



Webinar om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i kommunene

Sendingen starter 09:00 – 10:00

*«En selvstendig og
nyskapende kommunesektor»*

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities



Likestillings- og
diskrimineringsombudet



Kristiansand
kommune



KS v/Marit Roxrud Leinhardt



A close-up photograph of a person's hand holding a pencil, poised to write on a document. The document features technical drawings, including a floor plan or architectural layout. The person is wearing a blue and white striped shirt. The background is slightly blurred, showing another person's arm in a grey shirt.

Aktivitetsplikten- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere

v/Inger Eline Romundgard, seniorrådgiver
LDO

ARP for arbeidsgivere § 26

Generell

Dokumentasjons-
plikt

Konkretisert

Aktivitetsplikt
4-stegsmodell

Redegjørelsesplikt
1. Likestilling mellom kjønn
2. Arbeid med aktivitetsplikten

Generell aktivitetsplikt (§ 26 1. ledd)

Alle arbeidsgivere skal innenfor sin virksomhet jobbe **aktivt, målrettet og planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

NB! Arbeidet skal dokumenteres.



Kjønn

**Nedsatt
funksjonsevne**

**Graviditet
Foreldrepermisjon
Adopsjon**

**Seksuell
orientering**

Omsorgsoppgaver

**Kjønnsidentitet
Kjønnsuttrykk**

Etnisitet

**Religion
Livssyn**

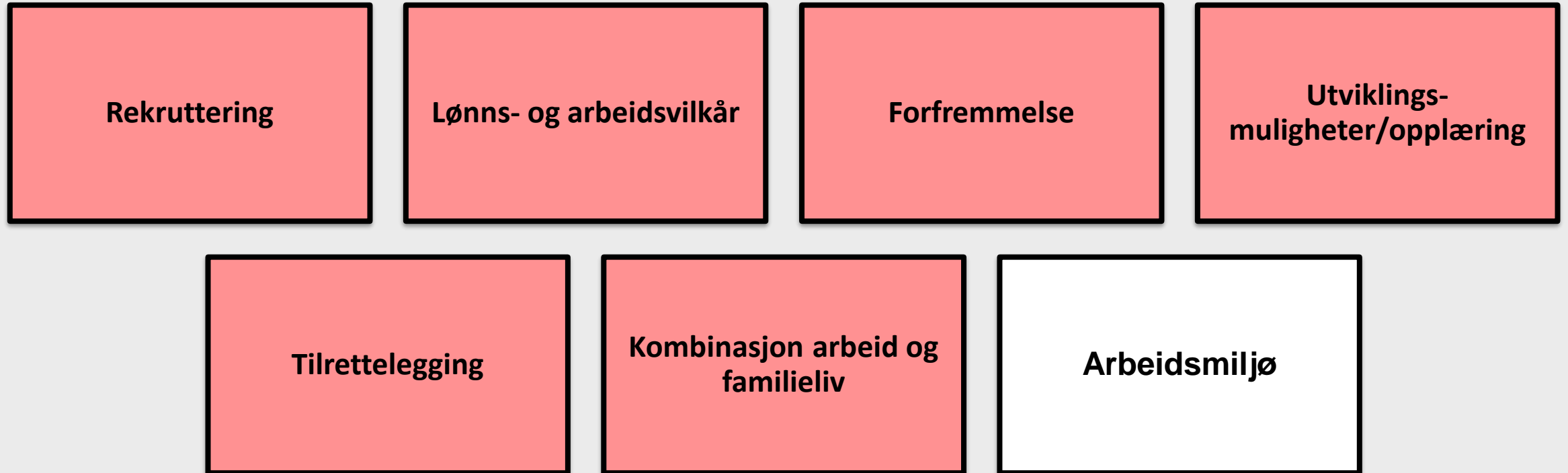
NB: Også kombinasjoner
av grunnlag / sammensatt
diskriminering





Arbeidsgivere skal søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold



Plikten gjelder hele personalpolitikken



-  Områder du som et minimum er pålagt å jobbe med
-  Område ombudet anbefaler at du jobber med



