

# Handlingsplan for mangfold, likestilling og inkludering

En del av Bodø kommunes arbeidsgiverpolitikk



## FORORD

Bodø kommunes første handlingsplan for mangfold, likestilling og inkludering ble vedtatt i 2012, og er nå revidert. Strategien ble ikke godt nok implementert, og det må vi ta lærdom av denne gangen. Først når strategien vises ute i virksomhetene og har betydning for de menneskene som den skal bedre vilkårene for, kan vi si at vi har lykket.

Bodø kommune satser på mangfold og inkludering, bl.a. gjennom å ha fokus på det i samfunnsplanen, folkehelseplanen og ved å opprette en stilling som mangfoldskordinator.

På Bodø kommunes hjemmeside kan vi lese om mangfold og inkludering:

*Alle uavhengig av bakgrunn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet skal oppleve at de får muligheten til å delta og bidra med sine ressurser i arbeidsliv, kulturliv, frivilligheten og det daglige liv.*

Bodø kommunes verdigrunnlag er Kvalitet – Omsorg og Respekt

Våre signaler ut til Bodøsamfunnet må vises  
i vår egen arbeidsgiverpolitikk og i vår egen praksis.

Strategien er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av Mangfoldskordinator, representant fra Flyktningkontoret, en virksomhetsleder, hovedverneombud, en felles representant for arbeidstakerorganisasjonene og to rådgiver fra HR-kontoret.

Arbeidet har vært ledet av HR-kontoret og HR-sjefens ledergruppe er styringsgruppe.

Arbeidet har vært presentert og diskutert i RLG, Administrasjonsutvalget og fire av våre råd: Bodø eldreråd, Råd for personer med funksjonsnedsettelse, Råd for rus og psykisk helse og Flerkulturelt råd.

Likestillingssenteret KUN har bistått med en fagdag for arbeidsgruppa.

## Innhold

FORORD .....	1
Mål og hensikt med planen .....	4
Bakgrunn .....	4
Ansvar og medvirkning .....	4
Overordna mål for planen er at vi .....	4
Planens ambisjon .....	4
Bodø kommunes arbeidsgiverpoltikk .....	4
Handlingsplan for mangfold, likestilling og inkludering vil være en del av den totale arbeidsgiverpolitikken til Bodø kommune .....	5
FN's bærekraftmål: .....	5
Samfunnsplanen og folkehelseplanen .....	6
Bodø kommunes samfunnsoppdrag .....	6
Vinn – vinn: Bodø kommune trenger arbeidstakere og mennesker trenger jobber .....	6
Aktivitets- og redegjøringsplikten ARP .....	7
Diskrimineringsgrunnlagene .....	8
Årsaker til at målgruppene er utsatt for diskriminering .....	8
Kjønn: .....	9
Etnisitet .....	9
Funksjonsnedsettelse .....	9
Alder .....	10
Mangfold .....	10
HR-områdene .....	11
Rekruttering .....	11
Karriere og utviklingsmuligheter .....	11
Lønns- og arbeidsvilkår .....	12
Muligheter til å kombinere jobb og privatliv .....	12
Tilrettelegging .....	12
Et helsefremmende og fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle .....	13
Tiltaksplan .....	14
Prioriterte målgrupper .....	14
Mål: .....	14
Tiltaksplan .....	15
Vedlegg 1: Definisjoner .....	16
Likestilling .....	16
Forbud mot å diskriminere .....	16
Lovlig forskjellsbehandling .....	16
Positiv særbehandling .....	16

Universell utforming og individuell tilrettelegging .....	16
Forbud mot å trakassere.....	17
Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosessen «Spørreforbudet» .....	17
Kompetansemiljøer .....	18
Referanser.....	18

## Mål og hensikt med planen

### Bakgrunn

I 2017 ble alle lovene som gjaldt likestilling og inkludering samlet i en felles lov, Likestillings- og diskrimineringsloven. Loven er rettet mot 9 ulike diskrimineringsgrunnlag. Fra 2020 er kravet om aktivt likestillingsarbeid skjerpet, og dette skal dokumenteres gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Hovedavtalens del B §7 slår fast at partene erkjenner at det er behov for videre arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I avtalen er det konkrete mål som er innarbeides i arbeidet med denne strategien.

