

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering

Bodø kommunes arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgrupper

- Ragnhild Skålbones – leder
- Merethe Wie Sandbakk – Mangfoldskoordinator
- Sonja Lind – Seksjonsleder Flyktningkontoret
- Irina Busarina – Leder renholdsservice
- Ann-Elisabeth Rystad – HR / KR-skejsonen
- Elin Nedregaard - HTV
- Anders Eivik – HVO

Styringsgruppe

- HR-sjefens ledergruppe

Likestillings- og diskrimineringsloven

- Hindre diskriminering
- Fremme likestilling

9 diskrimineringsgrunnlag

Planen har i tillegg med mangfold som en positiv faktor, en ressurs

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Arbeidsgivers HMS-arbeid som gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering

- Skjerpet fra 1. januar 2020
- Redegjørelsesplikten gjelder rapportering f.o.m 2020

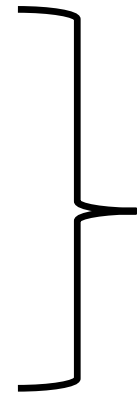
Kartlegge og analyser

Lage plan og fordele ansvar

Sette mål

Iverksette tiltak

Måle resultat



På alle HR-områdene

Vårt samfunnsoppdrag

Bodø kommune har ansvaret for å skape en god og attraktiv kommune å leve i.
For å lykkes er kommunen avhengig av kompetente og motiverte medarbeidere.

Arbeid gir den enkelte økonomisk trygghet, motvirker fattigdom og er viktig for likestilling.
Muligheten til å leve av egen arbeidsinnsats og ha en meningsfull jobb er grunnleggende for de aller fleste av oss.
Høy deltakelse i arbeidslivet er også helt sentralt for bærekraften i våre velferdsordninger.

Den demografiske utviklingen / Arbeidskraftsituasjonen

Tilveksten av arbeidskraft i framtida tilsvarer ikke avgangen. For å løse våre oppgaver trenger vi å sysselsette en høyere andel av befolkningen.

Det er ikke bærekraftig at mange som kan være i jobb, blir stående utenfor.

FN's bærekraftsmål

Mål 1 Utrydde fattigdom

Mål 2 God helse

Mål 4 Likestilling mellom kjønnene

Mål 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Mål 10 Mindre ulikhet

Samfunnsplanen og folkehelseplanen

Målområde 2: Deltakelse og inkludering

Måleindikator: Mangfold og inkludering er tydelig forankret i alle kommunal planer

Gode tjenester

Bodø kommune trenger kompetente medarbeidere som er motivert for å gjøre jobben.

Tilgangen til arbeidskraft vil bli redusert, og Bodø kommune vil få store utfordringer med å skaffe nok arbeidskraft. Vi har grupper i samfunnet som står utenfor arbeidslivet eller har problemer med å komme inn.

Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering

			Hindre trakassering		
Likestilt rekruttering	Like lønns- og arbeidsvilkår	Like utviklingsmuligheter	Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle	Hindre utstøting	Livsfasepolitikk

Overordna mål

Hindre diskriminering og brudd på Likestillings- og diskrimineringsloven

Fremme likestilling og mangfold i alle ledd i organisasjonen

Forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Motarbeide stereotyper

Bidra til at Bodø kommunes personalgruppe avspeiler mangfoldet i Bodøsamfunnet

Bodø kommunes verdigrunnlag – kvalitet, omsorg og respekt

Fremme likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av:	Kommentar
Etnisitet, religion og livssyn	Etnisitet er et av de prioriterte områdene
Funksjonsnedsettelse	Funksjonsnedsettelse er et av de prioriterte områdene
Kjønn	Spesielt likelønn
Alder	Livsfasepolitikk
Graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver	Livsfasepolitikk
Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	
Kombinasjoner av grunnlagene	
Forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Aktiv forebygging av trakassering Avdekke og følge opp dersom det forekommer Godt arbeidsmiljø Mangfoldsledelse
Motarbeide stereotypider	Kan være årsaken til diskriminering og krenkelse Bevisstgjøring rundt hva som er ok og ikke ok

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Likestilt rekruttering	Revidere tilsetningsprosedyren	HR- KR-seksjonen	
	Opplæring i likestilt rekruttering	HR	
Tiltak til grupper som har utfordringer med å komme inn i arbeidslivet	Praksisplasser for arbeids- og språktrening Varig tilrettelagte arbeidsplasser «Helt med»	HR Virksomhetene	
Like lønnsvilkår	Lønnspolitisk plan	HR – personalseksj.	Løpende
Like arbeidsvilkår Like utviklingsmuligheter Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø	Lederopplæring i mangfoldsledelse	HR	Høst 2020
	Gjennomgang av interne reglementer for å sikre at vi oppfyller lovens krav	HR	
Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø	HMS-system som bidrar til forebygging og gode rutiner for å avdekke og behandle brudd	HR – system, opplæring Virksomheten - operativ Partssamarbeid	
Livsfasepolitikk - Beholde seniorer - Legge til rette for å kombinere jobb og familieliv	Livsfasepolitikk, inkludert seniorpolitikk	HR	
Religion på jobb	Gå gjennom interne reglementer med et blikk på religion		