

03/2010

Aktivitets- og rapporteringsplikten

*Utarbeiding av rapporteringsverktøy på
www.kun.nl.no*



Aktivitets- og rapporteringsplikten



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no

Bakgrunn

Dette prosjektet tok utgangspunkt i de krav lovverket stiller til arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner om å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Hovedmålet var å utarbeide et webbasert verktøy for rapportering i henhold til aktivitets- og rapporteringsplikten.

Prosjektet er finansiert av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD).

KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) har gjennom sitt arbeid med praktisk likestilling erfart at kunnskapsnivået i arbeidet med likestilling som fagområde i arbeidslivet er lite effektivt og ofte uten forankring i ledelsen. Kunnskap om likestilling er en grunnleggende forutsetning for å kunne rapportere i henhold til lovens bestemmelser om aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP). I dette prosjektet var målsetningen å sette fokus på offentlig sektor og primært kommunalt forvaltningsnivå, da vi så at det gjenstod mye for å få gode rutiner og bruk av gode verktøy i likestillingsarbeidet.

Vi ser at disse rutinene og verktøyene også kan overføres andre offentlige forvaltningsnivå og privat sektor. Denne kunnskapen baserer seg bl.a. på KUN sin gjennomgang av rapporteringen til kommunene i Nordland, Troms og Finnmark for 2008. Denne viser at mange kommuner rapporterer dårlig i henhold til ARP. Det samme viser Likestillings- og diskrimineringsombudet sin gjennomgang av fem andre fylkeskommuner. og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) sin kontroll av kommuner i 2010 gir også en god kunnskap om dårlige og gode rapporteringer.

KUN sin undersøkelse av kommuners og private bedrifters håndtering av ARP, *Aktivitets- og rapporteringsplikten, Skoen som ikke trykkes?*, viste at kommunene ønsket en bevisstgjøring gjennom opplæring samt strammere maler for rapportering. Dette behovet ville vi møte gjennom å etablere et webbasert verktøy for å bidra til bevisstgjøring og kunnskapsoppbygging så vel som forenkling av rapporteringsarbeidet, for å øke muligheten for at kommunene ser nytten av å jobbe med likestilling og mangfold.

Mål

- Utvikle verktøy og etablere informasjon om ARP på KUN sin hjemmeside. Verktøyet skulle være enkelt i bruk, og bidra til bevisstgjøring og kunnskapsoppbygging, for igjen øke muligheten for at kommunene ser nytten av å jobbe med likestilling og mangfold.
- Utarbeidelse av maler for rapportering av aktivitets- og rapporteringsplikten.

Organisering

Vi i KUN har gjennom prosjektet "Regionalt senter for likestilling og mangfold" ervervet oss mye kunnskap om likestillingsarbeidet i kommunene. Vi så at det var behov for å få både store og små kommuner til å bidra direkte inn i utformingen av forenklingen av rapporteringen, for å kunne utvikle en løsning som kunne treffe de behovene de hadde.

Det ble derfor etablert en ressursgruppe bestående av;

- to små distriktskommuner (Hamarøy og Grane)
- en liten bykommune (Vefsn)
- en større bykommune (Bodø)
- LDO

For å få et best mulig bredde i innspill var kommunene representert med Rådmann (Hamarøy), Personalsjef (Grane), Lønn- og personalmedarbeidere (Vefsn og Bodø), i tillegg til en Juridisk rådgiver og en likestillingsrådgiver fra LDO.

Det ble avholdt en workshop over to dager for ressursgruppa og prosjektledelsen i Steigen i oktober 2010.

I workshopen fokuserte vi på innhold og verktøy for rapportering. Hva ville lette kommunenes arbeid med rapporteringen? Fokuset var å lage et verktøy som var så enkelt og brukervennlig at det forenklet både forståelsen av ARP og gjennomføringen av denne, samt å bruke rapporteringen aktivt for å utvikle nye likestillingstiltak.

I prosjektet har vi støttet oss på det arbeidet som LDO, BLD og arbeidslivets organisasjoner har utført med utarbeidelse av håndbøker, veiledninger og utarbeidelse av maler.

Vi har også dratt nytten av veilederen Likestillingssenteret på Hamar har utarbeidet for kommunesektoren.

Underveis i prosjektet ble materiell oversendt kommunene i resurssgruppa for testing og forbedringer. Alle fire kommunene og LDO ble bedt om å utprøve det ferdige produktet før

vi iverksatte arbeidet med å bekjentgjøre dette tilbudet overfor kommunene. Vi har tatt imot flere råd om endring og gjennomført alle endringer som er foreslått.

Tilbakemeldingene fra kommunene var positive.

En kommune sier det slik:

”Umiddelbart ser dette veldig bra ut, både oversiktlig og logisk. Slik jeg ser det, må dere ha brukt en del tid for å få frem "budskapet" på en så komprimert måte, bra:-)

- *Enkel og forståelig innledning. Akkurat passe med tekst samtidig som viktig informasjon kommer frem*
- *God forklaring på ARP samt at relevant lovverk i fht. §§ gjør det meget oversiktlig og konkret*
- *Oversikt over hvem og hva som skal rapporteres er også en nyttig og grei info. som setter hele ARP i perspektiv.*
- *Bra å skille "Tilstand" og "Aktivitetsplikt/Tiltak" med punkt 1 og 2. Når det gjelder mal for tilstand, så er dette bra”.*

En annen kommune sier det slik:

”Vi er veldig fornøyd, det er enkelt, lettfattelig og ser veldig brukervennlig ut.”

Innhold og oppbygging

Verktøyet ligger på www.kun.nl.no og er bygd opp og tematisert på følgende måte:

- Hva er Aktivitets- og rapporteringsplikten?

Her ligger et kortfattet konsentrat av hva ARP går ut på, hvem som er myndighetsutøvere samt linker til det relevante lovverket:

Likestillingslovens §1a

Diskrimineringsloven §3a

Diskriminerings og tilgjengelighetsloven §3

Diskrimineringsombudsloven §§7 og 8

Kommuneloven §48 5. ledd

- Hvem skal rapportere og hva skal rapporteres?

Her ligger det en kortfattet forklaring på hvem som skal rapportere hva, i tabellformat. Vi har endret litt på tabellene for at de skal overenstemme med vår klare inndeling i to: aktivitet og rapportering.

- Hvordan rapportere?

Her ligger det konkrete hjelpemidler som skal lette kommunenes arbeid, fordelt på tilstand og aktivitetsplikt/tiltak.

1. Tilstand: her ligger det en tabell hvor kommunene kan fylle inn de relevante tall, så regner verktøyet ut prosent. Denne kan kopieres rett inn i årsrapporten.
2. Aktivitetsplikt/tiltak: her ligger det en del sjekklister som skal være hjelpemidler for å analysere og få en oversikt over likestillings- og mangfoldsarbeidet i kommunen. Listene er på følgende tema:
 - (a) Forankring av likestillingsarbeidet
 - (b) Rekruttering og forfremmelser
 - (c) Opplæring og kompetanseheving
 - (d) Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne
 - (e) Språklig tilrettelegging
 - (f) Tilrettelegging ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver
 - (g) Tilrettelegging for kulturelle/religiøse minoriteter
 - (h) Seniorpolitikk
 - (i) Tiltak mot trakkassering/diskriminering
 - (j) Tiltak som gjelder lønnsforhold
 - (k) Arbeidstid

- Aktuelle linker

Her ligger linker til relevant fagstoff med mer.

Markedsføring

KUN vil sende ut brev til alle kommunene i "vår" region (trøndelag og nordover) for å gjøre oppmerksom på verktøyet. Det vil også bli bekjentgjort gjennom KUN sitt nyhetsbrev og sosiale media Facebook og Twitter. KUN vil gi direkteoppfølging og veiledning til enkeltkommuner for de som ønsker dette.

Videreføring og vedlikehold av det webbaserte verktøyet

Vi har i dette prosjektet hatt fokus på kommunens rolle som arbeidsgiver. KUN har tatt høyde for at siden kan utvides til å bli et nyttig verktøy også for private arbeidsgivere og kan også utvikle siden til å se på kommunen i deres rolle som likestilte i rollen som tjenesteprodusent og samfunnsplanlegger.

Tiltaksrapporteringen kan utvides, slik at vi får en "base" med gode eksempler fra kommuner som har gjort godt likestillingsarbeid med utgangspunkt i ARP.

Oppdatering og oppgradering av informasjon og maler vil skje fortløpende.

