

KS



# Klar - gå

- likestilling i kommunalt planarbeid

Mars 2006

Veilederen er utarbeidet av:



## **Innhold**

**Om prosjektet**

**Om likestilling**

**Hvordan komme i gang med arbeidet**

**Praktiske eksempler**

**Metoder**

På oppdrag fra:



## **Om prosjektet og bakgrunn for veilederen**

Likestilling handler om like muligheter for kvinner, menn, gutter og jenter. KS har fra høsten 2004 gjennom FoU-prosjektet "Likestilling i kommunalt planarbeid" satt både arbeidsgiverpolitikk og tjenestene i fokus når det gjelder liketilling.

Likestillingslovens aktivitets- og redegjøringsplikt medfører krav til å sette i verk tiltak for å fremme likestilling i landets kommuner og fylkeskommuner. Kjønn – og likestilling berører alle politikkområdene og bør derfor integreres som et perspektiv i tjenesteproduksjon, arbeidsgiverpolitikk og i lokaldemokratiet.

Kvinneuniversitetet Nord og Fredrikkes Hage fikk i konkurranse med andre oppraget med den praktiske og faglige gjennomføringen. Det ble opprettet nettverk hvor kommunene som deltok skulle sette i verk et tiltak for å fremme likestilling. Hvert nettverk hadde tre samlinger hvor deltakerne delte erfaringer, fikk innspill til sitt prosjekt og økte sin kompetanse i spørsmål angående likestilling. Det er hovedsakelig erfaringene fra disse 20 ulike prosjektene som danner grunnlaget for denne veilederen og til nettsiden:

[www.likestillingsaktiviteter.no](http://www.likestillingsaktiviteter.no) Også andre prosjekter som viser god praksis er tatt med der dette er formålstjenelig.

## **Om prosjektet**

### **De som var med:**

#### **Oslo kommune**

Renovasjonsetaten  
Bydel Frogner  
Bydel Grünerløkka  
Utviklings- og kompetansetaten  
Eiendoms- og byfornyelsesetaten

#### **Bergen kommune**

Alrekstad Skole  
Li Skole  
Sælen Skole  
Lyngfaret Barnehage  
Ytre-Arna Barnehage  
Morvikbotn Barnehage  
OT/PPT Hordaland Fylkeskommune

#### **Kristiansand kommune**

Arendal kommune  
Lillesand kommune  
Mandal kommune  
Evje og Hornes kommune  
Åmli kommune  
Vegårshei kommune  
Grimstad kommune

#### **Fagansvarlig i KS**

har vært Ann-Kristin Copson.  
KS lokalt i Agder, Oslo og Hordaland har bidratt praktisk med nettverksamlingene.

Klar - gå



## **Likestilling**

Likestilling betyr at kvinner og menn, jenter og gutter, skal ha samme muligheter, rettigheter og plikter på alle livets områder. Dette innebærer:

- Samme muligheter og rettigheter til å delta og øve innflytelse i beslutningsprosesser på alle samfunnsarenaer.
- Reelt like muligheter til lønnet arbeid og økonomisk selvstendighet gjennom hele sitt livsløp.
- Samme ansvar, rett og mulighet til å gi og få omsorg, både i familien og i institusjonaliserte tjenester.
- Forholdet mellom kjønnene skal bygge på toleranse, mangfold og gjensidig respekt for individenes fysiske og psykiske integritet. Likestilling forutsetter frihet fra vold, seksuelle overgrep, utnyttning, trakassering og tvang.
- Like muligheter til utdanning, til fysisk og psykisk utfoldelse, til å utvikle og utnytte sine evner, interesser og ambisjoner.

## **Om likestilling**

### **Likestilling i offentlig sektor**

Det er bred enighet om at kvinner og menn skal ha like rettigheter, muligheter og plikter i samfunnet. Offentlige myndigheter skal legge forholdene til rette for dette.

