



# En gjennomgang av rede- gjørelse for likestilling fra kommuner og fylkes- kommuner i Vestfold og Telemark

Av Lars Kolberg

RAPPORT 3/2019

ARBEIDSLIV

# Likestillingssenteret

(Stiftelsen Kvinneuniversitetet)

Likestillingssenteret er et tverrfaglig kompetansesenter med likestilling som fagområde. Senterets målsetting er å bidra til et inkluderende og rettferdig samfunn med like muligheter for alle. Målsettingen er knyttet opp mot et bredt likestillingsbegrep som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlag (kjønn, etnisitet, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne). Likestillingssenteret har en aktiv informasjons- og pådriverrolle og er en drivkraft for økt likestilling lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Senteret tilbyr kompetanseheving på kjønn og likestilling samt utviklingsarbeid tuftet på forskningsbasert likestillingskunnskap til offentlige myndigheter, frivillige organisasjoner og privat næringsliv. Arbeidsmetodene er kurs og konferanser, utviklingsnettverk, prosessveiledning, mentoring, kartlegging, forskning og utredning.

Hovedsatsningsområder:

- Barn og unges oppvekstmiljø
- Samfunnsutvikling og deltakelse
- Arbeidsliv
- Likeverdige offentlige tjenester

Utgivelsesår: 2019

Oppdragsgiver: Fylkesmannen i Vestfold og Telemark

Utgiver: Likestillingssenteret  
Parkgata 12  
2317 Hamar

Tlf: 62 54 74 60  
post@lss.no  
www.likestillingssenteret.no

## INNHOLD

Sammendrag	1
Kapittel 1: Bakgrunn og Metode	2
Innledning	2
Bakgrunn og Metode	2
Krav til redegjørelsene	3
Likestillings- og diskrimineringsloven	3
Praksis fra likestillings- og diskrimineringsombudet	4
Praksis fra likestillings- og diskrimineringsnemnda	4
Likestillingscenterets vurdering av redegjørelsene	5
Redegjørelse for tilstand	5
Redegjørelse for tiltak	6
Vurdering av redegjørelsene	7
Kapittel 2: Analyse og resultater	9
Vurdering av redegjørelse for tilstand	9
Vurdering av redegjørelse for tiltak	10
Totalvurdering av redegjørelse	11
Kapittel 3: Oppsummering	13
Kapittel 4: Tips til gode redegjørelser	14
Tips til tilstandsredegjørelser	14
Tips til redegjørelse for tiltak	15
Eksempel på rapportering for gjennomgått arbeidsmetode	16



## SAMMENDRAG

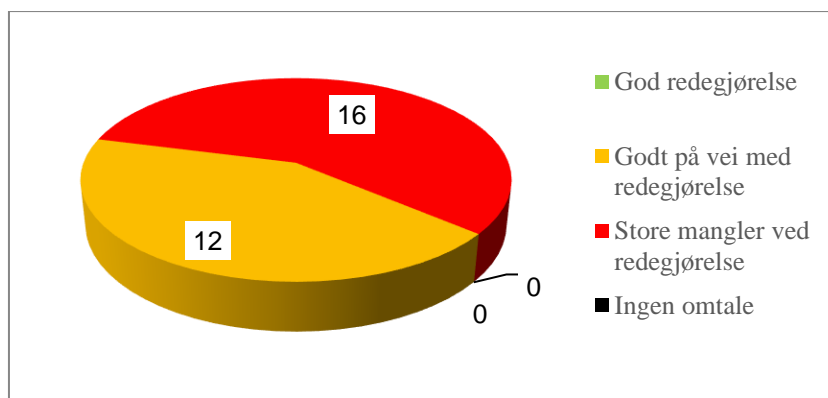
---

Likestillingssenteret skal være pådriver og veileder for å fremme godt likestillingsarbeid. På oppdrag fra Fylkesmannen i Vestfold og Telemark har vi gjennomgått likestillingsredegjørelsene fra kommunene i Vestfold og Telemark samt for Vestfold og Telemark fylkeskommune, i deres årsberetninger for 2018. Vi har tatt utgangspunkt i de enhetene som hadde rapporteringsplikt for 2018.

Vi har vurdert redegjørelsen for *tilstand* kjønnslikestilling og *tiltak* for alle diskrimineringsgrunnlag separat, og laget en samlet vurdering for hele redegjørelsen. Vi benytter følgende kategorier:

- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen redegjørelse

Ingen av kommunene eller fylkeskommunene i utvalget får topp-score for redegjørelsen samlet. Kun en kommune får topp-score for sin tilstandsredegjørelse.



**Figur 1: Samlet vurdering av kommunenes og fylkeskommunenes redegjørelse for likestillingstilstand og -tiltak**

I kapittel 4 gir vi tips til hvordan kommunene og fylkeskommunene kan lykkes bedre med sine redegjørelser for likestilling.

# KAPITTEL 1: BAKGRUNN OG METODE

---

## INNLEDNING

Aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 pålegger alle arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26 a, skal alle offentlige arbeidsgivere redegjøre for:

- a) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og
- b) likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Redegjørelsen skal tas inn i virksomhetenes årsberetning.

Formålet med redegjørelsesplikten er å skjerpe oppmerksomheten rundt likestilling og skape mer systematisk tilnærming til arbeidet med det i virksomheten. Likestillingsredegjørelsen har også en kontrollfunksjon: På bakgrunn av redegjørelsen skal en kunne vurdere om den ansvarlige har oppfylt aktivitetsplikten, jf. forarbeidene til likestillingsloven, Ot.prp. nr. 77 (2000–2001).

## BAKGRUNN OG METODE

På oppdrag fra Fylkesmannen i Vestfold og Telemark har Likestillingssenteret gjennomgått likestillingsredegjørelsene i årsberetningene til 26 kommuner i Vestfold og Telemark, samt Vestfold og Telemark fylkeskommunes årsberetninger. I samråd med Fylkesmannen i Vestfold og Telemark er Svelvik kommune utelatt fra gjennomgangen fordi Svelvik slås sammen med Drammen og Nedre-Eiker kommune fra 2020.

Vi har søkt på kommunene og fylkeskommunenes hjemmesider etter deres årsberetning for 2018. I de tilfellene der vi ikke har funnet årsberetningen på hjemmesidene har vi tatt kontakt med virksomheten.

Alle kommuner og fylkeskommuner har et krav om å utarbeide en årsberetning etter Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 48. Enkelte kommuner bruker «Årsmelding» og «Årsrapport». I de tilfellene der det har vært tvil om dokumentet vi analyserer er riktig dokument har vi kontaktet virksomheten og eller undersøkt den politiske behandlingen av dokumentet.

Vi har vurdert teksten i årsberetningene. Dersom kommunen eller fylkeskommunen har andre dokumenter som omtaler likestilling er disse ikke vurdert. Det er viktig å understreke at vår gjennomgang sier noe om hvordan kommunene og fylkeskommunene rapporterer på likestilling, men det er ikke en vurdering av hvordan de arbeider med likestilling.

Vi har vurdert redegjørelse for *tilstand* og *tiltak* hver for seg, og samlet i følgende kategorier:

- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen redegjørelse

## KRAV TIL REDEGJØRELSENE

Likestillingssenteret kan ikke gjøre en juridisk vurdering av hvorvidt kommunene og fylkeskommunenes redegjørelser oppfyller lovens krav. Gjennomgangen er vår vurdering av kvaliteten på redegjørelsen sett opp mot lovens krav og tidligere forvaltningspraksis.

---

### LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

Likestillings- og diskrimineringslovens § 26 a krever at offentlige arbeidsgivere redegjør for tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og planlagte og iverksatte tiltak som skal fremme likestilling og hindre diskriminering for kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag.

Forarbeidene til likestillingsloven (Ot.prp 77 (2000-2001)) utdyper hva som skal være innholdet i en likestillingsredegjørelse for tilstand:

«Forhold som er relevante - og nødvendige - for å få et godt bilde, er for eksempel kjønnsoppdelt statistikk for lønn (inkludert naturalytelser, pensjon o.l.), oppdeling på stillingskategorier, arbeidstid, permisjonsuttak, videreutdanning, rekruttering, avansement, arbeidskraftbehov og sykefravær. Man bør beskrive fordelingen av kvinner og menn på ulike stillingskategorier og nivå. Arbeidstiden bør beskrives ved at det gis en kjønnsoppdelt oversikt over heltids- og deltidsansatte, forbruk av overtid, skift- og turnusarbeid osv. [...] Dette er ikke en uttømmende liste over hvilke forhold som bør eller kan tas med i redegjørelsen for de faktiske forholdene i virksomheten.»

I lovarbeidene understrekes det også at det stilles større krav til offentlige virksomheters redegjørelse.

Beskrivelsen av rapporteringen av tiltak kommer fra forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Ot. Prp. 44 (2007-2008)):

«Departementet foreslår på denne bakgrunn at det skal rapporteres om hva man faktisk gjør/har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det skal også rapporteres om hvilke tiltak man planlegger å gjennomføre. Rapporteringen om tiltak må omfatte en beskrivelse av

status, definisjon av målsettingen for tiltaket, beskrivelse av tiltaket, tidsplan for når tiltaket skal gjennomføres, og omtale av hva som er oppnådd med gjennomførte tiltak.»

Etter likestillings- og diskrimineringsloven skal arbeidsgiver rapportere om slike tiltak for kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

## Nytt fra 2020

Fra 1. januar 2020 skjerpes Aktivitets- og redegjørelsesplikten. Aktivitetsplikten spesifiseres og utvides, og redegjørelsesplikten for tiltak koples tydelig mot aktivitetsplikten.

Diskrimineringsnemnda har mandat til å håndheve redegjørelsesplikten.

---

### PRAKSIS FRA LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET

Frem til 2018 håndhevet Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) redegjørelsesplikten. Ombudet har kontrollert en rekke kommuners tilstandsredegjørelser opp mot plikten. Ombudet har lagt til grunn at lagt til grunn at kommunene bør legge fram informasjon om:

- Kjønnfordelingen blant ansatte i kommunen totalt, samt på sektor- og stillingsnivå
- Lønn for kvinner og menn i kommunen totalt, samt på sektor- og stillingsnivå
- Arbeidstid for kvinner og menn, heltid og deltid
- Permisjonsuttak for kvinner og menn, både foreldrepermisjon og annen permisjon

---

### PRAKSIS FRA LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Flere uttalelser om kommuners tilstandsredegjørelser fra Likestillings- og diskrimineringsombudet har blitt klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda har opprettholdt ombudets uttalelser.

Nemnda har uttalt<sup>1</sup>:

«Hovedpoenget er at det redegjøres for forhold som er relevante og hensiktsmessige for å vurdere graden av likestilling. Likestillingsloven har selv, i sin forbudsdel, hovedfokus på lønn, deltid og permisjonsordninger. Derfor vil det være naturlig å fokusere på slike forhold.

En mer generell oppsummering av tilstanden vil ikke være tilstrekkelig. [...]

Når det gjelder kommuners redegjørelser stilles det derfor krav om kjønnsfordelt statistikk over lønnsforhold, arbeidstid, permisjonsuttak, videreutdanning, rekruttering,

---

<sup>1</sup> LDN sak 102009



avansement og sykefravær. Videre må fordelingen av kvinner og menn på ulike stillingskategorier og nivå beskrives.»

## LIKESTILLINGSENTERETS VURDERING AV REDEGJØRELSENE

I gjennomgangen har vi tatt utgangspunkt i de mest sentrale kravene fra lovarbeidene og fra LDOs tidligere kontroller.

### REDEGJØRELSE FOR TILSTAND

#### Kjønnsbalanse

En god redegjørelse må inneholde fakta om kjønnsbalansen i virksomheten totalt, samt for ulike kategorier av stillinger. Alle ansatte må være med i oversiktene, og ikke bare et utvalg av stillinger.

Kommunesektoren har en stor overvekt av kvinner. Typisk vil det likevel være store variasjoner på tvers av sektor. Selv om andelen kvinnelige ledere er høyere i kommunesektoren enn i arbeidslivet ellers, er det likevel sjelden at andel kvinner i ledelse gjenspeiler andelen kvinner blant de ansatte. En god redegjørelse for andelen kvinner på ulike nivåer i kommunen vil være et godt grunnlag for å sette i verk likestillingstiltak.

#### Lønn

Gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom menn og kvinner i virksomheten må oppgis. Dette kan fremstilles i kroner eller i kvinners lønn i andel av menns lønn. Oversikten må vise den faktiske lønnsforskjellen. Alle ansatte må være med i oversiktene.

Lønnsforskjellene i Kommune-Norge er mindre enn i arbeidslivet for øvrig. Like-lønnssituasjonen i en virksomhet henger også sammen med likestillingssituasjonen. Selv om en virksomhet har lik lønn mellom kvinner og menn totalt sett, kan det være store forskjeller på kvinners og menns lønn på enkelte stillingsnivåer. Tilsvarende kan det være lik lønn på ulike stillingsnivåer, men likevel en forskjell for virksomheten totalt. En grundig redegjørelse for lønn er et godt utgangspunkt for å gripe an likelønnsutfordringer på riktig måte.

## Arbeidstid

Forskjeller i arbeidstid mellom menn og kvinner må oppgis. Oversikten må være egnet til å sammenlikne menns og kvinners arbeidstid.

Andelen som jobber deltid, er høyere i kommunene enn i resten av arbeidslivet. Kvinners utstrakte deltidsarbeid kan føre til svakere tilknytning til arbeidslivet, økonomisk avhengighet og mindre likestilling i familier. En oversikt som er egnet til å synliggjøre forskjellene på menns og kvinners arbeidstid sammen med en kartlegging av ufrivillig deltidsarbeid er et godt utgangspunkt for å jobbe med denne problematikken.

Det vil være naturlig å benytte tabeller for å fremstille faktaene. Rene beskrivende vurderinger som, «kvinner jobber i større grad enn menn deltid», regnes ikke som fakta om likestillingstilstanden.

Enkelte av kommunene og fylkeskommunene har rapportert om andre forhold, f.eks. om uttak av foreldrepermisjon og andel ansatte med innvandrerbakgrunn. Disse forholdene kan være viktige, men de vektlegges ikke i vår gjennomgang.

---

### REDEGJØRELSE FOR TILTAK

Tiltak for alle diskrimineringsgrunnlag skal vise hva arbeidsgiver gjør for å oppfylle aktivitetsplikten. Tiltak må være konkrete for å regnes som et tiltak i vår gjennomgang. Det å gjengi lovbestemmelser eller skrive generelt om likestilling regnes ikke som et konkret tiltak. Det å henvise til at arbeidet er forankret i andre dokumenter og prosedyrer regnes ikke som et tiltak.

Vi har ikke vurdert tiltaksrapporteringen opp mot formkravene for rapportering i lovarbeidene, men kun hvorvidt det er rapportert om tiltak eller ikke.

En virksomhet som har analysert et område for et diskrimineringsgrunnlag og kommet frem til at det ikke er behov for noen tiltak, vil nok ikke ha en rapporteringsplikt på tiltak for dette grunnlaget. Virksomheten bør nok likevel vise til den analysen i sin rapportering.

I vår gjennomgang har vi slått sammen diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn. Disse var tidligere vernet i samme lov. Det er åpenbart stor forskjell på et tiltak som tar sikte på å få innvandrere inn i arbeidslivet (etnisitet) og et som retter seg mot veganere (livssyn), men det er uansett såpass få tiltak det er rapportert for at vi mener det er grunn til å ikke gjøre inndelingen for finmasket.

---

## VURDERING AV REDEGJØRELSENE

Vi har benyttet følgende koding i vår gjennomgang av redegjørelsene for tilstand, for tiltak og for redegjørelsen samlet.

### Redegjørelse for tilstand

Vi har vurdert de tre mest sentrale område for en tiltaksreddegjørelse: Kjønnbalanse i virksomheten, likelønns situasjonen og heltid/deltid.

Tabell 1: Delscorer for tilstandsreddegjørelse

Score	Kjønnbalanse
3	Totaltall for kjønnbalanse og fordeling på stillingskategorier finnes i en oversikt hvor alle ansatte er med
2	Totaltall og fordeling på enkelte kategorier finnes
1	Totaltall for kjønnbalanse eller fordeling på kategorier mangler
0	Ingen oversikt over kjønnbalanse
Lønn	
3	Kjønnsdelte totaltall og fordeling på stillingskategorier finnes i en oversikt hvor alle ansatte er med
2	Kjønnsdelte totaltall og fordeling på enkelte kategorier finnes
1	Totaltall eller fordeling på kategorier mangler
0	Ingen kjønnsdelt oversikt over lønn
Arbeidstid	
2	Kjønnsdelt oversikt over ulike kategorier av arbeidstid
1	Kjønnsdelt oversikt over stillingsstørrelser
0	Ingen kjønnsdelt oversikt over arbeidstid

Tabell 2: Totalscore for tilstandsreddegjørelse

Score	Totalt, summen av delscore fra tilstandsreddegjørelse
8	God tilstandsreddegjørelse
5-7	Godt på vei med tilstandsreddegjørelse
1-4	Store mangler ved tilstandsreddegjørelse
0	Ingen tilstandsreddegjørelse

### Redegjørelse for tiltak

Et poeng gis for minst et *konkret* tiltak for hvert av diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet mv., funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk.

Tabell 3: Score for tiltaksreddegjørelse

Score	Total, redegjørelse for tiltak
5	God redegjørelse for tiltak
2-4	Godt på vei med redegjørelse for tiltak
1	Store mangler ved redegjørelse for tiltak
0	Ingen redegjørelse for tiltak

## Samlet vurdering av redegjørelse

En god samlet redegjørelse må ha en god tilstandsredegjørelse og en god tiltaksredegjørelse.

Tabell 4: Totalscore for likestillingsredegjørelse

Score	Totalt, summen av totalscore fra redegjørelse tilstand og tiltak
13	God redegjørelse for likestilling
6-12	Godt på vei med redegjørelse for likestilling
1-5	Store mangler ved redegjørelse for likestilling
0	Ingen redegjørelse for likestilling

## KAPITTEL 2: ANALYSE OG RESULTATER

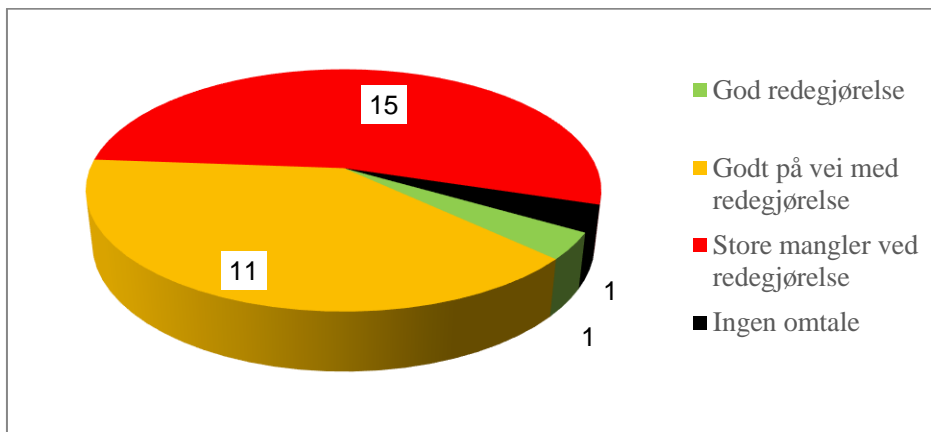
Ingen av kommunene eller fylkeskommunene får vurdert sin redegjørelse samlet som en «God redegjørelse». Kun én kommune (Re) vurderes å ha en god tilstandsredegjørelse.

### VURDERING AV REDEGJØRELSE FOR TILSTAND

For å bli vurdert som å ha en god redegjørelse for tilstand må virksomheten få full score på omtalen av kjønnsbalanse, lønn og arbeidstid.

Det er kun en kommune som får full score på sin tilstandsredegjørelse. Kjønnsbalanse og lønn oppgis totalt, og på forhandlingskapitler, samt for ledergrupper. Det oppgis andelen i fire ulike kategorier av deltid, samt heltid for kvinner og menn. Vi savner fortsatt stillingskategorier som utgjør arbeid av lik verdi, men gir likevel Re kommune full score for sin redegjørelse.

Én kommune har ingen fakta i sin omtale av likestillingstilstand.



Figur 2: Antall virksomheter i hver kategori, tilstandsredegjørelse

Kommunene og fylkeskommunene fordeler seg slik i de ulike kategoriene:

**Tabell 5: Vurdering av kommunene og fylkeskommunenes tilstandsredegjørelser**

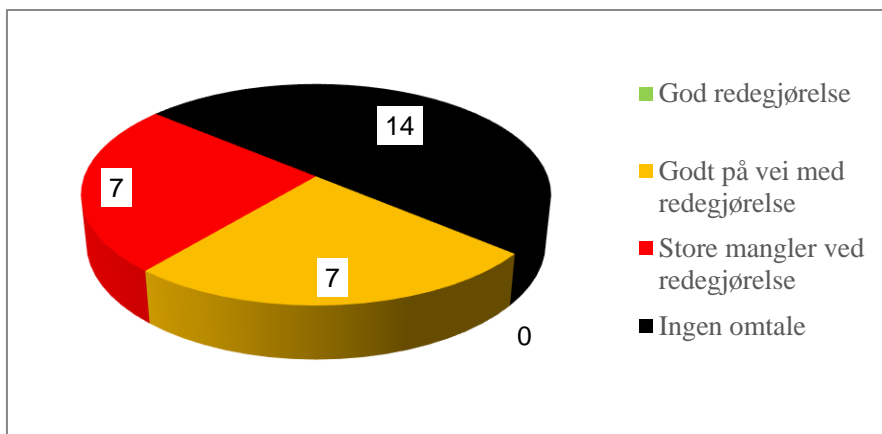
God tilstandsredegjørelse	Godt på vei med tilstandsredegjørelse	Store mangler ved tilstandsredegjørelse	Ingen omtale av tilstand
Re	Bamble Færder Horten Larvik Nissedal Notodden Porsgrunn Sandefjord Skien Tinn Vestfold fk.	Bø Drangedal Fyresdal Hjartdal Holmestrand Kragere Kviteseid Nome Sande Sauherad Seljord Siljan Telemark fk. Tokke Tønsberg	Vinje

## VURDERING AV REDEGJØRELSE FOR TILTAK

For å bli vurdert som å ha en god redegjørelse for tiltak må virksomheten ha rapportert om minst et konkret tiltak for hvert av diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet og -uttrykk.

Vi gjør ikke en kvalitativ vurdering av hvor gode tiltakene som rapporteres om er. Generelt kan vi si at mange av tiltakene vi har registrert, handler om det å oppfordre ulike grupper til å søke stillinger.

Hos halvparten av kommunene finner vi overhodet ingen konkrete tiltak i likestillingsredegjørelsen. Ingen kommuner omtaler tiltak rettet inn mot kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk. Kun en kommune nevner seksuell orientering.



**Figur 3: Antall virksomheter i hver kategori, tiltaksredegjørelser**

Kommunene og fylkeskommunene fordeler seg slik i de ulike kategoriene:

**Tabell 6: Vurdering av kommunene og fylkeskommunenes tiltaksredegjørelser**

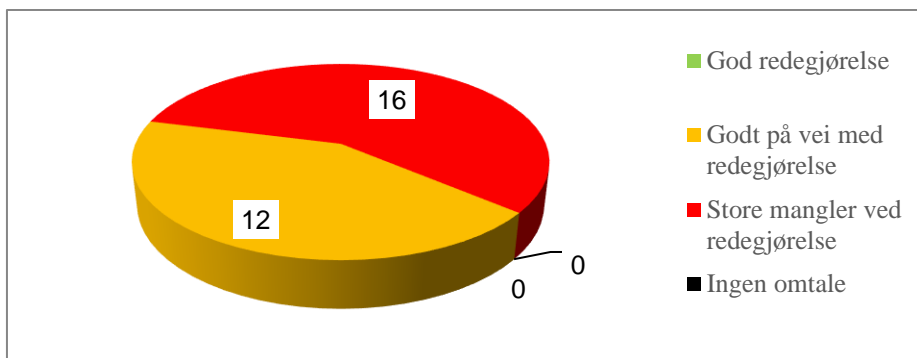
God redegjørelse for tiltak	Godt på vei med redegjørelse for tiltak	Store mangler ved redegjørelse for tiltak	Ingen omtale av tiltak
	Bamble	Bø	Drangedal
	Holmestrand	Fyresdal	Hjartdal
	Horten	Færder	Kviteseid
	Kragerø	Sande	Larvik
	Notodden	Skien	Nissedal
	Porsgrunn	Telemark fk.	Nome
	Tinn	Vinje	Re
			Sandefjord
			Sauherad
			Seljord
			Siljan
			Tokke
			Tønsberg
			Vestfold fk.

## TOTALVURDERING AV REDEGJØRELSE

For å få sin redegjørelse vurdert som en god redegjørelse for likestilling må virksomheten ha en god redegjørelse for tilstand og en god redegjørelse for tiltak.

Ingen kommuner får sin samlede redegjørelse vurdert som å være en «God redegjørelse».

12 kommuner er «Godt på vei» med sin redegjørelse, mens 16 kommuner og fylkeskommuner har store mangler.



**Figur 4: Antall virksomheter i hver kategori, totalvurdering**

Kommunene og fylkeskommunene fordeler seg slik:

**Tabell 7: Vurdering av kommunene og fylkeskommunenes likestillingsredegjørelser**

God likestillingsredegjørelse	Godt på vei med likestillingsredegjørelse	Store mangler ved likestillingsredegjørelse	Ingen likestillingsredegjørelse
	Bamble	Bø	
	Færder	Drangedal	
	Holmestrand	Fyresdal	
	Horten	Hjartdal	
	Larvik	Kragerø	
	Nissedal	Kviteseid	
	Notodden	Nome	
	Porsgrunn	Sande	
	Re	Sauherad	
	Sandefjord	Seljord	
	Skien	Siljan	
	Tinn	Telemark fk.	
		Tokke	
		Tønsberg	
		Vestfold fk.	
		Vinje	



## KAPITTEL 3: OPPSUMMERING

---

Ingen av kommunene eller fylkeskommunene i Vestfold og Telemark har en god likestillingsredegjørelse i sine årsberetninger for 2018. Kun en kommune har en god tilstandsredegjørelse.

I tillegg til å være en lovpålagt plikt, mener vi at redegjørelser for likestilling er et nyttig grunnlag for å jobbe med likestilling i alle virksomheter. Kommunene og fylkeskommunene som store offentlige arbeidsgivere har et særlig ansvar med å ta likestillingsarbeid på alvor.

Vi anbefaler samtlige kommuner og fylkeskommuner å benytte tilgjengelig veiledningsmaterieell og å oppsøke fagmiljøer som kan hjelpe til med å bedre situasjonen. Fra 2020 kommer kravene til å være enda strengere.

## KAPITTEL 4: TIPS TIL GODE REDEGJØRELSER

Vi legger merke til at flere kommuner og fylkeskommuner bruker mye plass på fremstillinger som gir forholdsvis liten verdi for likestilling. Vi anbefaler at kommunene får hjelp til å standardisere sin fremstilling av likestillingsdata slik at ressurser og plass kan benyttes på analyse av funn og tiltak istedenfor på fremstilling av beskrivende data.

Vi har noen forslag til hvordan dette kan gjøres.

### TIPS TIL TILSTANDSREDEGJØRELSER

Vi anbefaler at det benyttes en samlet tabell for kjønnsbalanse og lønnsopplysninger. Kommunen og fylkeskommunen må selv vurdere og komme frem til, hvilke stillingskategorier som skal inngå i radene i tabellen. De nye kravene til lønnskartlegging som gjelder fra 2020 stiller krav om et arbeid med å komme frem til kategorier som utgjør arbeid av lik verdi. Slik kartlegging skal utføres annethvert år fra 2020.

Tabell 8: Eksempel på tabell for kjønnsbalanse og lønn

Stillingsnivå / -kategori	Antall kvinner	Antall menn	Lønn kvinner (årslønn kr)	Lønn menn (årslønn kr)	Andel kvinner	Kvinner lønn i andel av menns lønn
<b>Nivå 1</b>	2	3	886 000	890 000	40 %	100 %
<b>Nivå 2</b>	15	20	650 000	658 000	43 %	99 %
<b>Nivå 3</b>	70	30	534 000	545 000	70 %	98 %
<b>Nivå 4</b>	60	15	463 000	456 000	80 %	102 %
<b>Nivå 5</b>	180	38	398 000	400 000	83 %	100 %
<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>106</b>	<b>453 584</b>	<b>511 509</b>	<b>76 %</b>	<b>89 %</b>

Tabellen er et eksempel på hvordan rapporteringen for en kommune kan settes opp. Nivåene i venstre kolonne må selvfølgelig defineres. Tallene i tabellen må kommenteres, og tiltak for å rette opp skjevheter må vurderes og iverksettes.

I tillegg er det behov for en rapportering på arbeidstid. Vi ser at enkelte kommuner regner prosent slik at tallene er egnet til å sammenlikne heltid vs. deltid og ikke til å sammenlikne menns vs. kvinners arbeidstid.

Det viktige med en tabell over arbeidstid må være at kvinners og menns arbeidstid kan sammenliknes. Det forutsetter at den viser andelen av hvert kjønn i hver kategori.

**Tabell 9: Eksempel på tabell for arbeidstid**

Stillingsstørrelse	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn
<b>Heltid</b>	100	58,8 %	60	76,9 %
<b>Lang deltid &gt; 80 %</b>	20	11,8 %	10	12,8 %
<b>Kort deltid &lt; 80 %</b>	50	29,4 %	8	10,3 %
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100 %</b>	<b>78</b>	<b>100 %</b>

Den nye redegjøringsplikten fra 2020 er tydelig på at også permisjonsuttak og midlertidige ansettelse skal være med.

**Tabell 10: Eksempel på tabell for midlertidige ansettelse**

Ansettelse	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn
<b>Fast</b>	145	85,3 %	56	71,8 %
<b>Midlertidig</b>	25	14,7 %	22	28,2 %
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100 %</b>	<b>78</b>	<b>100 %</b>

**Tabell 11: Eksempel på tabell for uttak av foreldrepermisjon:**

Uttak foreldrepermisjon	Menn	Kvinner
<b>Antall uker pr. uttak</b>	60	240
<b>Gjennomsnitt antall uker pr. uttak</b>	15	40
<b>Andel som har tatt mer enn kvote</b>	50 %	100 %

## TIPS TIL REDEGJØRELSE FOR TILTAK

Redegjøringsplikten for tiltak forutsetter at det er gjort et arbeid i virksomheten. Alle offentlige arbeidsgivere skal følge arbeidsmetoden i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven.