Referanser

Kommunenes redegjørelse for likestilling 2008 og 2009, Likestillingscenteret

Kontroll av utvalgte kommuners rapportering 2010, LDO

"Skoen som ikke trykket" KUN , Fostervold, Marianne Eidem 2009

"Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering – Veileder for arbeidslivet i Aktivitets og redegjørelsesplikten, 2009 LDO, BLD m.flere

Aktivitets og redegjørelsesplikten- Veileder, Likestillingscenteret 2010

Vedlegg ” Webbasert verktøy på www.kun.nl.no for rapportering i henhold til aktivitets- og rapporteringsplikten”

AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSPLIKTEN (ARP)

Alle arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det skal rapporteres på dette i årsrapporten/-budsjettet. I det ligger det at det skal settes i verk konkrete tiltak, det skal defineres mål og utarbeides en strategi for å nå målene. Pliktene er nedfelt i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Likestillings- og mangfoldsarbeidet er viktig for å skape et rettferdig og konkurransedyktig arbeidsmiljø, gi virksomheten nye muligheter og godt omdømme. Dette gjelder virksomheten som arbeidsgiver, tjenesteyter, planlegger og beslutningstaker.

Dette er en veileder som skal hjelpe deg som arbeidsgiver til å gjennomføre den lovpålagte Aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP).

[Hva er Aktivitets- og rapporteringsplikten?](#)

[Hvem skal rapportere og hva skal rapporteres?](#)

[Hvordan rapportere?](#)

[Aktuelle håndbøker og veiledere](#)

Hva er Aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP)?

ARP er en lovpålagt plikt til å rapportere om tilstand og tiltak innenfor likestilling og mangfold. Dette i henhold til likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. ARP skal være en del av virksomhetens vanlige årsrapport eller årsbudsjett. Rapporteringen har to aspekter. Det første er å rapportere på likestillingstilstand for å identifisere likestillingsproblemer. Den andre er å rapportere på hvilke målrettede tiltak som har blitt gjennomført og forslag til nye målrettede tiltak neste år.

[Likestillings- og diskrimineringsombudet](#) har tilsynsmyndighet. [Likestillings- og diskrimineringsnemda](#) har myndighet til å illegge bøter for mangelfull rapportering.

[Fylkesmannen](#) har gjennom sitt [embetsoppdrag](#) resultatområde 48, ansvar for pådriverarbeid for ARP i sitt fylke: Fylkesmannen skal fremme likestilling knyttet til bl.a. kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering på de politikkområder fylkesmannen har ansvar for. Som arbeidsgiver skal fylkesmannen arbeide aktivt for å fremme likestilling på ulike grunnlag i eget embete. Fylkesmannen skal være en pådriver for at kommunene arbeider aktivt for å fremme likestilling knyttet til bl.a. kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering. Fylkesmannen skal tilby kommunene veiledning om hva aktivitets- og redegjørelsespliktene innebærer.

Lovverket:

[Likestillingslovens §1a](#)

[Diskrimineringsloven §3a](#)

[Diskriminerings og tilgjengelighetsloven §3](#)

[Diskrimineringsombudsloven §§7 og 8](#)

[Kommuneloven §48 5. ledd](#)

Vedlegg ” Webbasert verktøy på www.kun.nl.no for rapportering i henhold til aktivitets- og rapporteringsplikten”

Hvem skal rapportere og hva skal rapporteres?

Offentlige myndigheter, private arbeidsgivere med over 50 ansatte og arbeidslivets organisasjoner skal rapportere på tilstand i forhold til kjønn, og skal rapportere på aktivitet (tiltak) når det gjelder kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Private arbeidsgivere med mindre enn 50 ansatte skal rapportere på tilstand og aktivitet (tiltak) i forhold til kjønn.

Ingen skal rapportere på tilstand på etnisitet eller nedsatt funksjonsevne, av personvern hensyn. Det skal kun rapporteres på tiltak. En kan derimot bruke medarbeiderundersøkelser for å undersøke om det er spesielle behov i disse gruppene. Disse er underlagt spesielle regler for personvern. Man kan også kontakte SSB for kjøp av statistikk eller arbeidsgiver kan gjøre overslag selv. Det viktig at anonymiteten ivaretas.

Aktivitetsplikten - tiltak

	Kjønn	Etnisitet mv.	Nedsatt funksjonsevne
Offentlige arbeidsgivere	X	X	X
Private arbeidsgivere > 50 ansatte	X	X	X
Private arbeidsgivere < 50 ansatte	X		
Arbeidslivets organisasjoner	X	X	X

Rapportering - tilstand

	Tilstand - kjønn	Tilstand - etnisitet	Tilstand - nedsatt funksjonsevne
Offentlige arbeidsgivere	X		
Private arbeidsgivere > 50 ansatte	X		
Private arbeidsgivere < 50 ansatte	X		
Arbeidslivets organisasjoner	X		

Vedlegg ” Webbasert verktøy på www.kun.nl.no for rapportering i henhold til aktivitets- og rapporteringsplikten”

Hvordan rapportere?