Kommunene og fylkeskommunen har ansvar for å ivareta likestilling som:

#### **Tjenesteprodusent**

Kommunens tjenester griper direkte inn i menn og kvinners liv og legger premisser for hva som er mulig for den enkelte. Kommunes tjenester må derfor være tilpasset kvinners og menns, jenter og gutters ulike behov og interesser.

#### **Politisk arena**

Det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at de som blir berørt av et vedtak skal ha innflytelse i beslutningsprosessen. En representativ sammensetning øker sjansene for at alles interesser og behov er en del av den politiske dagsorden.

#### **Arbeidsgiver**

Den beste måten å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere på, er å kunne tilby nyskapende og spennende arbeidsplasser.

En likestillingsbevisst arbeidsgiver sikrer likebehandling av arbeidstakerne og tar samtidig hensyn til deres individuelle forskjeller. Organisasjonen arbeider for å skape kjønnsblandede fagmiljøer som stimulerer kreativitet, gir bedre arbeidsmiljø, reduserer sykefraværet og bedrer produktiviteten.

## **Hvordan komme i gang?**

Erfaringene fra prosjektet synliggjør mulige strategier for å komme i gang med likestillingsarbeid. Her er de fire viktigste:

### **Anbefaling 1: Skap motivasjon og forankre arbeidet**

Skap motivasjon gjennom å sørge for at kommunen kjenner sine lovbestemte forpliktelser og at alle involverte har innsikt i hvordan likestillingsarbeid kan være nyttig og nødvendig. Det er hensiktsmessig å bygge opp både teoretisk og praktisk kunnskap på området.

### **Anbefaling 2: Kartlegg den faktiske situasjonen**

Sørg for å ha oversikt over den faktiske likestillingssituasjonen på aktuelle områder.

### **Anbefaling 3: Organiser arbeidet slik at det inngår i den daglige driften**

Organiser likestillingsarbeidet slik at det er forankret i alle deler av organisasjonen. Integrer kjønnsperspektivet i planer og strategier, klargjør ansvarsfordeling og sett av ressurser til å gjøre arbeidet.

### **Anbefaling 4: Iverksett praktiske tiltak**

Sett i verk tiltak med bakgrunn i kartlegging, kjennskap til utfordringer på konkrete områder og klare målsettinger i virksomheten. Alternativt kan det være hensiktsmessig å starte med et praktisk tiltak. Dette kan i seg selv skape debatt, øke bevisstheten om likestilling og gi grunnlag for videre arbeid.



# 1. Hvordan skape motivasjon og forankring?

## Sjekkliste:

- Hva kan kommunen vinne på å arbeide for mer likestilling:  
- i tjenestetilbudet? - som arbeidsgiver? -som politisk arena?
- Hva ligger i de nasjonale føringene for likestillingsarbeid?
- Hva bør kommunen gjøre?
- Hvordan er likestillingssituasjonen, hva er aktuelle problemstillinger i dag?
- Hvilken betydning har kjønn på kommunens arbeids- og satsingsområder framover?
- Hvilke tiltak kan settes i verk for å øke likestilling på de ulike områdene?
- Har kommunen organisert arbeidet på en måte som gir grunnlag for å jobbe hensiktsmessig og effektivt med likestilling?
- Hvem bør involveres?
- Finnes det kompetanse på kjønn og likestilling internt i kommunen? Evt. hvor finnes slik kompetanse?
- Hvem trenger hvilken kompetanse?

## 2. Hvordan kartlegge den faktiske situasjonen

Likestillingslovens §1a. pålegger offentlige virksomheter å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling. Dette innebærer å ha oversikt over:

- Andel kvinner og menn i virksomheten, i avdelinger og ulike nivå.
- Likelønn
- Kjønnsfordeling ved rekruttering
- Arbeidstid, heltid, deltid og overtid blant kvinner og menn

I tillegg kan det være nyttig å ha oversikt over kjønnssammensetningen i målgrupper for handlingsplaner/ økonomiplan: For eksempel ungdom i risikozonen, rusmisbrukere, psykisk utviklingshemmede, mottakere av økonomisk sosial hjelp osv.