ARP for arbeidsgivere § 26

Generell

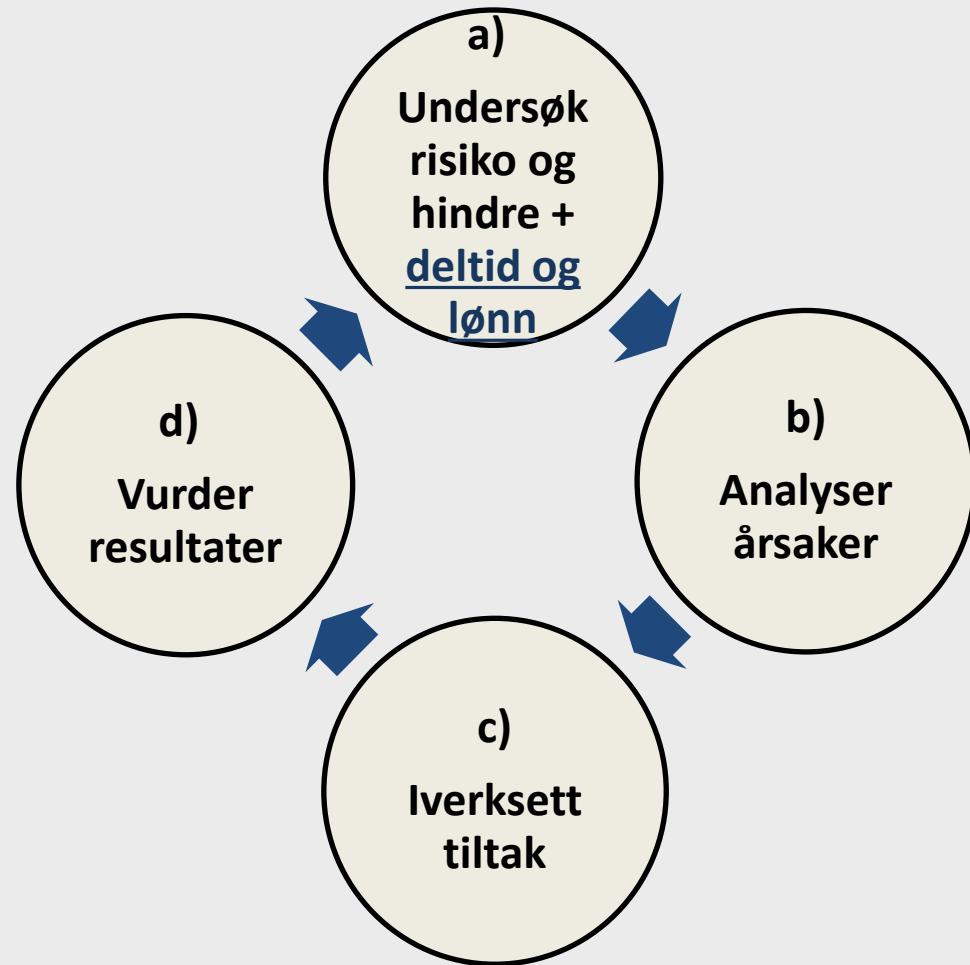
Dokumentasjons-
plikt

Konkretisert

Aktivitetsplikt
4-stegsmodell

Redegjørelsesplikt
1. Likestilling mellom kjønn
2. Arbeid med aktivitetsplikten

Konkretisert aktivitetsplikt § 26 2. ledd



Gjelder for alle offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere med mer enn 50 (20) ansatte

Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

4

Vurdere
resultater

1

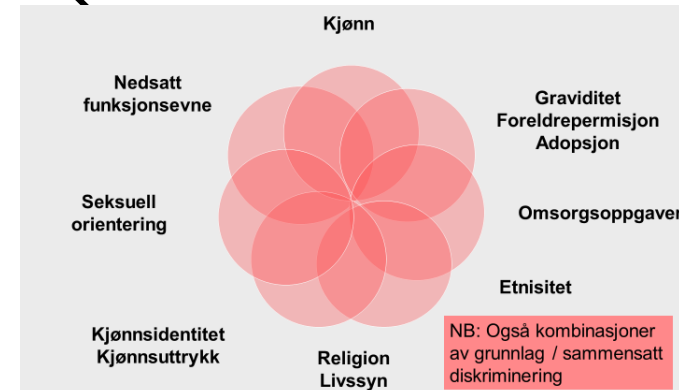
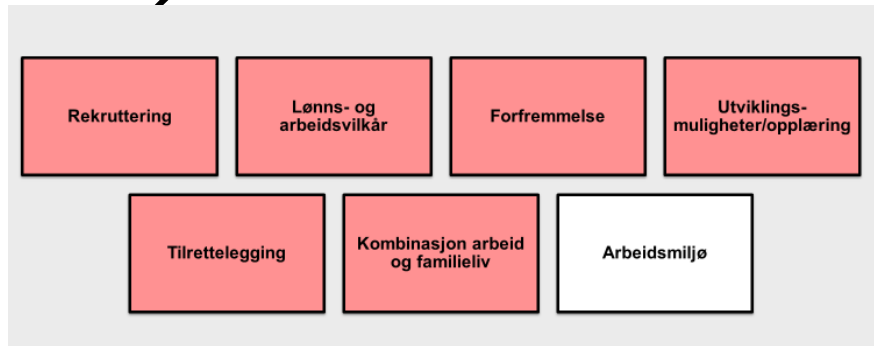
Undersøk risiko
og hindre

