

Plan for likestilling og mangfold i Aukra kommune

2019 -2023

E-phorte: 13/796- 27

Vedteken: K-sak 4/19 vedteke 05.02.2019

PLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFALD

1. Innleiing

Alle arbeidsgjevarar, offentlege myndigheiter og arbeidslivsorganisasjonar er pålagt ved lov å jobbe aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

AKTIVT : Setje i verk konkrete tiltak

Målretta: Definere måla for arbeidet og kven som er ansvarleg

Planmessig: Utarbeide strategi og følgje denne

2. Lov om likestilling og forbod mot diskriminering

Loven sitt føremål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlege forhold ved ein person.

Med likestilling meines likeverd, like mulegheiter og like rettar. Likestilling føresett tilgjengelegheit og tilrettelegging.

Loven tar særleg sikte på å betre kvinner og minoritetar si stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmande barrierar, og hindre at nye vert skapt.

Forbodet omfattar og diskriminering på grunn av eksisterande, medrekna, tidlegare eller framtidige forhold som nemnd over.

Direkte forskjellsbehandling

Med direkte forskjellsbehandling meines at ein person blir behandla dårlegare enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandla i ein tilsvarande situasjon, på grunn av forhold som nemnd i første avsnitt.

Indirekte forskjellsbehandling

Med indirekte forskjellsbehandling meines ei kvar tilsynelatande nøytral avgjerd, føresetnad, praksis, handling eller unnlating som vil stille personar dårlegare enn andre, på grunn av forhold som nemnd.

Lovlig forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikkje i strid med forbodet når den

- a) har eit sakleg føremål
- b) er naudsynt for å oppnå føremålet
- c) ikkje er uforholdsmessig inngripande overfor den eller dei som vert forskjellsbehandla.

Lovleg forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon er berre tillete der forskjellsbehandlinga er naudsynt for å beskytte kvinna, fosteret eller barnet i samband med graviditet, fødsel eller amming, eller der det føreliggande openberre grunnar.

Forskjellsbehandlninga må ikkje vere uforholdsmessig inngripande overfor den som blir forskjellsbehandla.

Ved tilsetjing og oppseiing er forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon aldri tillate. Dette gjeld og ved forlenging av midlertidig stilling.

Adgang til positiv særbehandling

Positiv særbehandling på grunn av forhold er tillatt om:

- a) særbehandlninga er eigna til å fremme lovens formål
- b) det er eit rimeleg forhold mellom føremålet man ønsker å oppnå og kor inngripande særbehandlninga er for den eller dei som blir stilt dårlegare og
- c) særbehandlninga tar slutt når formålet med den er oppnådd.

Brudd på plikta til universell utforming eller individuell tilrettelegging

Brudd på universell utforming og individuell tilrettelegging regnes som diskriminering.

Forbud mot å trakassere

Med trakassering meines handlingar, unnlatingar eller ytringar som har som formål eller verknad å vere krenkande, skremmande, fiendtlege, nedverdige og audmjukande.

Med seksuell trakassering meines kvar form for uønska seksuell merksemd som har som formål eller verknad å vere krenkande, skremmande, fiendtleg, nedverdige, audmjukande eller plagsam.

Forbodet omfattar trakassering på grunn av eksisterande, påreknna, tidlegare eller framtidige forhold.

3. Aktivitets- og utgreiingsplikta i offentleg sektor

Alle arbeidsgjevarar skal, innanfor si verksemd, arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet skal blant anna omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremming, utviklingsmulegheiter, tilrettelegging, mulegheit for å kombinere arbeid og familieliv og førebygging av trakassering. I alle offentlege verksemdar skal arbeidsgjevar innanfor si verksemd:

- a) undersøke om det finns risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) analysere orsakane til identifiserte risikoer,
- c) sette i verk tiltak som er eigna til å motvirke diskriminering, og bidra til auka likestilling og mangfald i verksemda og
- d) vurdere resultat av arbeidet etter bokstav a til c.

