

«Alle arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.» Likestillings- og diskrimineringsloven.

Likestillings- og mangfoldsarbeid i Mandal kommune

Handlingsplan perioden 2018-2020

Prosjektleder Cecilie Blørstad Ro

Innledning

Mandal kommune er en av 16 pilotvirksomheter som er med i sertifiseringsordningen Likestilt Arbeidsliv. Formålet med å være med i ordningen er å bli enda bedre på likestillings- og mangfoldsarbeidet.

Målet er å bli sertifisert som Norges første likestilte arbeidslivsbedrift våren 2018.

Vi ble med i ordningen i 2016 og har deltatt på fagsamlinger med de andre pilotvirksomhetene. Fagsamlingene har gitt inspirasjon og tips til det videre likestillingsarbeidet.

I 2016 ble det foretatt en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle ansatte. 47 % svarte på undersøkelsen. I tillegg ble det foretatt analyser av aktuelle rutiner, retningslinjer og styringsdokumenter. På bakgrunn av denne kartleggingen fikk vi tilbakemelding fra Likestilt Arbeidsliv om hva vi måtte jobbe videre med for å bli sertifisert. I februar 2018 svarte vi på en questback undersøkelse og sendte inn forslag til handlingsplan. Forslaget til handlingsplanen ligger vedlagt og gjelder i perioden 2018-2020. Mandal, Lindesnes og Marnardal blir en stor kommune i 2020. Mandal kommune ønsker å ta med likestillings- og mangfoldsarbeidet inn i ny kommune.

13. april 2018 la vi frem handlingsplanen og aktuell dokumentasjon for sertifisørene. Torsdag 20. april 2018 blir det avgjort om vi blir sertifisert.

Ansvarlig for utarbeidelse av handlingsplanen er prosjektleder med innspill fra arbeidsgruppa som ble opprettet november 2017:

- Tutti Ericson, Personalkonsulent
- Hanne Christine Borø, Rådgiver personal
- Anne Mette Foshaugen (vara: Irene Danielsen) Hovedtillitsvalgt Fagforbundet
- Siren V. Johannessen, Personalsjef
- Cecilie B. Ro, Prosjektleder




	Mål	Tiltak	Frist	Ansvar	Status
Forankring	Sikre at likestillings- og mangfoldsarbeidet er en integrert del av måten Mandal kommune jobber på i alle nivå og i alle prosesser.	Likestilling, inkludering og mangfold tema i/på: <ul style="list-style-type: none"> • AMU 2. g. pr. år • Vernesamling • Fellesforum 1 g. pr. år • Rådmannens ledergruppe 2.g pr. år • Frokostmøter for ledere 1.g. pr. år • LOS-kurs (lederopplæring i startgropa) • Personalmøter 1 g. pr. år • Lederforum 1 g. pr. år 	2018	Prosjektleder har ansvar for at mangfoldsarbeidet blir tema på de ulike arenaene.	
		Forankres i: Kommuneplan ny kommune Lederavtaler Mal for medarbeidersamtaler (ta inn spørsmål om trakassering og utenforskap)	2020 Mai 2018 Februar 2018	Rådmannen/Fellesnemda Rådmannen Rådmannen	
		Bedriftshelsetjenestens handlingsplan	April 2018	Personal og BHT	

Inkluderende arbeidsmiljø	Forebygge og hindre trakassering	Involvere verneombud i større grad i forbedring av det sosiale arbeidsmiljøet. Trakassering tema på neste vernesamling. Nye varslingsrutiner. Nye retningslinjer for ytringsfrihet.	Mars 2018 April 2018 April 2018	Prosjektleder og hovedverneombud Rådmannen Rådmannen	
	Inkludere og involvere	Tavlemøter i arbeidsprosesser (LEAN).	2018	Enhetsledere	
		Vurdere å oversette nøkkeldokumenter (HMS) til flere språk for å sikre forståelse og inkludering.	2018	Enhetsledere	
		Etiske refleksjonsnotat på arbeidsplassene med tema: seksuell trakassering og utenforskap.	2018 - 2019	Verneombudene, prosjektleder og HMS ansvarlig	
		Mangfoldskonkurransen i uke 7 årlig.	2018	Prosjektleder	
		Gjennomføre medarbeidersamtale 1 gang pr år.	2018	Ledere med personalansvar	

