



# Det er mennesker det handler om

I forbindelse med sammenslåingen av Søgne, Songdalen og Kristiansand kommune i 2020, ble Kristiansands Strategi for likestilling, inkludering og mangfold – det er mennesker det handler om, vedtatt videreført i Nye Kristiansand.

Dette jamfør behandling i Fellesnemnda 05.03.2019, og endelig vedtak av Planstrategi 2019-2023 i nytt bystyre Kristiansand 27.11.2019.

Strategi for likestilling, inkludering og mangfold vil bli rullert i kommende valgperiode, i forbindelse med planbehov i planstrategien 2024-2027.

KRISTIANSAND

EN  
FOR BY  
ALLE



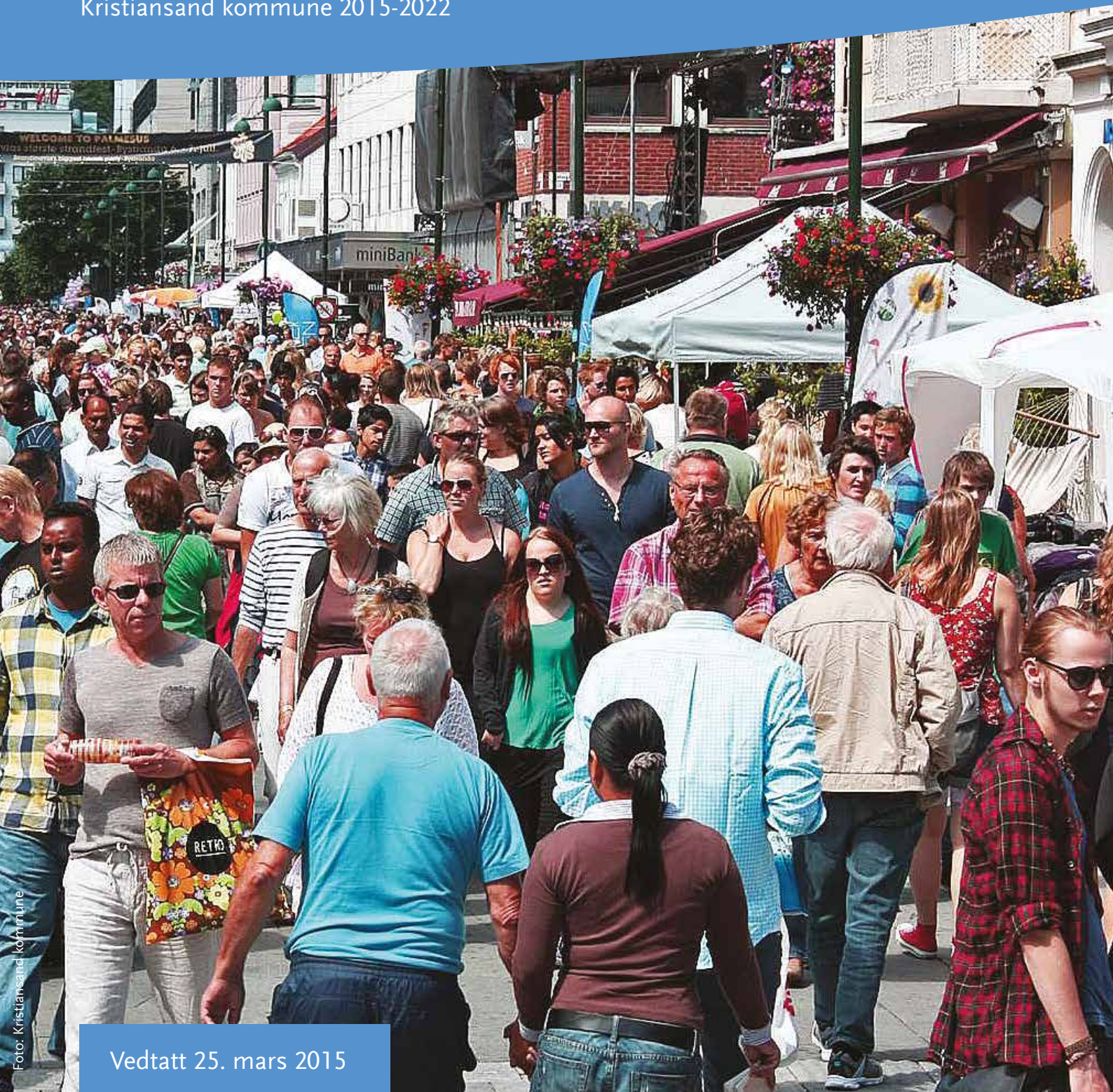




KRISTIANSD  
KOMMUNE

# Det er mennesker det handler om!

Strategi for likestilling, inkludering og mangfold.  
Kristiansand kommune 2015-2022



Vedtatt 25. mars 2015







Det er mennesker det handler om! _____	4
Forord _____	7
Innledning _____	8
Hvordan bruke strategien _____	9
Visjon og hovedmål _____	11
Likestillingsintegrering _____	12
Kristiansand kommune som forvalter og samfunnstutvikler _____	12
Tjenester for det enkelte menneske _____	17
Kristiansand kommune som arbeidsgiver _____	18
Kristiansand kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organer _____	21
Om strategidokumentet _____	22
Kilder _____	22

# Det er mennesker det handler om!

Likestilling i vidt perspektiv angår oss alle. Det samme gjelder kommunens arbeid – alle innbyggerne vil ha behov for kommunens virksomhet en eller annen gang i løpet av livet.

Strategi for likestilling, inkludering og mangfold skal gi en felles retning for hvordan kommunen mest mulig effektivt og målrettet kan arbeide for økt likestilling i utøvelsen av alle sine oppgaver og roller, slik at byen blir et godt sted å leve for alle.









Foto: Anders Martinsen fotografer

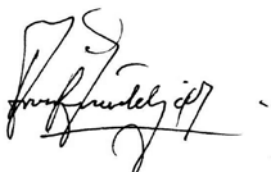
# Forord

Likestilling, inkludering og mangfold er en forutsetning for at byen vår skal være en god by å bo i for alle. Alle innbyggerne, uansett kjønn, etnisk eller religiøs bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet, skal ha de samme mulighetene for å delta i samfunnet. De skal også ha samme tilgang og kvalitet på tjenester fra kommunen, uansett bakgrunn.

Dette strategidokumentet skal gi en felles retning for hvordan kommunen i hele sin virksomhet kan bidra til at mennesker med ulik bakgrunn, ressurser og behov får like muligheter. Strategien skal være et verktøy for å gjøre Kristiansand til en foregangskommune når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold.

Strategien ble enstemmig vedtatt i bystyret 25. mars 2015.

Kristiansand, 25. mars 2015



**Arvid Grundekjøn**  
Ordfører



# Innledning

For Kristiansand kommune innebærer «likestilling» at alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet har mulighet for samfunnsdeltakelse på like vilkår. Dette er viktig både for å dra full nytte av ressursene i samfunnet, og av rettferdighetshensyn.

Dette dokumentet erstatter strategidokumentet «Likestilling er lønnsomt og rettferdig», vedtatt av Kommunalutvalget 29. april 2003, «Handlingsplan for hvordan vi kan rekruttere flere innvandrere til stillinger i Kristiansand kommune» vedtatt av bystyret 5. juni 1996 og revidert i 2000, «Strategi for etnisk likestilling 2004-2009», og «Handlingsplan for bedret livssituasjon for lesbiske, homofile og bifile 2008-2009», vedtatt i formannskapet 11. juni 2008.

Kristiansand er en by i utvikling, med et økende mangfold blant innbyggerne. Kommunen har behov for at alle innbyggerne har mulighet for å bidra til videre utvikling av byen.

Fram til 2013 var ansvaret for å fremme likestilling og hindre diskriminering fordelt på ulike sektorer i kommunen, og strategier og handlingsplaner ble utarbeidet for hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag. I 2013 besluttet rådmannen at kommunens likestillingsarbeid skulle omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene som er regulert av diskrimineringslovene. Likestillingsperspektivet skulle være integrert i kommunens ordinære virksomhet, og et lederansvar. Arbeidet skulle koordineres av teknisk direktør, i By- og samfunnsenheten, ved hjelp av en tverrsektoriell, administrativ ressursgruppe for likestilling og mangfold. (Beslutning i

rådmannens ledergruppe, 17.10.13). I tråd med dette så man behovet for å utarbeide en ny, felles strategi for likestilling, inkludering og mangfold.