Arbeidet som er nemnd i andre ledd skal skje fortløpande og i samarbeid med dei tilsette sine representantar. Alle arbeidsgjevarar skal utgreie:

- a) den faktiske tilstanden når det gjeld kjønnslikestilling i verksemda
- b) likestillingstiltak som er sett i verk og som blir planlagt sett i verk for å fremme loven sitt formål om likestilling uavhengig av kjønn

Arbeidsgjevarar i offentleg sektor skal gjøre greie for likestillingstiltak som er sett i verk og som er planlagt sett i verk for å fremme loven sitt formål om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Redegjøringsplikten gjelder for virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i verksemda si årsmelding.

Kommunelova § 48. Årsregnskap og årsberetning

Det skal også bli utgreidd kva for tiltak som er sett i verk og tiltak som er planlagt sett i verk for å sikre ein trygg kontroll og ein høg etisk standard i verksemda. Det skal bli gjort greie for den faktiske tilstanden når det gjeld likestilling i kommunen.

Forboda mot diskriminering gjeld alle sider av eit arbeidsforhold. Dette omfattar blant anna utlysing av stilling, tilsetting, omplassering, forfremming, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphøyr av stilling.

Kjønnsbalanse i offentlege utval.

Når eit offentleg organ oppnemner eller vel utval, styrer, råd, nemnder, delegasjonar mv, skal begge kjønn vere representert på følgande måte:

- har utvalet to eller tre medlem, skal begge kjønn vere representert
- har utvalet 4 eller 5 medlem, skal kvart kjønn vere representert med minst 2
- har utvalet 6-8 medlem skal kvart kjønn vere representert med minst 3

Dette gjeld og ved oppnemning og val av varamedlem. For folkevalde organ i kommunar, gjeld kommunelova.

4. Visjon og Overordna mål for Aukra kommune

Visjonen er å fremje full likestilling mellom kvinner og menn. Kjønnspektivet skal vere ein integrert del av all aktivitet i kommunen. Aukra kommune vil arbeide for å motverke alle former for diskriminering.

Målet med plana er å oppnå ein kjønnsbalanse så nær 40/60 innanfor så mange yrkesgrupper i kommunen som muleg. Aukra kommune vil arbeide for ein kultur som inkluderer, tek i vare og verdset begge kjønn likt uansett verdisyn, funksjonsevne og seksuell orientering.

5. Likestilling i Aukra

Likestilling mellom kvinner og menn kan verte belyst på mange vis. Likestillingsindeksen forsøker å samanfatte ulike mål på likestilling. Den viser i kva for grad kvinner og menn deltek i politikk, utdanning og yrkesliv i den einskilde kommune. Indeksen er berekna på grunnlag av barnehagedekning, tal på kvinnelege kommunestyrerepresentantar, tal på kvinner pr 100 menn 20-39 år, kvinner og menn sitt utdanningsnivå, deltaking i arbeidsstyrken og inntekt.

5.1 Likestillingsindeks for Aukra kommune 2016

	2016	2015	landsgjnsnitt 2016
Barnehagedekning 1-5 år	87,1	89,9	(91,1)
Kvinneandel kommunestyrerepresentantar	38,1	38,1	(39,0)
Andel menn med høgare utdanning	19,3	19,3	(29,1)
Andel kvinner med høgare utdanning	31,0	31,0	(36,3)
Andel menn (20-66 år) i arbeidsstyrken	85,9	86,5	(83,4)
Andel kvinner (20-66 år) i arbeidsstyrken	79,6	80,3	(77,5)
Gj.snitt brutto inntekt menn	531.700	549.000	(522.900)
Gj.snitt brutto inntekt kvinner	328.600	327.900	(359.000)
Andel sysselsatte menn som jobbar deltid (prosent)	17,7	20,7	(12,5)
Andel sysselsatte kvinner som jobbar deltid (prosent)	41,2	47,4	(36,8)
Andel fedre som tek ut heile fedrekvoten eller mer foreldrepengeperioden	72,2	73,0	(69,7)
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	79,6	78,7	(70,1)
Andel kvinner blant ledere (20-66 år)	38,6	37,1	(35,3)
Andel menn blant ledere (20-66 år)			(64,7)
Andel kvinner blant sysselsatte privat sektor (20 – 66 år) (prosent)	29,8		(36,5)
Grad av kjønnsbasert næringsstruktur	0,46	0,46	(0,68)