Rekruttering	Rekruttere medarbeidere med innvandrerbakgrunn på alle nivå i virksomheten og sikre mangfold (kjønn, alder, personer med nedsatt funksjonsevne) når man rekrutterer.	Følge hovedtariffavtalen i tilsettingsprosesser og innkalle minst en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn til intervju.	2018	TSU	
		Ansette den best kvalifiserte, men ikke sette for høye kvalifikasjonskrav da dette kan hemme mangfold og inkludering.	2018	TSU	
		Utlysningspraksis, språk og tekst som appellerer til mangfoldet. Bruk klart språk.	2018	TSU	
		Justere intervjuguide i tråd med likestilt arbeidsliv på kontorforum.	2018-2019	Stab helse og omsorg	
		Videreføre Menn-i-helse	2018	Enhetsledere helse og omsorg	
		Lekevenner i barnehage (gutter fra ungdomsskolen)	2018	Enhetsleder barnehagene	
		Bevissthet/plan for rekruttering av ledere med minoritetsbakgrunn. Legge til rette for å rekruttere egne ansatte til lederstillinger. Ta med innspill i ny kommune.	2018-2020	Rådmannen/ Fellesnemnda	

Tilrettelegging	Gravide står lengre i jobb	Frikjøp av jordmor: trekantsamtaler på arbeidsplassen (leder, gravid, jordmor)	Juni 2018	Prosjektleder	
	Tettere oppfølging av sykemeldte	Nærværstimen: korttidsfravær Kompetanseheving hos ledere hvordan lage gode oppfølgingsplaner som sendes NAV og lege. Tema på frokostmøte. Utarbeide sjekklister på arbeidsplassene for sykemeldte (PWC).	Januar 2018 2018 2018	Personal, ledere og NAV Personal Enhetsledere	
	Vedlikeholde oversikt over ansatte med tilretteleggingsbehov i virksomheten	Oversikt over: 1. Overtallige 2. Oppdatert omplasseringsliste pga helsemessige utfordringer	2018	Enhetsledere og Personal	

<h1>Heltidskultur</h1>	<p>Skape en heltidskultur i Mandal kommune Målsettingen er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 80 % og halvparten jobber heltid.</p>	<p>Øke antall ansatte i hele stillinger.</p>	<p>2020</p>	<p>Prosjektleder</p>	<p>2 årig prosjektperiode, med et langsiktig perspektiv.</p>
		<p>Arbeidstidsordninger som er helsefremmende og som kan gi mangfold i rekruttering som igjen gjenspeiler brukerne våre.</p>	<p>2018</p>	<p>2018</p>	<p>Prosjektleder og styringsgruppa</p>



Livsfase	Sikre at ansatte som er i foreldrepermisjon blir inkludert	<p>Ansatte som er i foreldrepermisjon eller sykmeldte skal få informasjon og holdes oppdatert.</p> <p>Ivareta de i lønnet permisjon i lønnsoppgjøret.</p> <p>Utarbeide rutine for oppfølging av ansatte i foreldrepermisjon for å sikre tilstrekkelig informasjon (planlegging, forventninger, endringer).</p> <p>Rutine for å sikre at ledere har samtale med ansatte som søker om permisjon fra sin stilling pga omsorg for små barn. Sørg for at det årlig tas en revurdering før ny permisjonsperiode innvilges. Utarbeide samtalemål.</p>	2018-2019	Enhetsledere	
			2018	Personal	
			2018	Enhetsledere	
			2019	Rådmannen	

Likelønn	Synliggjøre og legge til rette for karrieremuligheter	God informasjon ut til ansatte om lønn og karrieremuligheter. Videreføre bruk av avansementskodene.	2018	Personal	
	Lik lønn for arbeid av lik verdi	Lønnstrategiplanen skal justeres.	2018	Personal	
		Bevissthet i lokale forhandlinger og rekrutteringssammenheng lønn menn og kvinner.	2018	Personal	
		Synliggjøre lønnsforskjeller kvinner/menn for fagarbeidere, høyskoleutdannede, uten særskilt krav til utdanning. Tallene legges til grunn i lokale forhandlinger med mål om å rette opp i utilsiktede lønnsforskjeller.	2018	Personal	
		Omgjøre funksjonstillegg til grunnlønn. Dette gjelder stort sett kvinner.	2018	Personal	

Pilotvirksomheter:

