

Kvinesdal – et godt sted for alle

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022 – 2025

1. Innledning

Kvinesdal kommune har jobbet aktivt med likestilling og mangfold i mange år. Fokus i arbeidet har forandret seg fra å gjelde hovedsakelig kjønnslikestilling og kommunen som arbeidsgiver, til et bredt og vel forankret arbeid som omfatter arbeidsgiver-, tjeneste- og samfunnsnivå. Det jobbes både for kjønnslikestilling og med andre diskrimineringsgrunnlag.

Likestillings- og diskrimineringsloven krever at kommunen jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver. Disse pliktene gjelder for ulike diskrimineringsgrunnlag som kjønn, graviditet, omsorgsoppgaver, alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Arbeidet med handlingsplanen ble påbegynt våren 2021 og sluttført våren 2022. En tverrfaglig arbeidsgruppe har hatt ansvar for å utarbeide planen. I gruppen har en medarbeider eller leder fra alle tjenesteområder og flere arbeidstakerorganisasjoner vært representert. I planarbeidet ble ulike grupper (ledere, politiske utvalg, representanter fra ulike organisasjoner i Kvinesdal) invitert til dialogmøter og workshops. Det ga arbeidsgruppen et detaljert bilde av situasjonen i Kvinesdal og et godt grunnlag for videre arbeid. Tiltak og aktiviteter ble valgt ut med fokus på lokale forhold, behov og ikke minst mulighet for realisering.

Likestilling betyr i denne handlingsplanen likeverd, like muligheter, like rettigheter og likeverdige tjenester. Mangfold beskriver inkludering av alle marginaliserte grupper.

2. Likestilling og mangfold i Kvinesdal – utfordringer og utviklingsområder

Statistikk fra blant annet SSB viser at Kvinesdal kommune har et vesentlig lavere utdanningsnivå hos begge kjønn, en vesentlig høyere andel deltidsarbeidende kvinner og noen flere utenfor arbeidslivet enn gjennomsnittet i Norge.

Deltakere i ulike dialogmøter og workshops trekker fram stereotype kjønnsrollemønstre, holdninger og fordommer som mulige likestillingsutfordringer. Frivillig deltidsarbeid, lavt utdanningsnivå, manglende inkludering av innvandrere, mobbing i skolen, samt konsekvenser av sosiale og økonomiske forskjeller i lokalsamfunnet ble nevnt av flere.

Utstrakt frivillig deltidsarbeid har konsekvenser. Dette resulterer i lavere personlig inntekt og redusert pensjonsbeholdning for mange kvinner, men resulterer også i svakere kjøpekraft og mindre skatteinntekter for kommunen. Kommunen og næringslivet har behov for ansatte i store stillinger og med høy utdanning.

Kvinesdal har en sterk frivillig sektor og mange engasjerte lag og foreninger som allerede gjør en viktig jobb for inkludering og likestilling. Samskaping og samarbeid med, og mellom, flere engasjerte grupper i lokalmiljøet, kan bidra til en bedre dynamikk i utviklingen av et likestilt og bærekraftig lokalsamfunn.

3. Målsetting

Handlingsplan for likestilling og mangfold er et verktøy for å forankre, sikre systematikk i og gi retning til kommunens arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering, ut fra de ulike diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven som beskrevet i pkt. 1.

Tiltakene og aktivitetene i planen skal støtte opp under satsingsområder og målene i kommuneplanens samfunnsdel:

- **Levekår – Like muligheter**
I Kvinesdal er alle innbyggere inkludert og opplever tilhørighet, trygghet og mestring.
- **Verdiskaping og attraktivitet**
Kvinesdal er et attraktivt sted med et bærekraftig næringsliv og et mangfoldig kultur-, idretts- og foreningsliv med gode kulturopplevelser og inkluderende møteplasser
- **En robust kommuneorganisasjon**
Kvinesdal kommune er en innovativ og handlekraftig organisasjon.

Kommunen skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig på arbeidsgiver-, tjenesteytings- og samfunnsutviklingsnivå, for at **Kvinesdal kommune skal være et godt sted å bo for alle innbyggere.**

4. Tiltak og aktiviteter

4.1. Område 1: Oppvekst

Mål: Fremme likestilling og forbygge mobbing, diskriminering, utenforskap og frafall fra skole og utdanning.

Tiltak	Periode	Ansvar
Holdningsskapende arbeid i barnehage, fokus på flere diskrimineringsgrunnlag - I personalgruppen - Sammen med barna	2022 – 2025	Virksomhet barnehage
Forebyggende arbeid for barn og unge (tverrfaglig arbeid som omfatter barnehage, skole, helse, kultur - egen handlingsplan). Følgende punkter inngår i kommunens 9A plan for elevenes skolemiljø: - Tiltak mot mobbing av elever fra utsatte grupper (blant annet med innvandrerbakgrunn, funksjonsnedsettelse og annen seksuell orientering) - Fokus på skolemiljø og utdanning – bidra til å forhindre drop-outs	2022 – 2025	Virksomheter grunnskole, barnehage, forebygging og mestring og kultur
Vurdering av muligheter for samarbeids- og møtearenaer med barn/foreldre/skole for likestilling og mangfold, mot mobbing og negative holdninger	2022 – 2025	Virksomhet grunnskole
Fritidskort for barn og unge videreføres	2022 – 2025	Virksomhet kultur

Tiltak	Periode	Ansvar
NAV tiltaket «nye mønstre – trygg oppvekst» forlenges utover prosjektperioden. Prosjektet omfatter en helhetlig og koordinert innsats til barnefamilier med vedvarende lav inntekt, med formål om å bryte negative mønstre hvor utfordringene overføres mellom generasjoner	2022 – 2025	NAV Lister

4.2. Område 2: Utdanning

Mål: Sikre tilgang og muligheter for videregående utdanning på flere nivå. Heve utdanningsnivå.

Tiltak	Periode	Ansvar
Kvinesdal kommune tilbyr læreplasser og kvalifiseringsmuligheter for ansatte, f.eks. «fagbrev på jobb»	2022 - 2025	Personalavdeling i samarbeid med virksomhetene og NAV Lister
Tett samarbeid med Karriere Agder, Lister kompetanse, m.fl. om kompetansehevende aktiviteter, desentraliserte studietilbud og styrket grunnskoleopplæring for voksne	2022 - 2025	Kommunens ledelse, NAV Lister og voksenopplæring

4.3. Område 3: Mangfold i Kvinesdal

Mål: Inkludering og høy trivsel.

Tiltak	Periode	Ansvar
Mangfoldsfokus på ulike kommunale arrangement	2023	Virksomhetene i samarbeid med ulike aktører.
Samarbeid med idrettsklubbene om mulig paraidrettstilbud i Kvinesdal/Lister	2022 - 2025	Virksomhet kultur, folkehelsekoordinator i samarbeid med andre aktører
Informasjon og kursing om mangfold, likestilling og forebygging av diskriminering for lag og foreninger	2023	Virksomhet kultur i samarbeid med andre aktører
Pride-markering i virksomhetene i Kvinesdal kommune	2022 - 2025	Personalavdeling i samarbeid med virksomhetene
Informasjon fra Skeiv ungdom i ungdomsskolen	2022 - 2025	Virksomhet grunnskole

4.4. Område 4: Informasjon

Mål: Informasjon fra Kvinesdal kommune er tilgjengelig for alle.

Tiltak	Periode	Ansvar
Arbeide for at alle skal finne informasjon uavhengig om man er digital bruker eller ikke	2022 - 2025	Rådgiver informasjon i samarbeid med virksomheter

4.5. Område 5: Inkludering i arbeidslivet og mangfold på arbeidsplassen

Mål: Inkludere flere i arbeidslivet. Økt mangfold i kommuneorganisasjonen.

Tiltak	Periode	Ansvar
Prosjektet <i>Inn i jobb</i>	2023/2024	Personalavdeling i samarbeid med virksomhetene og NAV Lister
Vurdere et prosjekt om inkludering av bosatte flyktninger/innvandrere i arbeidslivet	2022 - 2025	Personalavdeling i samarbeid med ulike aktører
Gjennomgang av kommunal rekrutteringspraksis, lederopplæring i mangfoldsrekruttering	2022/2023	Personalavdeling i samarbeid med virksomhetene

4.6. Område 6: Likestillings- og mangfoldskompetanse

Mål: Motvirke diskriminering og utenforskap gjennom økt kunnskap om likestilling og mangfold i kommunen.

Tiltak	Periode	Ansvar
Mangfold som tema på kommunedagen 2022	2022	Personalavdeling i samarbeid med virksomhetene og NAV Lister
Kurs og opplæring for ulike grupper, blant annet lederopplæring i mangfoldsledelse	2022 - 2025	Personalavdeling i samarbeid med ulike aktører
Kompetanseutvikling for å realisere behovstilpassede tiltak i NAV Lister (jobbspesialister, utdanningsveiledere, mm.)	2022 - 2025	NAV Lister

4.7. Område 7: Heltid/deltid

Mål: Øke heltidsandel og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, færre kvinner jobber deltid og i små stillinger.

Tiltak	Periode	Ansvar
Innføring av årsturnus i helse/omsorg	Prosjekt 2022 Videreføring 2023 - 2025	Helse/omsorg
Heltidsrekruttering (utlysning og tilsetting i store stillinger)	2022 - 2025	Virksomhetsledere og personalavdeling
Kontinuerlig arbeid med heltidskultur og underliggende strukturelle faktorer, heriblant vurdering av barnehage og skole- og SFO tilbud (tider og satser) for å muliggjøre heltidsarbeid for kvinner/mødre	2022 - 2025	Kommunedirektør, virksomhetsledere og personalavdeling

5. Oppfølging og rullering

Oppfølging av planen skjer hovedsakelig i virksomhetene og avdelingene i kommunen.

Ressursgruppen for likestilling skal bidra med koordinering, informasjon samt fasiliteter samarbeidet om tiltakene i handlingsplanen.

I arbeidet med handlingsplanen ble blant annet involvering og samskaping med ulike grupper, råd og utvalg brukt som metode. Det kan bygges videre på samskaping og samhandling både i oppfølging av handlingsplanen og i utviklingsarbeidet innenfor likestillingsområdet i Kvinesdal.

Handlingsplanen beskriver ett sett med tiltak og aktiviteter som skal gjennomføres i årene som kommer. Utover det som er beskrevet i planen jobber de enkelte virksomhetene og avdelingene med likestilling, inkludering og mangfold i det daglige.

Handlingsplanen skal være et levende dokument med rom for tilpasninger og endringer.

Planen evalueres og revideres årlig. Status for gjennomføring rapporteres årlig i forbindelse med kommunens årsrapport.