Grad av kjønnsbasert næringsstruktur er eit mål på kor stor del av befolkninga som jobbar i ei næring der det er kjønnsbalanse (mellom 40 og 60 % kvinner eller menn)

Aukra kommune har ein relativt høg andel av innbyggjarane sysselsett. Tabellen viser at andelen kvinner i offentlig sektor framleis er høg, 79,6 % og er igjen på same nivå som i 2014. Gj.snitt inntekta til kvinner er lågare enn menns og under landsgjennomsnittet.

Aukra kommune har om lag 450 tilsette, 79 % er kvinner. Av desse jobbar 38,7 % heiltid og 61,3 % deltid. At kvinneandelen i offentlig sektor er så høg, kan på sikt verte ei utfordring for kommunen.

Aukra har eit kvinneunderskot i befolkninga, men dette er redusert fram mot 2018 og viser soleis ein positiv trend. Kommunen har framleis eit innvandaroverskot av menn. (fylkesstatistikk Møre og Romsdal 2017)

Likestillingsindeksen viser og at delen av fedrar som tar ut heile fedrekvoten er høgare i Aukra kommune enn for landsgjennomsnittet. Dette er framleis ei positiv utvikling.

Aukra kommune har, som mange andre kommunar, systematiske ulikheiter som at menn er i mindretal i barnehagar og skolar. Det same gjeld innanfor Pleie- og omsorgssektoren. Når det gjeld dei "harde yrka" som ingeniørar, planleggarar og teknisk eining, er det stor overvekt av menn. Dette speglar i stor grad det tradisjonelle rollemønsteret kor kvinner sine yrkesval speglar dei mjuke verdiar og menn sine val dei harde verdiar.

5.2 Kjønnfordeling etter område

	2015		2016		2017	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Sentrale styringsorgan	4	14	4	13	5	14
Oppvekst og kultur	30	169	36	157	38	153
Helse, omsorg og velferd	28	161	27	147	28	156
Plan, utbygging og teknikk	33	7	39	24	34	22
Total	95	351	106	341	105	345
I prosent	21 %	79 %	24 %	76 %	23 %	77 %
Leiargruppa	6	12	6	13	6	13

Innanfor PLO med 140 tilsette, er det få som ynskjer å jobbe meir. Dei fleste har no fått den stillingsstorleiken dei ønsker. Undersøkinga viser at 63 % av dei tilsette i Pleie- og omsorg arbeider deltid. PLO har og ein utstrakt bruk av vikarar for å dekke arbeidsmengda. Desse kjem ikkje med i oversikta. Det blir arbeid med ordningar som i større grad kan bidra til at det er muleg å tilby fulle stillingar.

Aukra kommune har ein relativ god barnehagedekning. Sjølv om tabellen viser noko anna, er tala her frå 2016. Opptaket 2018/2019 visar full barnehagedekning både på Gossa og på Julsundet. Alle barn med rett til barnehageplass har fått tilbod.

Andelen menn som jobbar i barnehagesektoren er særst låg. Berre ein mann tilsett i kvar barnehage. Å auke denne andelen er ei stor utfordring for barnehagesektoren. Det er viktig for barna å ha både kvinner og menn som rollemodellar. I Handlingsplan for likestilling i barnehagar og grunnopplæring 2008-2010 var målet at 20 % av dei tilsette i barnehagen skal vere menn. Likestillingsarbeidet er eit systematisk og langsiktig haldningsarbeid og krev medverknad frå leiarar, lærarar og anna pedagogisk personell, foreldre og barnehageeiar (kommunen. Ved positiv særbehandling kan det underrepresenterte kjønn bli føretrekt når kvalifikasjonskravet er oppfylt.

Dei same problemstillingar gjeld for undervisningssektoren og for Pleie- og Omsorgssektoren.