For å sammenligne med andre kommuner, finnes det en likestillingsindeks hos Statistisk Sentralbyrå. Denne utarbeides hvert år og viser i hvilken grad kvinner og menn deltar i politikk, utdanning og yrkesliv i den enkelte kommune. Indikatorene som inngår i indeksen er:

- Barnehagedekning 1-5 år
- Tallet på kvinner per 100 menn i alderen 20-39 år
- Utdanningsnivået til kvinner og menn
- Kvinner og menn i arbeidsstyrken
- Inntekt til kvinner og menn
- Prosentandel kvinnelige kommunestyrerepresentanter

### **3. Organisatoriske tiltak for å gjøre likestillingsarbeidet til en del av den daglige drift**

Organisering av selve arbeidet med likestilling er viktig. Her er noen prinsipper som kan følges for å oppnå resultater

#### **1. Forankring i ledelse og enheter**

- Planer og mål for likestillingsarbeidet må forankres i politisk og administrativ ledelse. Likestillingsutvalg og enkeltpersoner bør unngå å bli sittende alene med ansvar for likestillingsplanene.
- Se helheten i arbeidet og jobb med likestilling som en del av den ordinære driften ved f.eks. å kjønNSTeste tjenester, se på fordeling av menn og kvinner i alle råd, utvalg og prosjektgrupper. Se metodedelen.
- Gjør arbeidet synlig gjennom informasjon internt og eksternt

#### **2. Integreere kjønNSperspektiv i planer, satsinger og strategier**

Hovedelementene i en likestillingsplan bør være integrert i den overordna planen for virksomheten

- En likestillingsplan må være så konkret som mulig. Alle enheter bør ha tiltaksplaner for likestilling med årlige rapporteringer på måltall, virkemidler og oppnådde resultater.

### 3. Organisering og ressurstilgang

- Ansvar for likestillingsarbeidet må klargjøres og de enkeltes rolle må være definert. Ansvarlig(e) bør rapportere direkte til ledelsen.
- Likestilling koster tid og penger. Det er behov for både personalressurs og midler på budsjettet til å følge opp prioriteringene som gjøres.
- Ansatte med likestillingsansvar bør ha et nettverk med tilgang til kompetanse, støtte og inspirasjon.
- Likestilling er et fagområde. Ha en strategi og ressurser for kunnskapsoppbygging og forståelse for likestilling og likestillingsarbeid i organisasjonen

Renovasjonsetaten i Oslo kommune har et aktivt likestillingsutvalg satt sammen av to representanter fra ledelsen og to fra de ansatte. Utvalget har laget en konkret plan med tydelige mål, tiltak og indikatorer. Integrrert er også arbeidet med å rekruttere flere ansatte med minoritetsbakgrunn.

Oslo kommune har en fagperson med ansvar for likestilling. I tillegg har hver tjenesteenhets sine likestillingsplaner og utvalg med dette ansvaret.

Kristiansand kommune nedsatte et ad-hoc utvalg som laget et forslag til strategier for likestilling i kommunen. Deres forslag ble behandlet av bystyret og tiltakene ble tatt inn i kommunens handlingsprogram. Det er Kommunalutvalget, ledet av ordfører, som er kommunens likestillingsutvalg. I tillegg har kommunen to likestillingsansvarlige.

## **4. Hvordan iverksette praktiske tiltak?**

Sett i verk tiltak på bakgrunn av kartlegging og kjennskap til utfordringer. Den viktigste motivasjonen for å komme i gang er at dette er nyttig.

Alternativt kan det være hensiktsmessig å starte med et praktisk tiltak som i seg selv kan skape debatt, øke bevisstheten om likestilling og gi grunnlag for videre arbeid.

Likestilling griper inn i alle politikkområder, og kommunen kan sette i verk tiltak som berører ulike deler av virksomheten, som tjenesteyter, planlegger, arbeidsgiver og politisk arena. Begynn på et område hvor det er engasjement og muligheter for å få fram gode eksempler til etterfølgelse for andre.