Fra 2020 blir redegjøringsplikten tydeliggjort gjennom at redegjøringsplikten koples til arbeidsmetoden i § 26: «Arbeidsgivere som har plikter etter § 26 andre ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.» (Likestillings og diskrimineringsloven § 26 a, fra 01.01.2020).

En måte å gjøre dette på vil være å gå igjennom noen av de personalpolitiske områdene som nevnes i § 26. Under har vi skrevet ut et tenkt eksempel på hvordan kommunen *Eksempeldal kommune* har jobbet og hvordan de rapporterer.

---

## EKSEMPEL PÅ RAPPORTERING FOR GJENNOMGÅTT ARBEIDSMETODE

Når det gjelder rapportering etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26 a har Eksempeldal kommune i 2019 valgt å konsentrere seg særlig om rekruttering.

### Rekruttering

Eksempeldal kommune har i 2019 gjennomgått vår rekrutteringspraksis og sett etter risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Nedenfor har vi oppsummert funnene for de ulike diskrimineringsgrunnlagene:

- Kjønn: Vi finner at vi i noen grad benytter «kjønnede» beskrivelser i stillingsutlysninger.
- Etnisitet mv.: Språkkrav til en rekke stillinger er en barriere for personer med ikke-norsk bakgrunn
- Nedsatt funksjonsevne: Vi er usikre på om våre rutiner for individuell tilrettelegging vil være gode nok i enhver ansettelsessituasjon
- Seksuell orientering: Vi kan ikke se at vi har særlige barrierer for homofile i en rekrutteringssituasjon.
- Kjønnsuttrykk og -identitet: Vi ser at vi har behov for kjønnsnøytrale toaletter hos flere virksomheter dersom behovet skulle oppstå i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere.

Planlagte og gjennomførte tiltak:

- Vi har nedsatt en arbeidsgruppe som skal jobbe med utlysningstekstene, med særlig blikk på å bruke inkluderende formuleringer i kravene som stilles. Arbeidsgruppen skal levere sin anbefaling til rådmannen i løpet av 3. kvartal 2020.
- Vi finner at språkkravene vi stiller er saklige og fornuftige. Vi vurderer å opprette flere språkpraksisplasser for at personer som ikke har norsk som morsmål skal få mulighet til å kvalifisere seg for flere stillinger i kommunen.
- Vi har kontaktet Likestillings- og diskrimineringsombudet for å få hjelp til å kvalitetssikre våre rutiner for individuell tilrettelegging. Det skal gjennomføres kursing høsten 2020. Personalavdelingen er ansvarlig for gjennomføring av evalueringen og rapporterer til ledergruppen.
- Vi har bedt alle virksomheter å skilte sine handicap-toaletter med en skilt som synliggjør at det også er kjønnsnøytral.

### Lønns- og arbeidsvilkår

I 2020 vil vi foreta en gjennomgang av vår lønnspolitikk. Utgangspunktet for gjennomgangen vil være lønnskartleggingen etter § 26 som vi gjennomfører for første gang i 2020. Vi vil også vurdere lønns- og arbeidsvilkår etter andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn.

### Tilrettelegging

I gjennomgangen av våre rekrutteringsrutiner fant vi at vi har behov for en oppdatering og kvalitetssikring av våre rutiner for individuell tilrettelegging. Flere medarbeidere i personalavdelingen vil få opplæring og ansvar for å spre kunnskapen gjennom tydelige rutiner ned i enhetene.

### **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

Vi er opptatt av å være en kommune som legger til rette for at både far og mor er gode omsorgspersoner for sine barn. I vår medarbeideroppfølging har vi lagt inn et punkt om at både mødre og fedre skal oppfordres til å ta lang foreldrepermisjon. Vi har skjerpet rutineene for å sikre at all informasjon om lønnsforhandlinger også går til medarbeidere som er i permisjon.

### **Annet**

Eksempeldal kommune har også gjennomført en rekke andre tiltak som vi mener bidrar til at kommunen skal være en mer inkluderende kommune for forskjellige folk. Blant disse er:

- Alle legekontorer og helsestasjoner i kommunen har fått tilsendt et pride-flagg som de kan henge opp som et symbol til innbyggere på at her er det greit å ta opp LHBT-tematikk.
- På arrangementer i kommunen hvor det inngår lunch-servering sørger vi for at det alltid er et vegansk, glutenfritt alternativ. Vi vurderer det som at veganske glutenfrie retter kan spises av nesten alle, uavhengig av religion og livssyn, og de fleste allergier. Vi vurderer også «Kjøttfri mandag» i 2020.