Offentlige myndigheter:

Rapporteringen forutsetter en systematisk beskrivelse av likestillingsstatusen mellom kvinner og menn. Formålet er å avdekke utilsiktede og uønskede forskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten, som skal føre til målrettede tiltak. Offentlige myndigheter skal rapportere:

1) TILSTAND

Offentlige myndigheter skal rapportere om tilstand for kjønnslikestilling (OBS: det skal ikke rapporteres om tilstand for etninsitet eller funksjonsnedsettelse).

[Maler for rapportering om tilstand](#)

2) AKTIVITETSPLIKT/TILTAK

Offentlige myndigheter skal rapportere om aktiviteter/tiltak de har gjennomført og som de planlegger i forhold til kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Tiltaksrapportering bør inneholde en beskrivelse av hvorfor tiltaket er satt i gang, en definisjon av målsettingen for tiltaket, en beskrivelse av tiltaket, en tidsplan for når tiltaket skal gjennomføres og en omtale av hva som er oppnådd med gjennomførte tiltak.

[Mal for rapportering om tiltak](#)

[Mal for rapportering om tiltak med eksempler - fra LDO](#)

[Sjekkliste for rapportering om aktivitetsplikt](#)

Maler for rapportering av tilstand

Kommunens kjønnsstatistikk - ansatte fordelt på kjønn (antall)

	MENN	KVINNER	MENN %	KVINNER %
Kommunen totalt	0	0		
Toppledelse	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Mellomledelse	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Høgskole (mer enn 4 år)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Høgskole (1-4 år)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Faglærte	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Ufaglærte	<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Vedlegg ” Webbasert verktøy på www.kun.nl.no for rapportering i henhold til aktivitets- og rapporteringsplikten”

Sektorer fordelt på kjønn (antall)

	MENN	KVINNER	MENN %	KVINNER %
Sektor 1 (Eks. Administrasjon)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Sektor 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Sektor 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Sektor 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Sektor 5	<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Kommunens kjønnsstatistikk - ansatte fordelt på gjennomsnittslønn (kr.)

	MENN	KVINNER	MENN %	KVINNER %
Kommunen totalt	0	0		
Toppledelse	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Mellomledelse	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Høgskole (mer enn 4 år)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Høgskole (1-4 år)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Faglærte	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Ufaglærte	<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Sektorer fordelt på lønn (kr.)

	MENN	KVINNER	MENN %	KVINNER %
Sektor 1 (Eks. Administrasjon)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Sektor 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Sektor 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Sektor 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Sektor 5	<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Vedlegg ” Webbasert verktøy på www.kun.nl.no for rapportering i henhold til aktivitets- og rapporteringsplikten”

Kommunens kjønnsstatistikk - hel- og deltid

	MENN	KVINNER	MENN %	KVINNER %
100% (heltid)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
99-81%	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
80-61%	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
60-35%	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
35% >				
Frivillig deltid (ønsker ikke større stilling)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Uønsket deltid (info får man gjennom medarbeiderundersøkelser)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Kommunens kjønnsstatistikk - omsorg hjemme

	MENN	KVINNER	MENN %	KVINNER %
Omsorgspermisjon med lønn (Foreldrepermisjon, syke barn, omsorgspermisjon etc)	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Omsorgspermisjon uten lønn (annen permisjon uten lønn)				

Kommunens kjønnsstatistikk - egen sykdom

	MENN	KVINNER	MENN %	KVINNER %
Eget sykefravær, egenmelding	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Eget sykefravær, sykemelding	<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Vedlegg ” Webbasert verktøy på www.kun.nl.no for rapportering i henhold til aktivitets- og rapporteringsplikten”

SJEKKLISTER FOR RAPPORTERING OM AKTIVITETSPLIKT

Rapporteringen for aktivitet/tiltak skal inneholde en oversikt over likestillingstiltak (på grunnlag av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne) som igangsettes, drives eller ferdigstilles inneværende år, samt de som planlegges.

Planlagte og iverksatte likestillingstiltak skal beskrives med mål og resultater.