### Ansvar og medvirkning

I Hovedavtalens del B § 7 er det enighet om at arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken, men at ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

Godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten skal danne grunnlaget for at vi får gode og målrettede tiltak som er godt forankret.

Administrasjonsutvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver. Utvalget er også kommunens likestillingsutvalg.

Verneombudenes rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. De skal ha en aktiv rolle i det systematiske HMS-arbeidet som skal sikre en full forsvarlig og helsefremmende arbeidssituasjon.

### Overordna mål for planen er at vi

- hindrer diskriminering og brudd på Likestillings- og diskrimineringsloven
- fremmer likestilling og mangfold i alle ledd i organisasjonen
- forebygger trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
- jobber aktivt for at Bodø kommunes personalgrupper avspeiler mangfoldet i Bodøsamfunnet
- utnytter ressursene som ligger i mangfoldet og koble det til oppgaveløsningene

### Planens ambisjon

Vi er forpliktet til å jobbe for likestilling og mot diskriminering. Vi må starte med å vise at vi følger myndighetskravene, at vi holder oss innenfor lovens krav og oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten.

En høyere ambisjon er at vi gjennom bevisstgjøring og utvikling av mangfoldskompetanse i organisasjonen utvikler vår evne og mulighet til å nyttiggjøre mangfoldet til økt verdiskapning.

Vi har en vei å gå, og vi må tørre å utfordre vårt verdisyn - våre holdninger, språk, systemer og praksis.

### Bodø kommunes arbeidsgiverpolitikk

En god arbeidsgiverpolitikk ser de menneskelige ressursene som grunnlag for utvikling av gode tjenester for innbyggere. Den skal være et felles verdigrunnlag for alle, bade folkevalgte og ansatte i ulike roller.






Bodø kommunes HR-strategi er bærebjelken. Lønnspolitikk er en viktig del av arbeidsgiverpolitikken, og dener nedfelt i Lønnspolitisk plan.

Bodø kommune har valgt 10-faktor som er mer enn en medarbeiderundersøkelse, den er også et veridvalg og gir oss en platform for utvikling av leder- og medarbeiderskapet. 10-faktor henger sammen med KS Skodd for framtida – et refleksjonshefte for utvikling av lokal arbeidsgiverpolitikk, og KS Guide til god ledelse som er et verktøy for å styrke ledere i kommunal sektor

Handlingsplan for mangfold, likerstilling og inkludering vil være en del av den totale arbeidsgiverpolitikken til Bodø kommune.

### FN's bærekraftsmål:

Arbeid gir den enkelte økonomisk trygghet, motvirker fattigdom og er viktig for likestilling. Mennesker som faller utenom arbeidslivet har økt risiko for utenforskap og uhelse. 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 avgjørende for bærekraften i våre velferdsordninger. Forskning og statistikk viser at ikke alle har samme muligheter til å komme inn i arbeidslivet, og det er derfor nødvendig å ha tiltak som skal sikrer like muligheter.

<p><b>1</b> UTRYDDE FATTIGDOM</p> 	<p>Arbeid gir den enkelte økonomisk trygghet og motvirker fattigdom. Vi må derfor sikre at alle har like muligheter til å konkurrere om jobbene i Bodø kommune.</p>
<p><b>3</b> GOD HELSE</p> 	<p>Arbeid er en positive helsefaktor og mennesker som faller utenom arbeidslivet har økt risiko for utenforskap og uhelse. Vi må sikre at alle har en fullt forsvarlig og helsefremmende arbeidssituasjon.</p>
<p><b>5</b> LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE</p> 	<p>Kvinner og menn skal ha samme mulighet til karriere i Bodø kommune. Gjennom lønnspolitisk plan og lokale forhandlinger skal vi sikre en lønnspolitikk som fremmer og ivaretar likestilling mellom kjønnene.</p>
<p><b>8</b> ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST</p> 	<p>Like muligheter til å konkurrere om stillinger i Bodø kommune og lik mulighet til karriereutvikling og lønnsvekst skal bidra til å utjamne forskjeller.</p>
<p><b>10</b> MINDRE ULIKHET</p> 	

## Samfunnsplanen og folkehelseplanen

Målområde 2: Deltakelse og inkludering

Måleindikator: Mangfold og likestilling er forankret i alle kommunale planer

## Bodø kommunes samfunnsoppdrag

I Bodø kommunes HR-strategi framheves ansvaret som kommunen har for å skape en attraktiv kommune å leve i. Kommunen må være attraktiv for alle som velger å bosette seg her. Det innebærer at det ikke bare skal være nulltoleranse for diskriminering og at alle skal ha like muligheter, men også at mangfold blir sett på som en ressurs og kobles til lønnsomhet, verdiskaping og bærekraft.

## Vinn – vinn: Bodø kommune trenger arbeidstakere og mennesker trenger jobber

Det finnes ingen generell rett til å få arbeid for enkeltpersoner i Norge, men Grunnloven sier at staten skal tilrettelegge «for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring», hvis ikke skal man ha rett til støtte fra det offentlige. Arbeidsgiverne sitter med hovednøkklene til jobbene, og Bodø kommune som en stor arbeidsgiver, bør ta sin del av dette ansvaret.

For å lykkes med samfunnsoppdraget er vi avhengige av kompetente og motiverte medarbeidere. Med kompetente medarbeidere mener vi medarbeidere som er i stand til å møte dagens og morgendagens oppgaver og krav.

Å rekruttere og beholde en personalgruppe preget av mangfold har også en annen dimensjon: Personalgrupper som avspeiler mangfoldet i Bodøsamfunnet vil være bedre rustet til å gi de beste tjenestene og til å utvikle Bodøsamfunnet.

Den demografiske utviklingen viser at tilgangen på arbeidskraft i framtida ikke tilsvarer avgangen, en høyere andel av befolkningen må sysselsettes. Kommunene har, og kommer til å få enda større utfordringer med å rekrutterer nye medarbeidere. Det er ikke bærekraftig at mennesker som kunne vært i arbeid aldri kommer i jobb eller går ut av arbeidslivet for tidlig. I praksis betyr at vår innsats må resultere i at flere som står utenfor arbeidslivet kommer inn, og at de som er i jobb må jobbe lengre og ikke velge tidlig pensjon eller blir uføretrygdet pga. sykdom.

## Aktivitets- og redegjørelsesplikten ARP

Arbeidsgivers aktivitetsplikt skal bidra til aktivt likestillingsarbeid. Kravene ble skjerpet fra 2020. Alle HR-områdene skal kartlegges og analyseres og på bakgrunn av dette skal det utarbeides tiltaksplaner som skal fremme lovens formål. Aktivitetsplikten gjelder for alle diskrimineringsgrunnlagene unntatt alder, fagforeningsmedlemskap og politisk syn. Den gjelder også for kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering.

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt skal gis i årsrapporter, i årsberetninger eller annet offentlig tilgjengelige dokument.

Redegjørelsesplikten er todelt

1. Redegjørelse for den faktiske kjønnslikestillingen i virksomheten
2. Redegjørelse for arbeidet som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.



## Diskrimineringsgrunnlagene

Likestillingslovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering. Den er rettet mot 9 ulike grunnlag. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes. Vi må ha fokus på alle diskrimineringsgrunnlagene og skaffe oss kunnskap om hvilke hindringer de møter og hvordan de faktisk har det i arbeidslivet.

Kjønn	Religion Livssyn	Nedsatte funksjonsevne
Etnisitet	Alder	Kjønnsuttrykk Kjønnsidentitet Seksuell orientering
Fagforeningsmedlemskap Politisk syn	Omsorgsoppgaver	Graviditet Foreldrepermisjon

### Årsaker til at målgruppene er utsatt for diskriminering

For å ha gode og målrettede tiltak må vi vite noe hva som ligger bak diskriminering. Vi kan snakke om ulike barrierer:

Mangel på kunnskap om lover og forskrifter kan føre til at vi bryter disse og utøver dårlig skjønn.

- Tilsynelatende nøytrale prosedyrer, regler mm, kan virke diskriminerende.

Diskrimineringsbarrierer handler om holdninger og handlinger. Fordommer, negative holdninger og mangel på informasjon kan medføre at arbeidssøkere blir oversett som verdifull arbeidskraft eller opplever å bli diskriminert og krenket i arbeidsmiljøet.

- Selv om de fleste av oss oppgir å behandle alle likt, viser holdningsundersøkelser at vi har mange negative holdninger.
- Det kan være at vi vet for lite om mennesker som skiller seg ut, og derfor har fordommer og stigmatiserer.
- Det kan være at vi har utfordringer med kultur, holdninger og sjargong og ikke er bevisst at dette kan virke krenkende og fører til utenforskap.
- Lavere forventninger som kan komme av fordommer, påvirker mestringstroen som igjen påvirker motivasjon, innsats og ytelse. Negative antakelser blir bekreftet og forsterket.
- Å bli behandlet annerledes øker opplevelsen av utenforskap.

Kostnadsbarrieren handler om redsel for å bli påført kostnader til tilrettelegging, oppfølging og ikke minst sykefravær.

Produktivitetsbarrieren handler om redsel for å tilsette personer med lavere arbeidsevne eller produktivitet enn andre tilsatte.

Vi kan ikke se bort fra at det kan ligge diskriminerende eller rasistiske holdninger til grunn.

### Kjønn:

Selv om mye av kjønnsforskjellene i arbeidslivet er utjamnet, er vi ikke i mål.

I Bodø kommune er ca. 75% av arbeidstakerne kvinner. En forklaring på det, er at de store sektorene i kommunen, helse og oppvekst, er kvinnedominerte sektorer.

Det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarked vi har i Norge og ufrivillig deltid som vi finner mest av i kvinnedominerte sektorer, har ulike ringvirkninger som forsterker kjønnsulikhetene.

Av Bodø kommunes 8 toppledere er 4 kvinner. I neste ledernivå er det naturlig nok kvinnedominans.

Det nasjonale bildet er annerledes, menn er overrepresentert blant ledere i Norge.

Dersom vi tror at mangfold styrker kvaliteten på arbeidet, trenger vi en bedre kjønnsbalanse i ulike sektorer. Vi må da rekruttere flere menn til helse og barnehage / skole og flere kvinner til teknisk avdeling, spesielt driftsorganisasjonen. I tillegg må vi finne ut hva som skal til for å beholde dem, og jobbe for et miljø der alle kan trives.

### Etnisitet

Vi har ingen mulighet til å skaffe nøyaktig oversikt over hvordan arbeidsstokken i Bodø kommune er sammensatt. Men vi vet at enkelte avdelinger har medarbeidere med ulik etnisk bakgrunn. Vår erfaring samstemmer med nasjonale undersøkelser som viser at andelen ansatte med annen etnisk bakgrunn er størst i stillinger uten krav om formalkompetanse og i fagarbeiderstillinger.

Arbeidssøkere som har et ikke-vestlig navn har mindre sjanse enn andre til å komme til intervju, selv om de er godt kvalifisert til stillingen.

Godt kvalifiserte arbeidssøkere med ikke-vestlig bakgrunn har mindre sjanse til å få jobbtilbud, og blir oftere ansatt i stillinger som de er overkvalifisert til.

Høyere utdanning fra ikke-vestlige land blir ikke godkjent, og i liten grad anerkjent som kompetanse.

Denne realkompetansen blir mindre forstått og verdsatt.

Det finnes språkbarrierer som noen gang kan skyldes at språkkravet som stilles ikke er saklig.

Innvandrere og flyktninger som har lav utdanning og lite arbeidspraksis stiller svært dårlig på arbeidsmarkedet. Det er behov for plasser som kan gi språk og arbeidstrening.

### Funksjonsnedsettelse

Sysselsettingen blant personer med funksjonsnedsettelse er betydelig lavere enn blant hele befolkningen.

Rekrutteringsprosessen er den største hindringen, og dersom arbeidssøkere oppgir i søknaden at de har en funksjonsnedsettelse, reduseres sjansen til å komme til intervju selv om de er godt kvalifisert.

Godt kvalifiserte arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har mindre sjanser for å få et jobbtilbud enn andre.

Selv om de fleste som er i ordinære stillinger har gode arbeidsforhold opplever noen utfordringer. De er i mindre grad sysselsatt, jobber ofte deltid og har et stort udekket behov for tilrettelegging.

Studier viser at mange arbeidsgivere er positive til å ansette personer med funksjonsnedsettelse, men det ikke vises i handling.

Det er behov for plasser som kan avklare arbeidsevne og gi arbeidstrening.

Det er fremdeles for lite jobber for mennesker som ikke kan ha ordinære stillinger, men som likevel ønsker en plass i arbeidslivet.

Rådet for personer med funksjonsnedsettelse er opptatt av at de som ikke kan jobbe i 100% stilling, må få tilpasset stillingsstørrelsen.

### Alder

Bodø kommune utarbeidet sin første seniorpolitikk i 2008. Hensikten var å få flere til å stå i jobb etter fylte 62 år. Den inneholdt mange ulike tiltak, men det har vært størst fokus på seniordagene og mindre fokus på de øvrige tiltakene.

Selv om det har vært arbeidet aktivt med seniorpolitikk i svært mange år, viser Norsk seniorpolitisk barometer en negativ trend. I 2020 ønsket de som var yrkesaktiv å slutte å jobbe ett år tidligere enn de ønsket fem år tidligere. (Fra 66,2 år til 65,2 år).

Vi har ikke et godt nok blikk på seniorenne som ressurs, og hvordan vi kan bruke deres totale kompetanse målrettet for å styrke oppgaveløsningen.

### Mangfold

Det er et ordtak som sier at *der alle tenker likt, tenkes det lite*.

Ulikheter er kilden til mangfold og det er mange forhold som gjør oss ulik: kjønn, kulturell og geografisk bakgrunn, utdanning, alder, verdier, holdninger mm. Vi har nok hatt mer fokus på å telle og vise statistikk enn å jobbe med hvordan mangfoldet kan styrke verdiskaping og effektivitet. Dersom vi klarer å se hver enkelt medarbeiders genuine kompetanse og setter sammen komplementære arbeidslag for å løse oppgaver, har vi ikke bare oppnådd likestilling, men utnyttet mangfoldet.

## HR-områdene

For å oppfylle aktivitetsplikten må alle HR-områdene gjennomgås.

- Rekrutteringsprosessen
- Karriereveier og utviklingsmuligheter
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Tilrettelegging
- Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv
- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
- Andre relevante områder som f.eks. arbeidsmiljø

Aktivitetsplikten som arbeidsgiver har, pålegger oss å være proaktiv. Dokumenter og praksis på alle HR-områdene skal gjennomgås slik at mulige diskrimineringsfeller avdekkes og fjernes.

I likestillingsredegjørelsen skal tilstand for kjønnslikestilling rapporteres; tilsetningsforhold, lønn og ufrivillig deltid. På andre områder har vi ikke data, enten fordi det ikke er lov å registrere data, eller fordi vi ikke har systemer som er egnet til slik registrering.

### Rekruttering

Forskning viser at vi i hovedsak foretrekker å tilsette de som er mest lik oss selv. Dette skjer ubevisst, og på grunn av mangel på kunnskap. Det første steget til å gjøre noe med det, er å erkjenne at det er slik. Det første åløyet er når søkerlista gjennomgås og utvelgelsen til intervju skjer. Her kan det settes inn tiltak slik at alle arbeidssøkerne får like muligheter til å konkurrere om jobben.

Et tiltak som diskuteres er å fjerne navn, kjønn og alder i den første utvelgelsen. Det er delte meninger om dette er riktig vei å gå. Anonymiteten vil ikke være vanntett og vi ikke jobber med kjernen av problemet. Det kan også virke diskriminerende å fjerne navn og nasjonalitet.

Et annen mulig tiltak er å bruke positiv særbehandling som virkemiddel. Lik behandling gir nødvendigvis ikke like muligheter, og vi må derfor i noen tilfeller forskjellsbehandle. Målet med positiv særbehandling å sikre enkeltgruppers mulighet i arbeidslivet gjennom å korrigere en ubalanse. Det løser heller ikke kjernen av problemet, men kan på kort sikt medføre at færre kvalifiserte søkere mister muligheten til å komme til intervju pga. etnisk bakgrunn, funksjonshemming eller andre forhold som gjør at de velges bort.

### Karriere og utviklingsmuligheter

Et mål i HR-strategien er optimal bruk av kompetanse: Det står bl.a.:

- *God tjenesteproduksjon og kommunens omdømme avhenger av at vår kompetanse brukes på best mulig måte.*
- *Alle medarbeidere opplever mestring, læring og utvikling på jobben.*
- *Vi vet hvilken kompetanse vi har og hva vi trenger i fremtiden*

KS beskriver kompetanse som det totalpotensialet en person har – for å yte og utvikle seg. Professor Linda Lai (BI) bruker kompetanseelementene kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger. Først når vi har kartlagt den totale kompetansen som finnes i mangfoldet kan vi bruke den strategisk.

### Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn har gått ned, men er ikke utjamnet. En forklaring på forskjellen er at kvinner jobber mer i bransjer med lavere lønn enn menn. Men det forklarer ikke alt. Likestilling og likelønn er tema i Lønnspolitisk plan 2017 – 2021, og *forplikter alle ledere til å arbeide målbevisst for at kvinner og menn får samme mulighet til lønnsutvikling og avansement. Lønnsforskjeller som har sin årsak i kjønn skal ikke forekomme.* Lønnskartlegging og evaluering av lokale forhandlinger vil vise om vi kommer nærmere målet.

### Muligheter til å kombinere jobb og privatliv

I løpet av yrkeslivet går vi gjennom ulike livsfaser der det er ulike utfordringer som gjør det mer krevende å kombinere jobb og privatliv. Økte omsorgsoppgaver, både for egne barn, men også pårørende som trenger omsorg, øker behovet for fleksibilitet. Selv om det finnes gode velferdsordninger, er det behov for å sette dette på dagsordenen.

Noen familier løser sine utfordringer med at den ene, oftest mor, jobber deltid. Dersom kvinner skal kunne jobbe mer heltid må familien finne andre gode løsninger. For turnusarbeidere kan utfordringen være stor siden barnehage, skole og SFO bare er åpen på dagtid på ukedagene. En god arbeidsgiverpolitikk vil være at lederne gis mulighet til å ha gode relasjoner til sine medarbeidere og virkemidler og handlingsrom til å møte deres individuelle behov.

Bodø kommune har valgt 10-faktor som utviklingsverktøy. I faktor 5, mestringsorientert ledelse er en av grunnpilarene individuell oppmerksomhet for å legge til rette for at hver enkelt medarbeider skal lykkes ut fra egne forutsetninger. Lykkes vi med å utvikle lederskapet i denne retningen, blir spørsmål om tilrettelegging en naturlig del av leder – medarbeiderdialogen, uavhengig av om det er alder, familie, funksjonsnedsettelse eller noe annet som er årsaken til behovet.

I PS 05/21 der det ble vedtatt å opprette ei arbeidsgruppe for å utarbeide Bodø kommunes livsfasepolitikk står det:

*Bodø kommunes livsfasepolitikk skal være et aktivt, målrettet og kontinuerlig arbeid. Målet er å legge forholdene til rette for at alle ansatte kan gjøre en best mulig jobb i samsvar med kommunens oppgaver og de ansattes egne forutsetninger og livssituasjon*

### Tilrettelegging

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger offentlige virksomheter å arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innen virksomheten. KS har etablert en ambassadørordning for å øke kunnskapsnivået og spre kunnskap om universell utforming i kommunesektoren. Av 11 ambassadører i Norge er den ene en av våre medarbeidere, og her har vi en viktig ressurs.