NAV, som et samvirke mellom stat og kommune har og berre kvinnelege tilsette.

På desse områda er det berre eit planmessig arbeid som kan bidra til endringar.

6. OVERSIKT OVER TILSETTE FORDELT PÅ EININGAR, KJØNN, HEILTID/DELTID

Eining	Totalt antall tilsette	Totalt antall tilsette		Full stilling		Deltid		europeiske Arb takere		Ikke Europa
		Menn	kvinner	Menn	kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Administrasjon total	16	5	11	5	7	0	4	0	1	
Kultur	15	4	11	2	6	2	5		2	
Gossen barne- og ungdomsskole	62	12	50	9	33	3	17		2	
Julsundet skole	32	7	25	7	14	0	11	0	0	1
Bergetippen barnehage	18	1	17	1	14	0	3	0	0	
Barnebo barnehage	35	1	34	1	23	0	11	0	0	
PLO	140	15	125	6	26	7	99		1	
Innvandring og integrering	32	15	17	15	17	0	0	1		7
Teknikk, eiendom, brann	46	27	19	13	2	17	16	2	6	4
Plan og utvikling	5	3	2	3	2	0	0			
NAV	3	0	3	0	1	0	2	0	0	
Helse	23	8	15	5	7	3	8			
Utbygging	5	4	1	4	1					
TOTALT	434	105	329	72	153	33	176	3	13	12

Tabell frå årsrapport Aukra kommune 2017

Innvandringa til Aukra utgjorde pr 01.01.2018 14,3 % av det totale innbyggartalet med ei overvekt av menn. Dette er ein trend som vil fortsette og vil etter kvart føre med seg større utfordringar for kommunen både når det gjeld sysselsetting og busettingsforhold.

Aukra kommune har pr 01.01.2018 508 innvandrarak. Kommunen har oppretta ei eiga eining for innvandring og integrering og har i tidsrommet 2016 – 2017 hatt 45 personar som deltok i introduksjonsprogrammet for nykomne innvandrarak. Det vart busett 18 personar og 4 av desse var einslege mindreårige. 10 av dei som deltok i programmet har gått over i jobb eller anna utdanning. Arbeidsstokken i kommunen har 3,5 % med europeisk bakgrunn, mens 2,6 % er frå land utanom Europa.

Aukra kommune har som eit gjennomgåande perspektiv eit mangfaldig samfunn. Å vere inkluderande krev høg toleranse og ein må vere raus. Openheit for andre som allereie bur her og som gjerne vil flytte hit, er ei god investering. Skal nye innbyggjarar vel å bli i Aukra, må dei føle at dei høyrer til, oppleve at dei vert ein del av eit sosialt miljø og ha ein felles identitet. (Kommuneplan for Aukra 2011-2020)

Auka kommune kan tilby innbyggjarane eit livssynsnøytralt sermonilokale. Dette kan nyttast av alle til ulike sermoniar uavhengig av religion eller livssyn. I Aukra kan Ordførar foreta vigsel og kommunestyresalen blir da omgjort til vigselslokale.

Aukra kommune har som overordna mål å vere ein vi-kommune.

Målet er eit samfunn prega av inkludering, toleranse og openheit. Dette gjeld ikkje berre haldingar til utanlandske tilflyttarak, men må og vere eit mål for menneske med ulike seksuell orientering og ulike kjønnsuttrykk. Det er ein samanheng mellom manglande aksept for ulike seksuelle orienteringar og førekomst av psykiske lidingar og rusmisbruk. Ungdom er ei særleg utsatt gruppe. Lesbiske, homofile, bifile og transpersonar må få oppleve ein skule utan risiko for mobbing og vald. I arbeidslivet må verneombod og arbeidsgjevarar få kunnskap til å handtere usynleggjing og mobbing. Aukra kommune har eit ansvar for å jobbe aktivt og målretta mot fordomar og diskriminering på grunnlag av seksuell orientering.