Begrepet «likestilling» omfatter i dette dokumentet, og dermed for Kristiansand kommune, diskrimineringsgrunnlagene som er nedfelt i diskrimineringslovene: Kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Alder, som er omtalt i Arbeidsmiljøloven, hører med under arbeidsgiverrollen. Kjønnsperspektivet vil ha en spesiell betydning i strategien siden dette angår alle, uansett bakgrunn ellers. Det legges dessuten til grunn at kombinasjoner av ulike diskrimineringsgrunnlag sammen kan påvirke folks livssjanser.

Strategidokumentet er forankret i kommunens overordnede plan, Kommuneplan 2011-2022, «Styrke i muligheter». Det har samme tidsperspektiv, men rulleres underveis dersom det anses ønskelig. Til grunn for dokumentet ligger, i tillegg til kommunens egne styringsdokumenter, både nasjonale lover og avtaler og internasjonale konvensjoner og chartre som Norge har forpliktet seg til å følge. Strategidokumentet ses også i sammenheng med Regionplan Agder 2020 og den regionale planen for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2027, «LIM-planen». LIM-planen er utarbeidet etter Plan- og bygningsloven og er forpliktende for kommunen.

Kommunalutvalget er kommunens politiske likestillingsutvalg, jfr Reglement for Kommunalutvalget, § 2 b.

# Hvordan bruke strategien?

Strategi for likestilling, inkludering og mangfold i Kristiansand kommune gir en felles retning for hvordan kommunen mest mulig effektivt og målrettet kan arbeide for økt likestilling i utøvelsen av alle sine oppgaver og roller. Målsettingene i dokumentet skal fungere som et grunnlag for å prioritere tiltak i den årlige handlingsprogramprosessen. Som strategi angir den ikke konkrete mål. Disse må framkomme i handlingsprogramprosessene når tiltak prioriteres. Strategien stipulerer ingen kostnader, både fordi mye likestillingsarbeid dreier seg om holdninger og en bevissthet som ikke innebærer spesielle utgifter,

og fordi eventuelle kostnader ved prioriterte tiltak vil framkomme i handlingsprogrammet.

Strategidokumentet er inndelt etter kommunens roller: Forvalter og samfunnsutvikler, tjenesteyter, arbeidsgiver og tilrettelegger for demokratiske organer og frivillighet. For hver rolle skisseres status og utfordringsbilde som ligger til grunn for målene i strategien.

Målene skal danne basis for prioritering av tiltak i handlingsprogramprosessen.





Likestilling er rettferdig for det enkelte menneske, samtidig som det er grunnleggende for et demokratisk samfunn at mennesker med ulik bakgrunn deltar med sine ressurser.

Kristiansand kommune legger til grunn at likestilling handler om at alle skal ha samme muligheter for samfunnsdeltakelse uavhengig av kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller –uttrykk.

Innbyggerne møter kommunen som forvaltningsmyndighet og samfunnsutvikler, som tilbyder av tjenester, som arbeidsgiver og som tilrettelegger for frivilligheten.

Det er av stor betydning at kommunen i alle disse rollene møter befolkningen, brukerne og medarbeiderne med respekt, og som mennesker med sine unike forutsetninger, ressurser og behov, uansett hvilken bakgrunn de har.



# Likestillingsintegrering

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i Kristiansand kommune skal være en naturlig del av hele virksomheten. Innsatsen for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering er en del av sektorenes, enhetenes og den enkelte medarbeiders ordinære arbeid. Ansvar for å fremme likestilling ligger hos lederne i linjen. Fagansvaret ligger hos den enkelte direktør. Lederne har ansvar for å fremme likestilling både når det gjelder det faglige innholdet i virksomhetene, forholdet til brukerne og til medarbeiderne.

Dette harmonerer med nasjonale og internasjonale strategier for arbeid med likestilling, og metodikken kalles «likestillingsintegrering» eller «mainstreaming». For at denne metodikken skal fungere godt, bør det være en instans som koordinerer, er pådriver og har spisskompetanse på likestilling. Det må gis opplæring, veiledning og lederstøtte i organisasjonen.

I Kristiansand kommune er det By- og samfunnsenheten som har dette ansvaret. Enheten leder en tverrsektoriell ressursgruppe for likestilling og mangfold som ivaretar disse funksjonene i organisasjonen.

## Kristiansand kommune som forvalter og samfunnsutvikler

Kristiansand har i det store og det hele de samme utfordringene som andre byer når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold, selv om noen av utfordringene synes å være større i Kristiansand enn i de andre storbyene. I en mangfoldig befolkning har menneskene ulike hverdager og ulike behov. Utredninger, planer og beslutninger kan ha ulike konsekvenser for bl.a. kvinner, menn, jenter, gutter, innvandrere, funksjonshemmede eller lhbt-personer. (Lhbt omfatter lesbiske, homofile, bifile eller transpersoner). Likestillingsintegrering innebærer at også byutvikling og planarbeid skal ha et bredt likestillingsperspektiv.

Likestilling har mye til felles med, og har sammenheng med, folkehelse og levekår. For å fremme god folkehelse anbefales å styrke verdier som gir enkeltindivider og grupper mulighet for ansvar, delaktighet, solidaritet, mestring og kontroll over eget liv og egen situasjon. Dette er verdier som også er sentrale i likestillingsarbeidet.

Kristiansand har i 2014 innbyggere fra mer enn 160 land, og i følge SSB er ca. 16 % av innbyggerne innvandrere eller norskfødte med innvandrede foreldre. Det er viktig at denne delen av befolkningen i enda større grad involveres for å bidra til å gjøre byen åpen, mangfoldig og preget av internasjonal orientering.





Innvandrerbefolkningen har, ifølge SSB, høyere arbeidsledighet og lavere inntekt enn etnisk norske. Tilknytning til arbeidsmarkedet, og inntekt, varierer imidlertid med hvor de kommer fra, innvandringsgrunn og botid i Norge.

Generelt er det kvinner med innvandrerbakgrunn som har høyest arbeidsledighet, og denne gruppa er det spesielt viktig å ha fokus på.

Kvinner har generelt lavere tilknytning enn menn til arbeidslivet, og lavere tilknytning i Kristiansand enn i de andre storbyene. Arbeidslivet og utdanningsvalgene bærer preg av tradisjonelle kjønnsroller. Færre kvinner enn menn er i lønnet arbeid, de velger oftere yrker med lavere lønnsnivå og kvinner jobber mer deltid enn menn. Alle disse faktorene fører til at kvinner har lavere inntekt enn menn, og dette virker inn på levekårene.

Faktaheftet «LHBT: Status 2014» fra Lhbt-senteret bekrefter bedre levekår for lesbiske og homofile enn for ti og tjue år siden. Holdningene overfor lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og andre skeive blir stadig mer positive. Likevel vet vi at det for mange fortsatt byr på utfordringer å være lhbt. (Lhbt omfatter lesbiske, homofile, bifile eller transpersoner) Fremdeles er det lhbt-personer som føler de må skjule sin identitet, levekårene er på flere områder gjennomsnittlig dårligere, og selvmordstallene er

bekymringsfulle. Lhbt-personer som ikke er åpne, sliter ofte med skam og angst for å bli avslørt. Kommunen kan bidra til økt åpenhet ved å tydelig signalisere at innbyggere med denne bakgrunnen også er ønsket i samfunnet, og ved å motvirke heteronormativitet<sup>1</sup> i virksomheten.

Mennesker med nedsatt funksjonsevne er underrepresentert i arbeids- og samfunnsliv. Kristiansand kommune er pilotkommune på universell utforming av bygg og uteområder. Dette er viktig, men ikke nok. Det må jobbes bevisst for å rekruttere mennesker med funksjonsnedsettelse til yrkes- og organisasjonsliv, og stimulere til samfunnsdeltakelse, slik at samfunnet kan dra nytte av ressursene de representerer.

Det foregår prostitusjon i Kristiansand. Kommunen har nedsatt et tverrfaglig operativt team og deltar i storbynettverk for å håndtere dette på en best mulig måte.