En økt forståelse for at funksjonshemming handler om samfunnsskapt barrierer og ikke feil på mennesker, vil øke forståelsen og viljen til å tilrettelegge. Bygg og arbeidsplasser som fyller kravene til universell utforming er en god start på å fjerne barrierer. Men selv om behovet for individuell

tilrettelegging reduseres, vil det fortsatt være individuelle behov. Ut fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er det lønnsomt å investere i tilrettelegging for å hindre utstøting, men for den enkelte virksomhet kan det slå negativt ut på regnskapet.

### Et helsefremmende og fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at alle skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidstakers integritet og verdighet skal ivaretas, ingen skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden og vi skal så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av andre.

Likestillings- og diskrimineringsloven forsterker kravet til aktiv forebygging av trakassering, herunder seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Forebyggende arbeid må baseres på gode retningslinjer og prosedyrer, og systemer for å si fra om uønsket atferd. Men dette er ikke nok, kulturbygging på hver enkelt arbeidsplass skal sikre at alle følger vår policy. Vi er nødt til å utfordre våre holdninger, språk og atferd, og bygge en felles kultur som forebygger utenforskap og ser verdien i mangfoldet.

En overflattisk gjennomgang av varslingsaker viser at det er få brudd på Likestillings- og diskrimineringsloven som varsles. Det kan selvsagt være mørketall.

I Bodø kommunes etiske retningslinjer står det:

*Mobbing og trakassering av enkeltindivider aksepteres ikke, Det forventes at alle ansatte tar ansvar og varsler nærmeste overordnede ved mistanke om at en kollega er utsatt for trakassering.*

Det er ikke alltid like klart hvor grensene går og hva som kan oppleves som krenkende. Kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen må under lupen. Bevisstgjøring og gode prosesser som fører til økt bevissthet om hvordan atferd oppfattes, kan føre til at ledere og medarbeidere får gode holdninger og tør si fra når atferden er uakseptabel. Gode systemer for varsling og håndtering av uønsket atferd vil ikke bare løse enkeltsaker, men også virke forebyggende.

Vi må både ha fokus på faktorer som kan ha negativ virkning på arbeidsmiljø, helse, arbeidsevne, trivsel og produktivitet og på faktorer som virker i positiv retning. Fra Statens arbeidsmiljø forskning trekkes bl.a. støttende og rettferdig ledelse, godt arbeidsklima og positive utfordringer fram.

## Tiltaksplan

For å ha nok fokus og aktivitet, legges det opp til at det skal utarbeides årlige tiltaksplaner som utarbeides i årlige arbeidsverksteder med partene. Iverksette tiltak skal evalueres og følges opp. Arbeidet må vises ute i virksomhetene gjennom tiltak forankret i HMS-planer, virksomhetsplaner mm.

HR-sjefen har ansvaret for å utarbeide og følge opp handlingsplanen. Bodø kommunes Mangfoldskoordinator vil være en ressurs og en viktig samarbeidspart. Godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten er en forutsetning for å lykkes. Administrasjonsutvalget er Bodø kommunes likestillingsutvalg og arbeidet må være godt forankret der. Vi kan hente bistand fra eksterne fagmiljøer.

### Prioriterte målgrupper

Tiltakene må favne alle gruppene som Likestillings- og inkluderingsloven skal beskytte. Men arbeidsgruppas vurdering er at arbeidssøkere og arbeidstakere med ikke vestlig bakgrunn og arbeidssøkere og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse er ekstra utsatt og bør gis ekstra oppmerksomhet.

### Mål:

For å nå de overordna målene er det satt delmål som er:

1. at vi jobber kontinuerlig for å sikre likestilling og ikke diskriminering
2. likestilt rekruttering
3. at Bodø kommune gir flere arbeidssøkere som har utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet, tilbud om språk- og arbeidstrening
4. Bodø kommune skal være arbeidsgiver for flere arbeidstakere som ikke kan være i ordinært arbeid
5. at kvinner og menn skal ha lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønn skal fastsettes og vurderes på samme måte for kvinner som for menn.
6. at alle har en full forsvarlig og helsefremmende arbeidssituasjon
7. at alle har like muligheter til karriereveier og utvikling i jobben
8. universell utforming av alle bygg og god tilrettelegging
9. at Bodø kommune har en god og dynamisk livsfasepolitikk
10. at Bodø kommune utnytter ressursene som ligger i mangfoldet og koble det til oppgaveløsningene

### Tiltaksplan

Det utarbeides årlige tiltaksplaner. Disse blir separate delplaner.