2

Analysere
årsaker

3

Iverksette tiltak



4

Vurdere
resultater

1

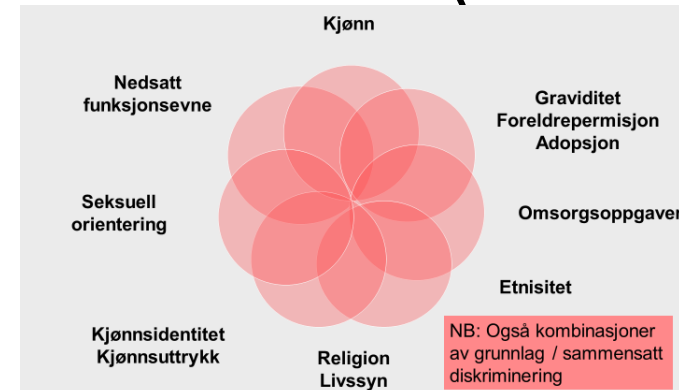
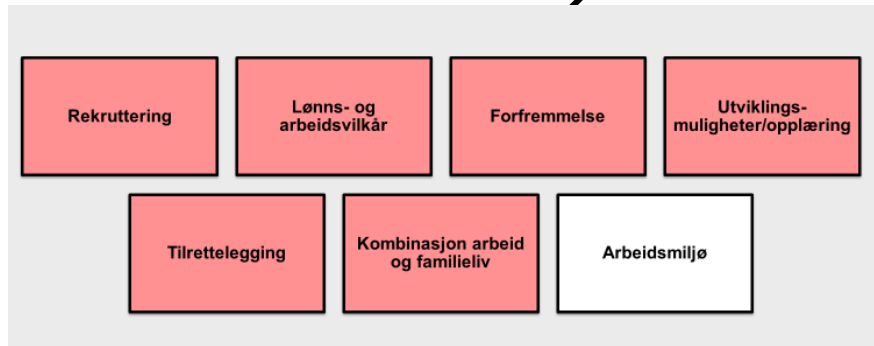
Undersøk risiko
og hindre

2

Analysere
årsaker

3

Iverksette tiltak



ARP for arbeidsgivere § 26

Generell

Dokumentasjons-
plikt

Konkretisert

Aktivitetsplikt
4-stegsmodell

Redegjørelsesplikt
1. Likestilling mellom kjønn
2. Arbeid med aktivitetsplikten

Redegjøringsplikten (§26 a)

Virksomhetene skal redegjøre for:

- den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og
- hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten (§ 26, 2.ledd a – d)

Likestillingsredegjørelsen (del 1)

Minimumskrav

- Kjønnsbalanse
- Andelen deltidsarbeid
- Andelen midlertidig ansatte
- Andel uttak av foreldrepermisjon
- Resultatene fra lønnskartleggingen
- Resultatene fra kartlegging av ufrivillig deltid



Hvert annet år

Lønnskartlegging (Prop. 63 L s. 69 og 70)

1. Kvantitative data der alle ansatte inkluderes. Inndeling i stillingskategorier
2. Sammenligning av gjennomsnittlige forskjeller i lønn mellom kvinner og menn samt andel i hver kategori (kr/%). Alt arbeidsvederlag - sammen eller hver for seg
3. Synliggjøre «samme arbeid» og «arbeid av lik verdi»
4. Ansatte/tillitsvalgtes innflytelse på lønnskategorier/prosess
5. Dokumenteres og offentliggjøres