Videre kartlegging av likestillingssituasjonen på konkrete områder kan være nyttig. Flere av kommunene som deltok i prosjektet valgte dette som strategi. Les mer under eksemplene på praktiske tiltak innenfor de ulike ansvarsområdene.

For å gjøre budsjettene til et mer presist styringsinstrument og unngå at de valgene en gjør får utilsiktede konsekvenser for kvinner og menn, kan ressursfordelingen likestillingsvurderes ved hjelp av ulike metoder, - to av dem finnes i metodedelen

## Eksempler på praktiske tiltak innenfor tjenesteyting

---

Kommunal og Fylkeskommunal tjenesteyting angår enkeltpersoner. Hvordan kvinner, menn, jenter og gutter sine behov og ønsker for hverdagslige velferdstjenester møtes har derfor stor betydning for deres mulighet til å leve likeverdige liv. Likestilling handler om tjenestekvalitet – om effektivisering og målretting av tjenesteproduksjon.

---

I prosjektet ble kjønnsperspektivet brukt for å kartlegge ulike områder i skoler og barnehager:

Sælen skole ville se på skolebibliotekets tilbud og gjorde en undersøkelse om hvilke lesevaner gutter og jenter har. Resultatet gir grunnlag for å forbedre bibliotekets tilbud ved å kjøpe inn lydbøker til guttene som ikke leser, og faktabøker som jentene er interesserte i.

Lyngfaret Barnehage ville se på hvordan de kommuniserte og drev selvstendighetstrening med barna når de befant seg i garderoben. Funnene antyder at personalet har ulik kommunikasjon med gutter og jenter.

Svenske kommuner har kartlagt ulike tjenesteområder som ambulansetjenesten, parkeringshus, sosialtjenesten osv. Kartlegging gir grunnlag for å utvikle tjenestene ved f.eks. å endre regelverk, slik at det ikke fører til utilsiktet forskjellsbehandling av kvinner og menn.

## Eksempler på praktiske tiltak i planarbeid

---

Den offentlige politikken er at likestilling mellom kjønnene skal være et prioritert mål for alle sektorer og full utnyttelse av begge kjønns ressurser er både et rettferdighetskrav og god samfunnsøkonomi. Ved å ivareta kjønnsperspektiv allerede i planprosesser vil kvaliteten på offentlige tjenester bli bedre og en vil unngå kostnadskrevende tiltak i etterkant for å rette opp utilsiktede uheldige konsekvenser.

---

Liketilling kan enten være omtalt i egen plan, som et eget område i kommuneplanen eller være integrert i virksomhetsområdene.

I forbindelse med årsrapporteringen blir det redegjort for likestillingssituasjonen i virksomheten. Flere deltakere i prosjektet brukte denne rapporteringen som utgangspunkt for å integrere mål og tiltak for likestilling som et eget kapittel i kommuneplanen.

Kristiansand kommune lagde et ad-hoc utvalg som skulle utrede den faktiske situasjonen, problemstillinger og mulige strategier for likestilling i kommunen. Deres forslag ble behandlet i bystyret og tiltak for likestilling tatt inn i kommunens handlingsprogram.

Veiledning til hvordan kjønns- og likestillingsperspektivet kan integreres i virksomhetsområdene finnes i metodedelen

Har kommunen en likestilt plan? Sjekk:

- Hvem har lagt premissene for planprosessen?
- Hvem har hatt anledning til å påvirke?
- Hvem har sammenfattet og vedtatt planen?
- Hvilke områder ble prioritert i plandokumentet?
- Hvilken betydning har kjønn på de ulike områdene?
- Hvilken konsekvens får dette for kvinner og menn?

## Praktiske tiltak innenfor arbeidsgiverområdet

---

En likestillingsbevisst arbeidsgiver vil sikre likebehandling av arbeidstakerne og ta hensyn til deres individuelle forskjeller. Organisasjonen vil arbeide for å skape kjønnsblandede fagmiljøer som stimulerer kreativitet, gir bedre arbeidsmiljø, reduserer sykefravær og bedrer produktivitet.

