



Denne handlingsplan er et strategisk styrende dokument for Harstad kommune. Den skal gi retningslinjer og føringer for andre planer og tiltak hvor mangfoldsperspektivet er aktuelt.

|  |
| --- |
| HARSTAD KOMMUNES MÅL OG VERDIER |

Harstad kommune har som mål å fremme likestilling og mangfold, samt å hindre diskriminering på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet og religion. Det betyr at vi må være forberedt på å akseptere forskjeller mellom individ og grupper av individ, og ta hensyn til særlige behov også i arbeidslivet.

Dette gjøres gjennom [Harstad kommunes verdier](https://harstad.kommune.no/eknet/docs/dok/DOK01898.pdf):

* Åpenhet
* Respekt
* Engasjement
* Ansvarlighet
* Læring og utvikling

Harstad kommune skal være en attraktiv kommune å jobbe i for alle, i alle faser av arbeidslivet. Harstad kommunes ansatte skal gjenspeile innbyggernes mangfold.

|  |
| --- |
| LOV OG AVTALEVERKET |

Arbeidsgiver har gjennom nedenfor nevnte lover og avtale plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Harstad kommune har også en rapporteringsplikt vedrørende tilstand på likestilling mellom kjønnene, samt planlagte og gjennomførte tiltak på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne.

Denne planen er forankret i [Likestillingsloven](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51), [Diskrimineringsloven om seksuell orientering](http://lovdata.no/lov/2013-06-21-58), [Diskrimineringsloven om etnisitet](http://lovdata.no/lov/2013-06-21-60), [Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven](http://lovdata.no/lov/2013-06-21-61), samt [Arbeidsmiljøloven](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62) og [Hovedavtalen mellom Kommunenes Sentralforbund og arbeidstakerorganisasjonene](https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/hovedtariffavtalen-1.5.2018-30.4.2020/).

|  |
| --- |
| OVERORDNET MÅLSETTING |

|  |
| --- |
| KJØNN (LIKESTILLINGSLOVEN): |

Fremme likestilling mellom kjønnene. Alle skal gis like muligheter til arbeid og faglig utvikling.

|  |
| --- |
| ETNISITET, RELIGION (DISKRIMINERINGSLOVEN): |

Fremme likestilling, sikre like rettigheter og muligheter. Hindre diskriminering på grunn av etnisitet, språk, seksuell legning, religion og livssyn.

|  |
| --- |
| NEDSATT FUNKSJONSEVNE (DISKRIMINERINGS OG TILGJENGELIGHETSLOVEN): |

Fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til arbeid uavhengig av funksjonsevne. Hindre diskriminering.

|  |
| --- |
| **ANSVAR** |

Partssammensatt utvalg for adm. og likestilling er kommunens utvalg for denne plan.

Det overordnede ansvaret for kommunens daglige likestillings- og diskrimineringsarbeid ligger hos rådmannen. Alle ledere har ansvar for at oppfølging av arbeidet for å fremme likestilling/mangfold og hindre diskriminering, og påse at planen blir fulgt, og at alle arbeidstakere er kjent med denne plan.

|  |
| --- |
| REKRUTTERING |

|  |
| --- |
| **MÅL**: |

Harstad kommune skal ha en personalpolitikk som gjør kommunen til en attraktiv arbeidsgiver for alle, uansett alder, kjønn, etnisk bakgrunn eller ulike funksjonsnedsettelser.

 Ansatte fra begge kjønn på alle arbeidssteder.

* Medarbeiderne i Harstad kommune skal reflektere befolkningen i Harstad med tanke på det mangfold av innbyggere som vi har.
* Aldersspennet innen de forskjellige avdelingene bør være stort, dette har positiv effekt på arbeidsmiljøet.
* Nye stillinger skal i størst mulig grad lyses ut som hele stillinger.
* Reduser bruk av uønsket deltid.