Vold i nære relasjoner er et viktig tema når det gjelder likestilling og inkludering. Ofre kan være både brukere av kommunens tjenester, medarbeidere/ kolleger eller innbyggere i byen. Det samme gjelder overgriperne. Det er viktig at kommuneorganisasjonen har kompetanse på hvordan dette avdekkes, håndteres og forebygges.

<sup>1</sup> At heteroseksualitet anses som det normale i samfunnet; ta for gitt og innrette samfunnet etter at alle er heterofile.

## Mål:

Kristiansand er en åpen og inkluderende by, som betrakter mangfold som en ressurs. Dette gjennomsyrrer hele virksomheten og signaliseres tydelig i dokumenter og profilering.

Kristiansand er en foregangskommune når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold. Kommunen deler kompetanse og erfaringer for å bidra til å fremme likestilling. Dette gjelder også i samarbeidet med næringsliv og andre aktører.

Kristiansand kommune analyserer og vurderer konsekvenser for kvinner, menn, mennesker med nedsatt funksjonsevne, mennesker med innvandrerbakgrunn og med ulik seksuell orientering, kjønnsuttrykk og –identitet når planer og andre dokumenter som vil angå innbyggernes hverdag utformes.

# Mål:

Kristiansand kommune yter tjenester som er basert på det enkelte menneskets forutsetninger og behov. Tjenestene er like tilgjengelige, har like god kvalitet og gir like godt resultat uavhengig av brukerens kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne, seksuelle orientering, kjønnsuttrykk eller -identitet.

Brukerne behandles med respekt og føler at de blir verdsatt som den de er.

Tjenesteytende enheter har et mangfoldig personale.

Medarbeidere og ledere har høy kompetanse og god refleksjon når det gjelder sin egen rolle.

Hovedregelen er at medarbeiderne har hel stilling.



# Tjenester for det enkelte menneske

De fleste innbyggerne har bruk for kommunale tjenester i løpet av livet, for eksempel barnehage, skole, helse- eller sosialtjenester eller eldreomsorg. Alle, uansett kjønn, etnisk eller religiøs bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell orientering og kjønnsidentitet eller – uttrykk, har krav på en individuell vurdering og å bli møtt med respekt når de har behov for offentlige tjenester.

Det kan forekomme at enkelte personer eller grupper utilsiktet får en mindre andel av, eller lavere kvalitet på tjenester enn andre grupper. Kristiansand kommune har deltatt i ulike prosjekter og programmer der kartlegging viser at dette kan skje. Resultatene viser at kommunen som tjenesteyter må være svært bevisst på å levere tjenester til det enkelte menneske og se personens unike situasjon, ressurser eller behov uavhengig av bakgrunn eller stereotyper knyttet til bakgrunnen for øvrig. Likeverdige tjenester kan ofte innebære ulik behandling. Solid kompetanse, mangfold og kontinuitet blant personalet er en fordel for å kunne yte likeverdige tjenester med høy kvalitet.

For å lykkes i et målrettet og langsiktig likestillingsarbeid må likestillingsperspektivet være integrert i kommunens tilbud til barn og unge. Et personale preget av mangfold vil gi gode forbilder. En tilnærming i barnehage, skole eller fritidstilbud som hjelper den enkelte til å bli bevisst og utvikle sine egne styrker og talenter, vil kunne gi barn og unge større frihet til å velge utdanning og yrke uavhengig av andres forventninger.

Med en kontinuerlig innvandring fra andre land, vil det til enhver tid være brukere av kommunens tjenester som ikke behersker norsk. God kommunikasjon er nødvendig for å sikre riktige tjenester. Profesjonelle tolke- og oversettertjenester vil ofte være nødvendig for å sikre god kommunikasjon. Det må også tas høyde for at mange innvandrere ikke er vant til å forholde seg til et norsk tjenesteapparat.

Brukere med nedsatt funksjonsevne kan slite med ensomhet og dårlig selvbilde, og vi finner en overrepresentasjon av psykiske problemer og rusproblematikk i denne gruppa. Det er viktig at kommunen yter tjenester som er tilpasset det enkelte menneske, og som bidrar til at brukeren blir mest mulig selvhjulpent.