Det er for tida ingen rullestolbrukarak tilsett i kommunen og heller ikkje arbeidstakarak som treng tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet. Dei kommunale bygga er utstyrt med heisar eller har alt på ei flate slik at det er god framkomelegheit på bygga.

7. GENERELT

Aukra kommune har en rekke ulike lag og foreiningar samt frivillige organisasjonar som famnar vidt og tek i vare ulike interesseområde som representerer eit stort mangfald.

Aukra kommune er med i samarbeidet om **Krisesentret for Molde og omegn IKS**. Selskapet skal i første rekke gje eit tilbod til opphald og rettleiing for kvinner, menn og barn som er i ein krisesituasjon på grunn av vold. Selskapet skal og arbeide aktivt for å synleggjere og hindre den private valden. Selskapet skal kunne gje akutt plassering av barn for barnevernet inntil 4 døgn.

Aukra kommune er og med i samarbeidet **SMISO – Senter mot incest og seksuelle overgrep i Møre og Romsdal**. Kommunen betaler et beløp pr innbyggjar til dette samarbeidet. Senteret har som formål å gje hjelp til sjølvhjelp til menneske som har vore utsatt for incest eller andre seksuelle overgrep.

Aukra kommune oppretta i 2015 ei eiga eining for innvandring og integrering. Denne skal sikre at flykningar som kjem til kommunen får nødvendig hjelp og støtte, og at det vert arbeid aktivt med integreringstiltak. Eininga er kontaktpunktet og støtteapparatet for flyktningane og skal hjelpe dei med bl anna: budstads spørsmål, helse og sosialspørsmål, arbeidslivspørsmål, opplæring og utdanning og lokal kunnskap, kulturaktivitetar og fritidstilbod. Framtida for denne eininga er noko usikker da det dei siste åra har vore nedgang i talet på flykningar som kjem til Noreg. Aukra kommune buset ikkje nye flykningar i 2018.

Aukra frivilligsentral:

Frivilligsentralen i Aukra har som visjon å vere eit kontaktpunkt og bindeledd mellom dei som ønskjer å yte ein innsats i nærmiljøet eller lokalsamfunnet, og dei som ønskjer å ta i mot slik innsats. Frivilligsentralen skal vere ein lokal forankra møteplass og brubbyggjar mellom menneskjer, frivillige lag/organisasjonar og det offentlege.

Aukra frivilligsentral skal:

- **Skape møte mellom menneske**
- **Gjere det enklare for fleire å vere med i frivillig arbeid**
- **Skape meir aktivitet i sentrum.**

Langsiktige mål

Frivilligsentralen skal vere eit supplement til det eksisterande frivillige organiserte arbeidet i kommunen. Aktiviteten skal være eit tillegg til offentleg verksemd. Drift av Aukra frivilligsentral skal vere i samsvar med retningsliner for drift av frivilligsentralar og overordna mål frå eigar, Aukra kommune.

Aukra Frivilligsentral tar sikte på å vere ein nærmiljøsentral, og ein sentral som er ein aktiv og relevant støttespelar for lag og organisasjonar i kommunen.

For å arbeide mot visjonen, og for å nå dei langsiktige måla vil Aukra Frivilligsentral jobbe med tema/aktivitet knytt til: lag og organisasjonar, møteplassar og tilbod for innbyggjarane i Aukra kommune, og synleggjering av Aukra Frivilligsentral. I alt dette arbeidet er fokuset til Frivilligsentralen å vere ein positiv pådrivar, og samarbeid med lag og organisasjonar og andre relevante aktørar er sentralt.

Gjennom arbeidet håpar ein å knytte fleire frivillige til sentralen, og skape engasjement rundt aktivitetane og frivilligheita i Aukra kommune. Ei sterk frivilligheit er viktig for å skape trivsel og engasjement for og med innbyggjarane i kommunen. Aktivitet ved Frivilligsentralen skal skje i samarbeid med frivillige, lag og organisasjonar og andre relevante aktørar.

Aktivitetar: Småbarnstreff, songtreff, matombringning, besøk/turven, småjobbsentral, utstyrssentral, møteplass for diverse aktivitetar for ungdom og vaksne.

