kompetanseplan.		
		Ledere gir innspill årlig til kompetanseplan. (Arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud gir innspill på relevant kompetanseheving til nærmeste leder.)	Høst – hvert år	Ledere
	Rekruttere innvandrere på alle nivåer i organisasjonen	Følge interne rutiner	Kontinuerlig	Ledere og ansettelsesutvalg
	Vågan kommune har iverksatt fadderordning for nytilsatt fast ansatte i løpet av planperioden.	Nytilsatte får ved ansettelse eller lengre midlertidige vikariater tilbud om fadderordning. Fadderordning skal gi forutsigbarhet og trygghet for fast ansettelse de 2-3 første måneden av ansettelsen.	Ved ansettelser i planperioden	Lederne
Livsfase og seniorpolitikk	Vågan kommune sikrer at den enkeltes arbeidssituasjon er best mulig tilrettelagt i forhold til	Kommunen legger til rette for at begge kjønn skal kunne ta på seg omsorgsoppgaver, og sørge	I planperioden	Rådmannen

	individuelle behov gjennom de ulike faser av live	for at disse ikke hemmer eller hindrer karriereutviklingen av ansatte. En skal nytte og videreutvikle ansattes kompetanse, motivasjon og arbeidsevne uansett alder så langt det lar seg gjøre i enhetene.		
	Vågan kommune arbeider målrettet for å redusere sykefravær og følge opp sykemeldte arbeidstakere for å gi mulighet for deltagelse i arbeidslivet.	Lederne og ansatte må jobbe strukturert og målrettet for et godt arbeidsmiljø. HMS-håndboken/håndbok for sykefraværsoppfølging.	Fortløpende	Ledelsen og ansatte
Inkludering og universell utforming	Vågan kommune fremmer like muligheter og deltagelse for alle uavhengig av blant annet funksjonsnivå eller funksjonsevne.	Det skal i forkant av stillingsutlysninger vurderes behov for om underrepresenterte grupper skal oppfordres til å søke. Tillitsvalgte tas med i dette arbeidet.	I planperioden	Rådmannen
	Ved endringer eller nybygg utformes bygg etter til enhver tid gjeldene lov	Vågan kommune arbeider aktivt og målrettet for å fremme	Kontinuerlig	Rådmannen

	og planverk på en slik måte at alle ansatte med flere kan forflytte seg i byggene.	universell utforming innenfor virksomheten.		
	Vågan kommune har et godt arbeidsmiljø hvor hver enkelt arbeidstaker trives å jobb.	Ledere og ansatte har plikt til å forebygge og hindre trakassering og diskriminering.	Kontinuerlig	Alle

7.0 OPPSUMMERING

Vågan kommune vil gjennom sin handlingsplan om likestilling og diskriminering, tydeliggjøre sine holdninger på området og sitt samfunns- og arbeidsgiveransvar for sine ansatte. Det gir Vågan 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.

8.0 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. Ansvarlig for å revidere planen er administrasjonen.

Vedlegg:

Sendt på høring den 10.04.2019, med svarfrist 05.05.2019 til følgende mottakere:

Mottakere/Avsender	Mottatt tilbakemelding	Innspill/uttalelse
HVO (forutsetter at HVO tar det opp med sine verneombud)		
Vågan Havn KF Vågan eiendom KF Kultur i Vågan KF		
Lederforum		
Hovedutvalgene: Næring, plan og utvikling Helse og sosial Kultur og oppvekst		
Kommunalt råd for funksjonshemmede		
Kontrollutvalget		
Fagforbundet		
Delta		
Norsk Sykepleierforbundet (NSF)		
Utdanningsforbundet		
NITO		
Fellesorganisasjonen (FO)		
Musikernes		

fellesorganisasjon		
Naturviterne		
Ergoterapiforbundet		
Legeforeningen		
Fysioterapiforbundet		
Andre		