Lhbt-personer (Lhbt omfatter lesbiske, homofile, bifile eller transpersoner) har også større risiko for psykiske og rusrelaterte problemer enn andre. Dette skyldes i hovedsak negative holdninger, eller frykt for negative holdninger, fra omgivelsene. Lhbt-personer i etniske minoritetsgrupper eller i enkelte religiøse sammenhenger har utfordringer med aksept i egne miljøer og med å finne tilhørighet i lhbt-miljøene. Heteronormativitet og tokjønnsmodellen – at man tar for gitt at alle er heterofile eller definerer seg som det kjønn man er født med – bidrar til å gjøre tilværelsen mer komplisert for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. I tjenesteytingen er det derfor viktig å være oppmerksom på at mennesker har ulik seksuell orientering og familieforhold.

# Kristiansand kommune som arbeidsgiver

Kristiansand kommune er landsdelens største arbeidsgiver. Hvordan kommunen opptrer som arbeidsgiver angår dermed svært mange mennesker, og gir tydelige signaler til omgivelsene.

Kommunen må jobbe aktivt og målrettet for å tiltrekke seg et mangfold av dyktige søkere og for å dra nytte av og beholde ressursene i en mangfoldig arbeidsstokk. Det er en utfordring at mange arbeidsplasser i kommunen ikke gjenspeiler bakgrunnen til innbyggerne. Det er også en utfordring, både med hensyn til tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og omdømme, at noen sektorer og arbeidsplasser er svært homogene.

Mer enn 2/3 av medarbeiderne i kommunen er kvinner, og flere av arbeidsplassene har en skjev fordeling når det gjelder medarbeidernes kjønn. For eksempel er ca 95 % av de som jobber i barnehagene kvinner (2013). Dette er tendenser som har vært stabile i mange år. En mer balansert fordeling på kommunens arbeidsplasser, både når det gjelder kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder, vil kunne virke positivt inn på både tjenestekvalitet og arbeidsmiljø, og kan gi nye impulser til videre utvikling av organisasjonen.

Andel medarbeidere med etnisk minoritetsbakgrunn i kommunen er ikke kartlagt de siste årene, men målet om gjenspeiling av innbyggernes kulturelle bakgrunn synes ikke oppnådd. Det ser ut til at mennesker med etnisk minoritetsbakgrunn er underrepresentert i lederstillinger, heltidsstillinger og stillinger som krever høyere utdanning.

Andel medarbeidere med funksjonsnedsettelse er ikke kartlagt. I arbeidsgiverrollen er det sentralt å være oppmerksom på bevisst rekruttering av medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, å oppmuntre jobbsøkere med nedsatt funksjonsevne, og å legge til rette i arbeidssituasjonen etter hver enkelt medarbeiders behov.

Kjønns mangfoldet blant medarbeiderne er ikke kartlagt. Det er viktig å unngå diskriminering av lhbt-personer (Lhbt omfatter lesbiske, homofile, bifile eller transpersoner) ved ansettelser, og å sørge for at alle trygt kan være åpne om sin bakgrunn på arbeidsplassen. Forskning (Faf0 2013) viser at de fleste homofile, lesbiske og bifile har et godt liv og trives på arbeidsplassen sin. Det er usikkert hvor mange av disse som er åpne om sin legning.

Godt over halvparten av kvinnene i kommuneorganisasjonen arbeider, ifølge kommunens årsrapport for 2013, i mindre enn hel stilling. Denne andelen har vært stabil de siste årene. Dette er en utfordring når det gjelder lønn, levekår, tilknytning til arbeidsplassen og mulighet for kompetanseutvikling, og ikke minst når det gjelder kvaliteten på tjenestene. Andelen deltidsarbeidende kvinner i byen er, ifølge SSBs likestillingsindeks for 2012, høyere enn i de andre storbyene, og enn landsgjennomsnittet. Det samme gjelder andelen kvinner som ikke er yrkesaktive.

Andel deltidsarbeidende med minoritetsbakgrunn eller funksjonsnedsettelse i kommunen er ikke kartlagt.

## Mål:

Kristiansand kommune har en bevisst rekruttering for å oppnå en speiling av befolkningen blant medarbeiderne når det gjelder kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonsevne.

Kommunen tilstreber en mest mulig balansert sammensetning når det gjelder kjønn, etnisitet, alder og funksjonsevne blant personalet på hver enkelt arbeidsplass.