I tillegg er Aukra frivilligsentral med i prosjektgruppa for aktivetsvenn i lag med demenskoordinator og folkehelsekoordinator.

Aukra kommune signerte i 2017 ein avtale med Nasjonalforeningen for folkehelsen om å bli eit meir demensvennleg samfunn. Tilsette i kommunen og bedrifter i kommunen skal få ei kort innføring i kva demens er og korleis møte folk med demens. Dagleg leiar for frivilligsentralen sit som sekretær i arbeidsgruppa for eit meir demensvennleg samfunn.

Frivilligsentralen ønskjer å vere til hjelp for og samarbeide med frivillige lag og organisasjonar i kommunen. Husflidslaget og Bygdekvinnelaget har hatt ulike arrangement på sentralen i 2017, og dagleg leiar stiller for dei som kjem innom og ønskjer hjelp med praktiske ting kring ulike arrangement.

Sentralen søker kvart år om støtte til konsertar og arrangerer dette. Den er og ein samarbeidspartner i planlegging og gjennomføring av Eldrefesten.

Røde Kors avd. Aukra arrangerer Språkkafè og leksehjelp i lokala til frivilligsentralen

MOT

MOT er ein landsomfattande ungdomsorganisasjon som er retta mot å bevisstgjere ungdom til å ta val som gjer at dei meistrar livet. Organisasjonen jobbar med haldningsskapande fokus på verdiar, val og for å gje ungdomen tru på sine egne krefter. Aukra kommune er ein av 17 utvaldepilotkommunar i prosjektet "lokalsamfunn med MOT" som skal vere eit verkemiddel for å skape eit varmare og tryggare oppvekstmiljø. Dette skal skje ved:

- å styrke samarbeidet og skape større forankring og eigarskap i alle ledd, frå ungdom til leiarnivå i kommune, skule og fritid
- å gje ungdom ein viktigare rolle og meir å si når det gjeld det lokale oppvekst- og ungdomsarbeidet.
- Å mobilisere fleire lokale ressursar som kan bidra til eit varmare og tryggare oppvekstmiljø

OVERORDNA MÅL:

FREMME LIKESTILLING PÅ ALLE PLAN I KOMMUNEN

Slik vil vi ha det !

Slik gjer vi det !

LIKESTILLING

*Arbeide for at likestilling mellom menn og kvinner skal vere ein naturleg og integrert del av det daglege virke til administrative organ og det politiske miljø

* Iverksette tiltak for likelønn

* Redusere uønska deltid

FUNKSJONSEVNE

- Sikre like moglegheiter og rettar til deltaking i arbeidslivet uavhengig av funksjonsevne.
- Medvirke til nedbygging av samfunnsskapte fysiske barrierer.

SEKSUELL ORIENTERING

- Unngå diskriminering på grunn av seksuell legning

MANGFOLD OG ETNISITET

- Auke det kulturelle og etniske mangfaldet
- Styrke innsatsen for innvandrarar

LIVSSYN

- Sørgje for livssynsnøytral tilnærming i all offentleg verksemd

- Sikre ivaretaking av likestilling i nominasjonsprosessen og i konstitueringa av dei politiske styringsorgan
- Rekruttere fleire menn i barnehage og skole
- Kjønnbalanse i alle yrker
- Bevisstgjerung om utdanningsval i ungdomskule
- Ved ledige stillingar skal det først vurderast utviding av deltidsstillingar

- Kartlegge universell utforming av offentlege bygg og gjennomføre evt tiltak
- Sikre Rådet for funksjonshemma si innverknad tidleg i planprosessar
- Rekruttere menneske med nedsett funksjonsevne

- Haldningsskapande arbeid i barnehage og skule
- Tiltak mot mobbing

- Utvikle biblioteket sine tilbod til innvandrar
- Rekruttere fleire med ikkje-norsk bakgrunn
- Betre integreringa ved å styrke Frivillighetsentralen

- Ivareta ulike livssyn i skole og barnehage
- Tilbod om livssynsnøytralt sermonilokale