



Saksbehandler: Turid Sønstabø

Kommunedirektør/rådmann: Øystein Hagerup

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
002/23	Hovedutvalg administrasjon	26.01.2023

Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Hovedutvalg administrasjon tar redegjørelsen om arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten og organiseringen av dette, til orientering.

Hovedutvalg administrasjon 26.01.2023:

Behandling:

Innstillingen enstemmig vedtatt.

HUA- 002/23 Vedtak:

Hovedutvalg administrasjon tar redegjørelsen om arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten og organiseringen av dette, til orientering.

Saksutredning

Sammendrag

I desember 2022 vedtok Karmøy kommunestyre følgende:

Kommunestyret ber kommunedirektøren bruke likestillings- og diskrimineringsloven §26, og kartlegge de faktiske forholdene i kommunen samt foreslå tiltak som motvirker diskriminering. Det bes videre om en årlig redegjørelse for hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten blir fulgt opp. I løpet av 2023 opprettes et eget likestillings- og diskrimineringsutvalg i Karmøy.

I saken redegjøres det for pågående arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Bakgrunn for saken

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere og redegjøre for arbeidet. Dette kalles aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

- Plikt til å jobbe *aktivt, målrettet* og *planmessig* for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.
- Må iverksette tiltak og jobbe forebyggende

Arbeidsgivere i offentlig sektor skal:

- Jobbe med likestilling og diskriminering gjennom en lovbestemt metode i fire trinn, herunder annethvert år kartlegge lønn og ufrivillig deltid (aktivitetsplikt).
- Redegjøre for kjønnslikestilling og arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i årsberetning/-rapport (**redegjørelsesplikt**).

Arbeidsgiver skal sammen med tillitsvalgte jobbe for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Arbeidet skal (minimum) omfatte områdene

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging
- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi skal også jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Organisering av arbeidet

I Karmøy kommune er dette arbeidet organisert i en arbeidsgruppe med en representant fra arbeidsgiver og to tillitsvalgte. Gruppen rapporterer til en styringsgruppe bestående av ressurspersoner fra hver etat. Gruppen startet opp arbeidet i 2022.

Årsberetning

I kommunens årsberetning er det et eget avsnitt som omhandler likestilling. Her blir en del kartlegginger som blir gjennomført. Dette er:

- Kjønnsbalanse
- Midlertidige ansettelse
- Deltidsstillinger
- Ufrivillig deltid
- Uttak av foreldrepermisjon
- Rekruttering
- Lønnsvekst
- Sykefravær
- Sykefravær grunnet sykt barn

Fokusområder

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjelder på mange områder. Arbeidsgruppen valgte fire satsingsområder for å kartlegge og undersøke nærmere:

1. Risiko for diskriminering og hindre for likestilling (hvert år)
 - Se særlig på rekruttering (rekrutteringsveilederen), herunder positiv særbehandling
 - Hms-undersøkelse og eventuell egen undersøkelse som går på ytringsklima
 - Se særlig på rekruttering (rekrutteringsveilederen), herunder positiv særbehandling
 - Hms-undersøkelse og eventuell egen undersøkelse som går på ytringsklima
2. Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon (hvert år)
 - Se på tallene for 2021
3. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper (annethvert år)
 - Se nærmere på lønnsfastsetting
4. Ufrivillig deltid (annethvert år)
 - Egen undersøkelse (se også til arbeidet med heltidskultur)

Arbeidsgruppen har under «Risiko for diskriminering og hindre for likestilling» valgt ut rekruttering og hms som hovedområder, nærmere bestemt fokus på rekrutteringsveileder og hms-undersøkelsen.

Karmøy kommune foretar rundt 500-600 ansettelser pr år og dette er et viktig område å ha gode rutiner for å sikre at arbeidet blir utført i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk. Rutinene er samlet i en rekrutteringsveileder og her er blant en oversikt over hvilke begrensninger som gjelder for innhenting av informasjon samt hvilke forbud som gjelder mot direkte og indirekte diskriminering. Det er startet et arbeid for å gjennomgå veilederen samt endre format fra å være et hefte til å bruke forbedringssystemet Compilo. Dette arbeidet planlegges sluttført til sommeren 2023. Her vil også det bli vurdert om positiv særbehandling kan være et aktuelt virkemiddel.

Hms-undersøkelsen ble gjennomført høsten 2022 og kommer til behandling i arbeidsmiljøutvalget i februar 2023. Arbeidsgruppen vil i neste møte ha hms-undersøkelsen på agendaen og vurdere om det er områder som bør tas tak i utfra et likestillings- og diskrimineringsperspektiv.

Faktorer som inngår i undersøkelsen er:

- Fysiske arbeidsforhold
- Rutiner
- Trakassering, diskriminering og varsling
- Psykososiale forhold
- Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger
- Stolthet over egen arbeidsplass
- Ytringsklima

Resultatene foreligger på kommunenivå og på arbeidsplassnivå. På hver arbeidsplass er det en arbeidsmiljøgruppe som skal arbeide med resultatene og det er utarbeidet en veileder for hvordan dette skal skje. Arbeidsmiljøgruppen som består av leder, verneombud og tillitsvalgt velger forbedringsområder, setter målsettinger, prioriterer tiltak og handlingsplan.

Arbeidsgruppen har også sett på ulike tall fra kartleggingen, særlig det som gjelder lønn og tall for kvinner og menn. Gruppen vil følge utviklingen framover.

Det har vært gjennomført en egen undersøkelse for å kartlegge graden av ufrivillig deltid. I lov om

likestilling og forbud mot diskriminering § 26 står det at ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer». I undersøkelsen har 6,7 % svart ja til at de jobber ufrivillig deltid. Rapport fra undersøkelsen legges ved saken.

I hms-undersøkelsen er det også et spørsmål om arbeidstakeren jobber ufrivillig deltid. Her svarer også 6,7 % av respondentene ja. Her er svarprosenten 71 % (2358 av 3344).

Kommuneplanens samfunnsdel

Kommunestyret vedtok juni 2022 kommuneplanens samfunnsdel som på flere områder berører aktivitets- og redegjørelsesplikten kommunen som arbeidsgiver har etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26.

Mange av målsettingene er satt på vegne av Karmøysamfunnet, som for eksempel «Karmøysamfunnet har minimum en sysselsettingsgrad tilsvarende landsgjennomsnittet og anstendige arbeidsforhold for alle, uansett kjønn, funksjonsnivå, etnisitet og alder». Karmøy kommune er en stor arbeidsgiver og vil påvirke sysselsettingen og andre forhold i Karmøysamfunnet.

Av særlig interesse er hovedmålet som omhandler «Likestilling mellom kjønnene» hvor blant annet heltidskultur inngår i et av delmålene. Et annet hovedmål er «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» og første delmål går på at Karmøysamfunnet har et trygt og inkluderende arbeidsmarked hvor både kvinner og menn bidrar.

Bærekraftsmålene skal ligge til grunn for hvordan kommunen innretter sitt arbeid og skal derfor inngå i arbeidet med ulike saker, strategier, planer og handlingsprogram.

Kommunedirektørens konklusjon

Kommunedirektøren opplever arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering som et meningsfylt og nyttig arbeid og opprettet en arbeidsgruppe for å sikre at lovens intensjon blir oppfylt. Kommunedirektøren ønsker å videreføre dagens organisering av arbeidet. Redegjørelsen finner sted i kommunens årsberetning, men hovedutvalg administrasjon kan gjerne også få en orientering.