Det skal forklares hvorfor akkurat disse likestillingstiltakene er satt i gang. Når det gjelder kjønn bør den henvises til tilstandsrapporten, denne bør danne grunnlaget for beslutninger om tiltak.

Disse sjekklister er et hjelpemiddel for å analysere og for å få en oversikt over likestillings og mangfoldsarbeidet i kommunen:

[Forankring av likestillingsarbeidet](#)

[Rekruttering og forfremmelser](#)

[Opplæring og kompetanseheving](#)

[Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne](#)

[Språklig tilrettelegging](#)

[Tilrettelegging ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver](#)

[Tilrettelegging for kulturelle/religiøse minoriteter](#)

[Seniorpolitikk](#)

[Tiltak mot trakkassering/diskriminering](#)

[Tiltak som gjelder lønnsforhold](#)

[Arbeidstid](#)

Aktuelle håndbøker og veiledere

[Håndbok for arbeidslivet - LDO](#)

[Håndbok for religion på arbeidsplassen - LDO](#)

[Veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten](#)

[Veiledning til bedre likestillings- redegjørelser - LDO](#)

[Tre år med kontroll med kommuners likestillingsredegjørelser - LDO](#)

PROGRAM FOR WORKSHOP RUNDT AKTIVITETS – OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

Torsdag 14.10:

Hurtigbåt fra Bodø kl. 17.15. Marianne og Bjørnar fra KUN vil være i Bodø og reise sammen med dere til Steigen. Vi blir hentet på kaja. Kvelden settes av til hyggelig sosialt samvær og bespisning.

Fredag 15.10:Nå skal det jobbes

- 07.00 Frokosten serveres
- 08.30 Velkommen. Gjennomgang av dagens plan.
- 08.45 Kommunene presenterer sine rapporteringer fra 2009, og sine meninger og refleksjoner om hva som er problemområder i deres kommune/for deres rapportering. (En storbykommune, en mindre bykommune, to små kommuner). **Vi ber om at kommunene tar med sine årsrapporter for 2009.**
- 09.45 Presentasjon av dybdestudie av ARP i en bykommune og en liten kommune, og en forlengelse av dette, hva KUN har tenkt om likestillingsrapporteringen, legge frem utkast til skjema for rapportering (Marianne)
- 10.45 LDO innleder kort og tar imot spørsmål om ARP fra kommunedeltakerne
- 11.30 LUNSJ
- 12.30 Gruppearbeid, de to store kommunene sammen, de to små sammen. Hva mangler? Hva fungerer? Endringer? LDO og KUN er med i gruppene
- 13.30 Samling hvor gruppene legger frem sine arbeid, og vi oppsummerer punkt som skal forbedre arbeidet med ARP, gjøre skjemaene mer håndterbare etc.
- 15.15 Workshop'en avsluttes

Etter arbeidsøkten er det avreise fra KUN til båten kl. 15.30.

Vi som skal være deres vertskap disse dagene ønsker dere hjertelig velkomne til Nordfold og Steigen. Vi håper at det blir nyttige, lærerike og fine dager for alle parter.



Marianne Fostervold



Bjørnar Andreassen

DELTAKERLISTE

Deltaker	Representerer	E-mail
Anita Mellingen	Grane Kommune	anita.mellingen@grane.kommune.no
Anita Hjelle	Bodø Kommune	Anita.hjelle@bodo.kommune.no
Ragnhild Skålbones	Bodø Kommune	Ragnhild.skalbones@bodo.kommune.no
Leif Morten Ås	Vefsn Kommune	leif.morten.aas@vefsn.kommune.no
Elin Eidsvik *	Hamarøy Kommune	elin.eidsvik@hamaroy.kommune.no
Eva Marie Schreiber	LDO	eva.marie.schreiber@ldo.no
Stian Sigurdsen	LDO	stian.sigurdsen@ldo.no
Marianne Fostervold	KUN	marianne.fostervold@kun.nl.no
Bjørnar Andreassen	KUN	ba@kun.nl.no

* Elin Eidsvik blir kun med på det faglige opplegget på fredag

KUN senter for kunnskap og likestilling
N – 8286 Nordfold
Tel +47 75 77 90 50 fax +47 75 77 90 70
post@kun.nl.no
www.kun.nl.no
org.nr. 969983451 MVA

KUN

Senter for kunnskap og likestilling

N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken

Jakob Weidemannsgate 9

N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50

Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no