Medarbeiderne i Kristiansand kommune har samme lønnsbetingelser, muligheter for opprykk og faglig utvikling og samme mulighet for interessante oppgaver uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne eller seksuell orientering, kjønnsidentitet eller – uttrykk.

Lederne i kommunen har kompetanse på å lede et mangfoldig personale og behandle hver enkelt medarbeider som et helt menneske og ut fra medarbeiderens egne forutsetninger.

I Kristiansand kommune er hovedregelen at medarbeiderne har heltidsarbeid. Deltidsarbeid er en mulighet.

Medarbeiderne i kommunen har respekt for hverandre og verdsetter kollegene som hele mennesker. Det er trygt å være åpen om sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering.



## Mål:

Kommunen samarbeider med frivillige organisasjoner for å fremme mangfold på alle nivå i organisasjonen.

Kommunen legger til rette for at innsatsen til frivillige organisasjoner skal nå fram til et mangfold av innbyggerne.

Kommunen legger til rette for valgdeltakelse fra alle grupper og bred representasjon når det gjelder kjønn, etnisitet, religion og livssyn, seksuell orientering, funksjonsevne og alder i folkevalgte organer.

Kommunen har nulltoleranse for trakassering i sosiale medier.

Kristiansand kommune bruker media bevisst for å synliggjøre grupper som ellers er underrepresentert.

# Kristiansand kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organer

Frivillige organisasjoner, folkevalgte forsamlinger og medieoffentligheten er viktige arenaer for samfunnsdeltakelse og demokrati. Det er ønskelig å sikre at alles synspunkter og erfaringer blir ivare tatt gjennom disse kanalene, og at det i praksis er like muligheter til deltakelse. En måte å måle dette på er å se om deltakelsen speiler samfunnet for øvrig.

Kommuneorganisasjonen har først og fremst en rolle som tilrettelegger når det gjelder disse arenaene.

Det er de politiske partiene som rekrutterer og nominerer representanter til folkevalgte organer. Når det gjelder medier, har kommunen bare kontroll over sin egen informasjonsvirksomhet. De frivillige organisasjonene fungerer også etter sine egne retningslinjer.

Det er en vedvarende underrepresentasjon av kvinner, etniske minoriteter, mennesker med funksjonsnedsettelse, ungdom og eldre i folkevalgte forsamlinger. I Kristiansand kommune er i 2013 andelen kvinner i bystyret 39,6 %. Denne andelen er lavest av alle storbyene. Andelen med innvandrerbakgrunn eller funksjonsnedsettelse er, jfr. SSB, lavere enn andelen i befolkningen.

Hvem som deltar i diskusjoner i medieoffentligheten er viktig både for hvilke argumenter som gjøres gjeldende, hvilke nyanser som framkommer og for mulighetene til å føre demokratisk dialog om spørsmål på tvers av ulike bakgrunner. Når det gjelder norske aviser, er kvinner, mennesker med innvandrerbakgrunn og mennesker med funksjonsnedsettelse underrepresentert både som kilder og intervjuobjekter. Nye rammer for medieoffentligheten har ført til nye medievaner og debattarenaer. På den ene side gir dette flere mennesker en mulighet til å delta i debatter, men på den annen side er det blitt lavere terskel for trakassering og utskjelling som gjerne går på person. Spesielt kvinner er utsatt for dette, jfr. blant annet NOU 2012:15 «Politikk for likestilling».

Frivillige organisasjoner gjør en uvurderlig samfunnsinnsats og utfører oppgaver på områder der det offentlige ikke strekker til. Deltakelse i frivillige organisasjoner kan være en god introduksjon til det norske samfunnet og det norske demokratiet og være en hjelp til å bygge nettverk. Kristiansand kommune har et klart mål om, og behov for, et nært samarbeid med frivillige organisasjoner, og en egen frivillighetsmelding ble vedtatt i bystyret i 2010.

## OM STRATEGIDOKUMENTET

**Saken ble behandlet i bystyret 25. mars 2015, sak 46/15**

**Enstemmig vedtak:**

- 1 Bystyret vedtar strategi for likestilling, inkludering og mangfold i Kristiansand kommune 2015-2022.
- 2 Bystyret ber administrasjonen vurdere å omtale ikke arbeidsaktive innvandrerkvinner med problemstillinger og målsettinger.