|  |
| --- |
| **TILTAK:** |

* Stillingsutlysninger skal utformes bredt og på en måte som gjør det attraktivt for alle å søke. Det gjøres oppmerksom på at kommunen arbeider for økt likestilling og mangfold.
* Forskrift om særbehandling av menn skal brukes aktivt ved rekruttering til stillinger innenfor Pleie og omsorg, barnevern, barnehager, grunnskolen og voksenopplæring, i henhold til gjeldende lover og forskrifter.
* I perioden skal det utarbeides strategi for hvordan rekruttere flere menn til jobb i barnehager. Ansvaret her legges på KUB i samarbeid med barnehagefaglig rådgiver.
* Øke tilgjengeligheten ved ekstern utlysing av stillinger gjennom Nav, hjemmeside og eventuelle sosiale media aviser/fagblader der det er nødvendig.
* Intern utlysning og sammenslåing av stillinger for å redusere uønsket deltid, jfr HTA og AML.

|  |
| --- |
| ***ARBEIDSGIVERPOLITIKK*** |

|  |
| --- |
| **MÅL:** |

Uønsket deltid skal reduseres.

Kvinner og menn skal ha lik lønn for likt arbeid, eller arbeid av lik verdi

Tilrettelagt arbeidstid ved spesielle behov som omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, religiøse høytider og alder.

Fysisk tilrettelagt arbeidsplass for ansatte med nedsatt funksjonsevne

|  |
| --- |
| **TILTAK:** |

* Ved ledige stillinger skal det gjøres en vurdering om intern utlysning eller mulighet for økning av stillingsprosenter for deltidsansatte i avdelingen, før det lyses ut eksternt.
* Utarbeide lønnsoversikt for menn og kvinner i sammenlignbare stillinger, og utjevne eventuelle forskjeller i lokale forhandlinger, samtidig som en fremmer muligheten for personlig utvikling.
* Fokus på lik lønn for arbeid av lik verdi, sett i sammenheng med størrelse og kompleksitet.
* Gjøre bruk av Navs tilskuddsordninger for tilrettelegging av arbeidsplasser.
* Bruke fortrinnsretten for deltidstilsatte aktivt.
* Revidere seniorpolitisk plan.

|  |
| --- |
| **UTVIKLINGS- OG KARRIÆREMULIGHETER** |

|  |
| --- |
| **MÅL:** |

Det skal være opp mot lik fordeling av mannlige og kvinnelige ledere på alle nivå i kommunen. Mangfold i ledelsen er viktig og gir et bedre arbeidsmiljø.

Mentorordning for nyansatte ledere.

Kompetanseplanene skal også gi muligheter for kompetanseutvikling blant ansatte med nedsatt funksjonsevne og minoritetsbakgrunn

* Det skal legges til rette for muligheter for å velge karrierevei, ikke bare lederkarriere men også faglig karriere. Det skal være muligheter for å utvikle seg både vertikalt og horisontalt i organisasjonen.

|  |
| --- |
| **TILTAK:** |

* Bruke gjennomført kompetansekartlegging for å finne aktuelle personer som kan ta på seg tidsavgrensede oppgaver som krever spesiell kompetanse.
* Det må utarbeides kompetanseplaner for alle områder.
* Yrkesrettet norskkurs for fremmedspråklige arbeidstakere.
* Tilrettelegge for ansattes deltagelse på obligatoriske norskkurs.
* Lage system for mentorordning, gjerne i samarbeid med KS.
* I medarbeidersamtalen skal det blant annet kartlegges ønsker om videre utvikling og karriere.
* Arbeidsoppgaver skal være varierte og utviklende.

|  |
| --- |
| **BESKYTTELSE MOT TRAKASSERING OG DISKRIMINERING** |

|  |
| --- |
| **MÅL:** |

Nulltoleranse for trakassering på arbeidsplassen i Harstad kommune.

Alle ansatte behandles rettferdig, uten diskriminering.

|  |
| --- |
| **TILTAK:** |

* Fokus på trakassering i [etiske retningslinjer](https://harstad.kommune.no/eknet/docs/pub/DOK01139.pdf) for Harstad kommune
* Ledere og kolleger har rett og plikt til å reagere på diskriminerende språk og oppførsel
* Trakassering skal være tema i HMS-opplæringen
* Etablere rutiner for behandling av mobbing, trakassering og diskriminering i HMS-systemet

|  |
| --- |
| * **GYLDIGHET OG FRISTER** |

Planen gjøres gjeldende fra 28.05.2014 og målene skal oppnås innen 31.12.2016. Planen skal revideres siste halvår før utløp.