---

Kommunene har erfaring med likestillingstiltak i arbeidsgiverpolitikken. Det finnes mange eksempler på godt arbeid som er gjort når det feks. gjelder deltid, likelønn og mangfold i ledelse.

Da Mandal kommune tok likestillingssituasjonen opp til diskusjon, ble det vedtatt å satse på å redusere bruk av deltid.

Det er satt i gang et prosjekt for å prøve ut ulike tiltak som feks sammenslåing av stillinger på tvers, turnuser som ikke skaper hull i forbindelse med helgefri og annen ubekvem arbeidstid, ansette flere medarbeidere i stedet for å bruke vikarer osv.

Eiendoms- og byfornyelsesetaten i Oslo kommune undersøkte fordeling av lønn i de ulike stillingskategoriene og fant at kvinnene hadde gjennomgående litt mindre lønn enn menn.

Bydel Frogner går aktivt inn for å rekruttere flere menn til barnehagene. I prosjektet er det laget en plan med forslag til tiltak for hvordan dette skal oppnås.

Sentralstyret i KS vedtok i mai 2005 at det innen en ti års periode skal være en balansert/lik fordeling av kvinner og menn i kommunale topplederstillinger. For å oppnå dette er det bl.a. etablert et nettverk for kvinner som aktivt vurderer å bli toppledere.



## Praktiske tiltak for politisk styring og medvirkning

---

Likestilling er et demokratispørsmål: En representativ kjønns sammensetning i kommunestyret øker sjansene for at begge kjønns interesser og behov er en del av den politiske dagsorden. Likestilling er også et kompetanseområde: For å kunne ta beslutninger må politikerne ha kunnskap om hvor og hvordan de kan fremme likestilling mellom kjønn.

---

Vegårshei kommune laget arbeidsgrupper som skulle arbeide med ulike deler av kommuneplanen. Erfaringene viser at det er behov for å styre sammensetning av grupper for å sikre representativitet. Det er ellers lett for at menn blir i næringsutvikling og kvinner i helse og omsorgsgruppa. Vegårshei kommunestyre laget også temamøte om likestilling.

Ved flere kommunevalg hadde det tidligere likestillingscenteret i samarbeid med ulike kvinneorganisasjoner kampanjer for å få flere kvinner inn i kommunestyrene. Erfaringer og tips finnes på [www.kampanjen.org](http://www.kampanjen.org)

KS har i samarbeid med de politiske partiene, startet et prosjekt for å øke kvinneandelen i kommunenes politiske maktposisjoner. Prosjektet skal frambringe kunnskap om hvilke suksesskriterier som er avgjørende for å nå målet, og dokumentere status på fordeling av kjønn i maktposisjonene (ordførere, varaordførere, gruppeledere, komiteledere, styreledere og styrerepresentanter i kommunalt eide selskaper, utvalgsledere, utvalgsrepresentanter, rådsledere, rådsrepresentanter etc)

## **Veiledning for å integrere likestillingsperspektivet i planer**

For å komme i gang med likestillingsarbeidet må dette først og fremst forankres i det ordinære planarbeidet:

### **Generelt:**

- All individbasert statistikk i tabeller, diagram og tekst bør presenteres og analyseres fordelt på kjønn.
- Vær obs på kjønnsnøytrale benevnelser  
Husk at innvandrere, arbeidstakere, brukere, utsatte barn osv er kvinner og menn, gutter og jenter. Bruk heller for eksempel utsatte gutter og jenter, kvinnelige og mannlige medarbeidere.
- Hvis en mangler kjønnsdelt statistikk og kunnskap om kjønn på området, bør det foreslås tiltak for å skaffe slik dokumentasjon.

### **Mål**

- Der det er hensiktsmessig bør de formulerte målene spesifikt omtale kvinner, menn, gutter, jenter. Dette kan for eksempel innebære å ha som mål at andelen menn skal øke x prosent.

### **Politikkens innretning**

- Kvinner og menns, gutter og jenters vilkår bør synliggjøres og problematiseres både ut ifra hva kommunen har gjort, gjør og skal gjøre.
- Forandringer i omverden bør diskuteres med hensyn til både kvinner og menn, gutter og jenter.

## **Metoder**

### **Tiltak**

- I tiltak bør det framgå at de omfatter både kvinner og menn, gutter og jenter, alternativt, - kvinner eller menn, gutter eller jenter.

### **Resultatbedømming**

- Resultatet bør vises fordelt på kjønn.
- Resultatindikatorer som inngår i individbasert statistikk bør gjennomgående presenteres og analyseres oppdelt på kjønn.
- Virksomhetsresultat skal sammenstilles med økonomisk resultat. I et likestillingsperspektiv innebærer dette, der det er mulig, å angi hva det har kostet å oppnå ett visst virksomhetsresultat for kvinner i forhold til menn.

### **Analyse og tiltak**

- Analysen bør ta utgangspunkt i menns/ kvinners vilkår, eller gutter/jenters vilkår, og munne ut i tiltak som integrerer likestillingsperspektivet.
- Analysen bør inneholde en vurdering i forhold til de likestillingspolitiske målene.

## Metoder

### ”3R-metoden”

3R-metoden brukes for å vurdere om en tjeneste, tilskuddsordning el.l er likestilt. Metoden deles inn i tre steg:

#### **R1 Representanter:**

Beskriv hvordan kvinner og menn er representert i tjenesten ved å undersøke kjønnsfordelingen blant beslutningstakere, premissleverandører og tjenesteytere på ulike nivå og blant brukere. Hensikten er å undersøke og synliggjøre både tilbud og etterspørselsiden.

- Hvor mange kvinner og hvor mange menn er det i den politisk beslutningsprosessen? Hvilke posisjoner har de?
- Hvor mange kvinner og hvor mange menn arbeider i virksomheten? Hvilke posisjoner har de?
- Hvor mange kvinner og hvor mange menn mottar eller bruker tjenesten?
- Er det systematiske forskjeller mellom de kvinnelige og mannlige brukerne, f.eks. alder, status, ressurser, handlingsmønstre, ønsker, behov eller prioriteringer?

#### **R2 Ressurser:** Hvordan fordeles virksomhetens ressurser?

- Hvordan fordeles tjenestens ressurser (eks penger, rom, tid eller andre ressurser) mellom kvinnelige og mannlige brukere i R1?
- Hvilke kvaliteter og innhold har ressursene i forhold til kvinnelige og mannlige brukere?
- På hvilken måte får kvinnene og mennene tilgang til ressursene (service, bistand/hjelp, terskler)?

### R3 Rettferdighetsdiskusjon

Diskuter og vurder hvordan likestillingssituasjonen er innenfor tjenesten. Problematiser og finn forklaringer på det bildet kartleggingen av R1-representanter og R2-ressurser gir. Denne delen av analysen gir anledning til å tenke over ens egen hverdagspraksis, gjennom å fokusere på forholdet mellom overordnede mål for virksomheten og den praksisen som kartleggingen viser.

Rettferdighetsdiskusjonen er ofte en lengre prosess som settes i gang av kartleggingen og som eventuelt resulterer i konkrete tiltak og endringer. Det er en prosess som involverer alle beslutningstakere og tjenesteytere innenfor virksomheten. Det viktigste er å reise relevante og gode spørsmål til diskusjon på bakgrunn av kartleggingsresultatene:

- Hvorfor ser representasjonen og ressursfordelingen mellom kvinner og menn ut slik som den gjør? Finnes det saklige og fornuftige grunner til eventuelle forskjeller? Eller avdekker undersøkelsen urimelige og urettferdige forhold?
- Blir kvinners og menns vilkår, ønsker og behov imøtekommet likt?
- Er det normer og verdier i organisasjonskulturen, eller måten ting er organisert på som er med på å opprettholde forskjeller mellom kvinner og menn?
- Er det noen aktiviteter eller beslutninger som utilsiktet er med på å opprettholde ulikhet mellom kvinner og menn?