Arbeidet med å utvikle strategien var prosjektorganisert. Prosjektgruppen bestod av eksterne eksperter på de ulike diskrimineringsområdene, samt representanter fra administrasjonen i kommunen og ansattes organisasjoner.

**Prosjektleder:** Toril Hogstad | By og samfunnsenheten

## KILDER

Strategidokumentet «Likestilling er lønnsomt og rettferdig» (2003)

Internasjonalt mangfold i Kristiansand. Utfordringer og muligheter. Strategi for etnisk likestilling 2004-2009.

Handlingsplan for hvordan vi kan rekruttere flere innvandrere til stillinger i Kristiansand kommune. (1996 og 2000)

Handlingsplan for bedret livssituasjon for lesbiske, homofile og bifile. 2008-2009

Arbeidsgiverpolitisk plattform. Kristiansand kommune 2013

Ansettelsesreglement Kristiansand kommune med veiledning. 2003 og 2011.

Frivillighetsmelding for Kristiansand. Vedtatt i bystyret 12. mai 2010.

Styrke i muligheter. Kommuneplan 2011-2022

Kristiansand kommunes årsrapport 2013

Årsrapport 2013, Ressursgruppe for likestilling og mangfold: «Integrering av likestillingsperspektivet»

Helse og sosial, RISK: Prostitusjon i Kristiansand. Kartleggingsrapport januar 2008

Agderforskning: FoU-rapport nr 1/2008: Livet som homofil og lesbisk i Kristiansand

LIM-planen. Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027)

Regionplan Agder 2020

Det europeiske charter for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet (European Council of Local and Regional Authorities - CCRE/CEMR). Signert av Kristiansand kommune 2009.

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

(Diskrimineringsloven om seksuell orientering)

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. (Diskrimineringsloven om etnisitet)

Lov om likestilling mellom kjønnene. (Likestillingsloven)

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (Arbeidsmiljøloven) §§ 2-3 «Arbeidstakers medvirkningsplikt», 4-1 «Generelle krav til arbeidsmiljøet» samt kap 13, «Vern mot diskriminering»

Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (Menneskerettsloven)

SSB Indeks for kjønnslikestilling 2013

NOU 2011:18 Struktur for likestilling

NOU 2012:15 Politikk for likestilling

BLD: Handlingsplan for å fremme likestilling og motvirke etnisk diskriminering (2009-2012)

SSB: Samfunnsspeilet nr 5/2013: Norges innvandrere – hva vet vi? Fafo-rapport 2011:35: Likeverdige tjenester?

Storbyenes tjenestetilbud til en etnisk mangfoldig befolkning

Uni Helse: «Seksuell orientering og levekår» 2013.

Fafo-rapport 2013:36: Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper. 12

Fafo-rapport 2013:25 (Bakkeli og Grønningsæter): LHBT i arbeidslivet

Fafo-rapport 2013:54: Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet (Svalund og Skog Hansen)

Alskens folk (Van der Ros 2013)

Bufo/LHBT-senteret: lhbt: Status 2014. Faktahefte. Kunnskap om levekår og livskvalitet for lesbiske, homofile,

bifile og transpersoner [http://www.bufetat.no/Documents/Bufetat.no/LHBT/2/Faktahefte\\_LHBT\\_Status\\_2014.pdf](http://www.bufetat.no/Documents/Bufetat.no/LHBT/2/Faktahefte_LHBT_Status_2014.pdf)

FNs verdenserklæring om menneskerettigheter

FNs kvinneskillekonvensjon (Ratifisert 1981. Inkorporert i menneskerettsloven)

FNs rasediskrimineringskonvensjon (Ratifisert 1970. Inkorporert i diskrimineringsloven)

FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (Ratifisert av Norge 03.06.2013).







**By- og samfunnsenheten**  
Rådhuskvartalet  
Rådhusgata 18  
4610 Kristiansand

Telefon 38 07 50 00  
[postmottak@kristiansand.kommune.no](mailto:postmottak@kristiansand.kommune.no)  
[www.kristiansand.kommune.no](http://www.kristiansand.kommune.no)