Fra 2022 skal tiltaksplanene utarbeides i partssammensatte arbeidsverksteder, det første i jan/feb 2022.



## Vedlegg 1: Definisjoner

Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering. Den skal verne enkeltindividet, men også bidra til at vi får et mer likestilt samfunn.

### Likestilling

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 samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

### Forbud mot å diskriminere

Med diskriminering menes usaklig direkte eller indirekte forskjellsbehandling.

Direkte forskjellsbehandling skjer når noen behandles dårligere enn andre har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.

Indirekte forskjellsbehandling skjer når tilsynelatende nøytrale bestemmelser, praksis, handling eller unnlattelse stiller noen personer dårligere enn andre.

### Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet når den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles

### Positiv særbehandling

For å oppnå reell likestilling kan noen grupper særbehandles. Positiv særbehandling kan brukes for å gi like muligheter og rettes mot den eller de som har en dårligere utgangsposisjon. Positiv særbehandling kan brukes for å rekruttere underrepresenterte grupper, f.eks. å rekrutterer menn til undervisnings- og omsorgsykker. I den gamle handlingsplanen var det vedtatt at søkere med ikke norsk-etnisk bakgrunn skulle tas inn til intervju til stillinger de var kvalifiserte for.

Det må være rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå med og forskjells-behandlingen. Et eksempel er at arbeidsgiver kan tilsette en arbeidssøker som er like godt eller tilnærmet likt kvalifisert den som ansees som best, men ikke dersom søker er mye dårligere kvalifisert.

Særbehandlingen skal opphøre når formålet er oppfylt.

### Universell utforming og individuell tilrettelegging

Funksjonshemming er noe som oppstår fordi det er et misforhold mellom en persons forutsetninger og omgivelsenes utforming eller krav til funksjon. En funksjonshemming er med andre ord noe som oppstår i spillet mellom personen og omgivelser som ikke er skikkelig tilrettelagt. God universell utforming er derfor et viktig virkemiddel for å bygge ned barrierer som igjen vil redusere behovet for individuell tilrettelegging.

### Forbud mot å trakassere

Arbeidsmiljøloven (§4-3) gir alle arbeidstakere vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden.

Likestillings- og diskrimineringsloven gir forbud mot trakassering og seksuell trakassering.

Med trakassering menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

### Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosessen «Spørreforbudet»

I ansettelsesprosessen er det forbudet mot å innhente opplysninger om:

- Graviditet, adopsjon eller planer om å få barn
- Religion eller livssyn
- Etnisitet
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Dersom med saklig grunn samlivsform, religion eller livsform ikke er forenelig med stillingen, skal det oppgis i stillingsutlysningen.

## Kompetansemiljøer

- Likestillingsombudet [www.ldo.no](http://www.ldo.no)
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet: Bufdir som er fagdirektoratet for likestilling og ikke-diskriminering <https://www.bufdir.no/Inkludering>
- Senter for likestilling KUN <https://www.kun.no>
- Senter for mangfoldsledelse Seema <https://www.seema.no>
- [Senter for seniorpolitikk](#)
- Statens arbeidsmiljøinstitutt [www.stami.no](http://www.stami.no)

## Referanser

- [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#)
- [Arbeidsmiljøloven](#)
- [Hovedavtalen](#)
- [Bodø kommunes HR-strategi](#)
- LDO [Jobbe for likestilling](#)  
[Aktivitets- og redegjørelsesplikten](#)
- Bufdir: [Likestilling og ikke diskriminering](#)  
[Aktivitets- og redegjørelsesplikten](#)  
[Etnisitet, religion og livssyn](#)
- [NOU 2019:7 Arbeid og inntektssikring](#)
- [Et samfunn for alle Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse 2020 -2030](#)
- [Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion-2020-2023](#)
- [Norsk seniorpolitisk barometer - Senter for seniorpolitikk](#)