Det er utviklet en veileder for bruk av 3R-metoden. Denne finnes på: [www:http bergem.kommune.no/likestilling](http://www.bergen.kommune.no/likestilling).

## **Metoder**

Her er en beskrivelse av de ulike steg i en likestillingsvurdering. JämKAS (Jämställdhet Kartläggning Analys Slutsats) Metoden er utviklet i det svenske Näringsdepartementet gjennom praktisk utprøving og samarbeid med den svenske sentraladministrasjon en.

## **Steg 1: KARTLEGGING**

### **1. Hvilke målgrupper berøres av virksomheten?**

Finn målgruppen for virksomheten ved å ta utgangspunkt i målene.

### **2. Hvilke vilkår har kvinner og menn?**

Kartlegg representasjonen av kvinner og menn i målgruppen/e. Hvor mange kvinner og hvor mange menn tar del i virksomheten? Hvordan er fordelingen av, eller tilgangen til ressurser mellom kvinner og menn i målgruppen/e?

### **3. Lag en liste over tenkelige årsakssammenhenger**

De eventuelle kjønnsmønstrene som kom fram under pkt 2. kan formuleres som påstander. F. eks: flere handikappede menn enn kvinner får økonomisk bidrag til handikapptilpasset bil. Skriv ned tenkbare årsakssammenhenger til påstanden, - både hva årsakene kan være og hvilke konsekvenser det har.

Vær oppfinnsom, årsakssammenhengene i denne delen av kartleggingen er hypotetiske.

### **4. Forkast eller bekreft årsakssammenhengene**

Ta derfor fram statistikk eller annen informasjon som belyser de hypotetiske sammenhengene som ble listet opp i pkt 3 og etterprøv dem.

## **Steg 2: ANALYSE**

### **5. Identifiser problemet**

Analyser påstandene som ble formulert i pkt 3. Omformuler påstandene til et likestillingsproblem.

### **6. Beskriv problemet**

Se problemet både i sammenheng til generelle mål, likestillingsmål for virksomheten og til de overordnede mål for likestilling i samfunnet. På hvilken måte står problemet i relasjon til målet om at kvinner og menn skal ha samme rettigheter, plikter og muligheter på alle livsområder?

### **7. Identifiser aktører og interessenter**

Ta utgangspunkt i problemkartleggingen og identifiser de aktører som har mulighet til å påvirke og de som påvirkes av likestillingsproblemets konsekvenser.

## **Steg 3: TILTAK**

Foreslå tiltak som kan bidra til en mer likestilt virksomhet.

## **Utdrag fra lov om likestilling mellom kjønnene**

### § 1. Lovens formål

Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling.

Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

### § 1a. Plikt til å arbeide for likestilling

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet.

Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet



## **Ressurser for likestilling i kommunene**

Et aktuelt nettsted for å finne mer informasjon er prosjektets egen nettside hvor du finner flere eksempler og mer informasjon:

[www.likestillingsaktiviteter.no](http://www.likestillingsaktiviteter.no)

andre kan være

Likestillingssenteret : [www.likestilling.no](http://www.likestilling.no)

Likestillingsombudet: [www.likestillingsombudet.no](http://www.likestillingsombudet.no)

Statistisk sentralbyrås likestillingsportal:  
[www.ssb.no/emner/00/02/10](http://www.ssb.no/emner/00/02/10)

Barne- og likestillingsdepartementet: [www.odin.no/bfd](http://www.odin.no/bfd)



**Dette heftet er en veileder som bygger på prosjektet finansiert gjennom KS FoU:**

Likestilling i kommunalt planarbeid

Veilederen kan lastes ned fra [www.ks.no/fou](http://www.ks.no/fou)

Veilederen kan bestilles i trykt versjon her: [ksfou@ks.no](mailto:ksfou@ks.no)

Veilederen er utarbeidet av:



KS  
Haakon VII gt. 9, Oslo  
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo

Tlf.: 24 13 26 00  
Faks: 22 83 22 22  
E-post: [ks@ks.no](mailto:ks@ks.no)  
Internett: [www.ks.no](http://www.ks.no)