Krav til redegjørelse (hvert annet år)

Nivå	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn (gj.snitt)	Øvrig godtgjørelse
Ledernivå 1	27% (3)	73% (8)	90% 800' /889'	Ingen forskjell
Ledernivå 2	37,5% (9)	62,5% (15)	95% 750' /790'	Ingen forskjell
Spesialrådgiver	50% (20)	50% (20)	95% 550' /580'	Ingen forskjell
Rådgiver	60% (60)	40% (40)	101% 490' /485'	Ingen forskjell
Total	52,5% (92)	47,5% (83)	94,3% 647' /686'	Ingen forskjell



Kartlegge ufrivillig deltid

→ Gjennomføres annet hvert år

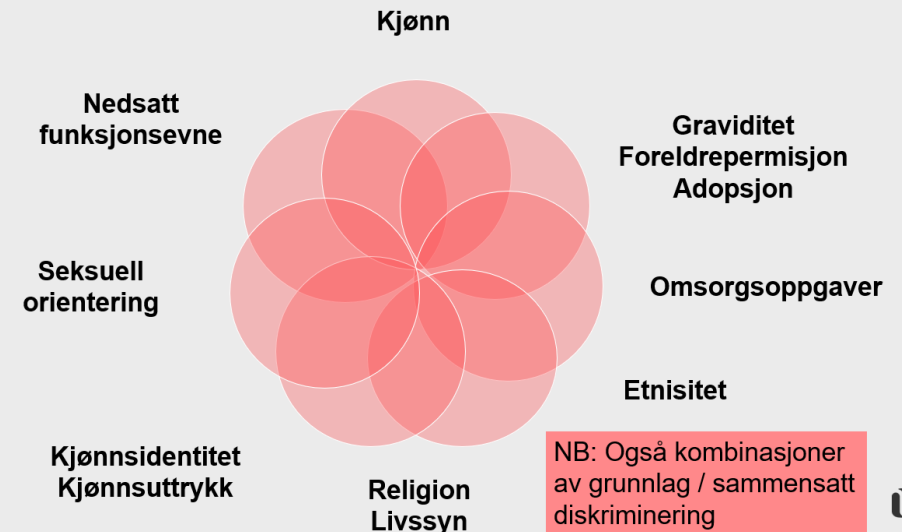
Med «ufrivillig deltidsarbeid» menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Det å være «tilgjengelig for å jobbe mer» bør forstås vidt. En deltidsarbeider kan være tilgjengelig for å arbeide mer med en viss tilrettelegging (f.eks. fleksibel arbeidstid, alternative arbeidstidsordninger og/eller alternative arbeidsoppgaver).



Likestillingsredegjørelsen (del 2)

Redegjøres i prosaform

- Prinsipper, prosedyrer og standarder
 - Hvem, hvor ofte, hvordan
- a) Undersøke risiko og hindre
 - b) Analysere årsaker
 - c) Iverksette tiltak
 - d) Evaluere resultater



Offentlige/store arbeidsgivere

- *«Hvor omfattende omtalen skal være må tilpasses virksomhetens størrelse, slik at jo større virksomhet det er tale om, dess mer kan en forvente av omtalen. Videre vil det kunne stilles større krav til offentlige virksomheters redegjørelse» (Prop 63 L, 2018-2019)*

Mer informasjon

Barne- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har fått i oppdrag fra myndighetene å lage veiledning til plikten

<https://bufdir.no/Inkludering/arp/>

LDO har egne veiledningssider:

<https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>



Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning

Finn oss på nett: www.ldo.no

Ring oss: 23 15 73 00

E-post: post@ldo.no



Kristiansand
kommune





Kristiansand
kommune

Det er mennesker det handler om

Hvordan vi arbeider med ARP i Kristiansand kommune.

v/ ordfører Jan Oddvar Skisland



Det er mennesker det handler om!

Strategi for likestilling, inkludering og mangfold.
Kristiansand kommune 2015-2022



«Det er mennesker det handler om».

Strategiplanen sier:

“Kristiansand kommune betrakter mangfold som en ressurs, og er en fremtidsrettet, kompetent og inkluderende organisasjon.

Kristiansand er en foregangskommune når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold”.

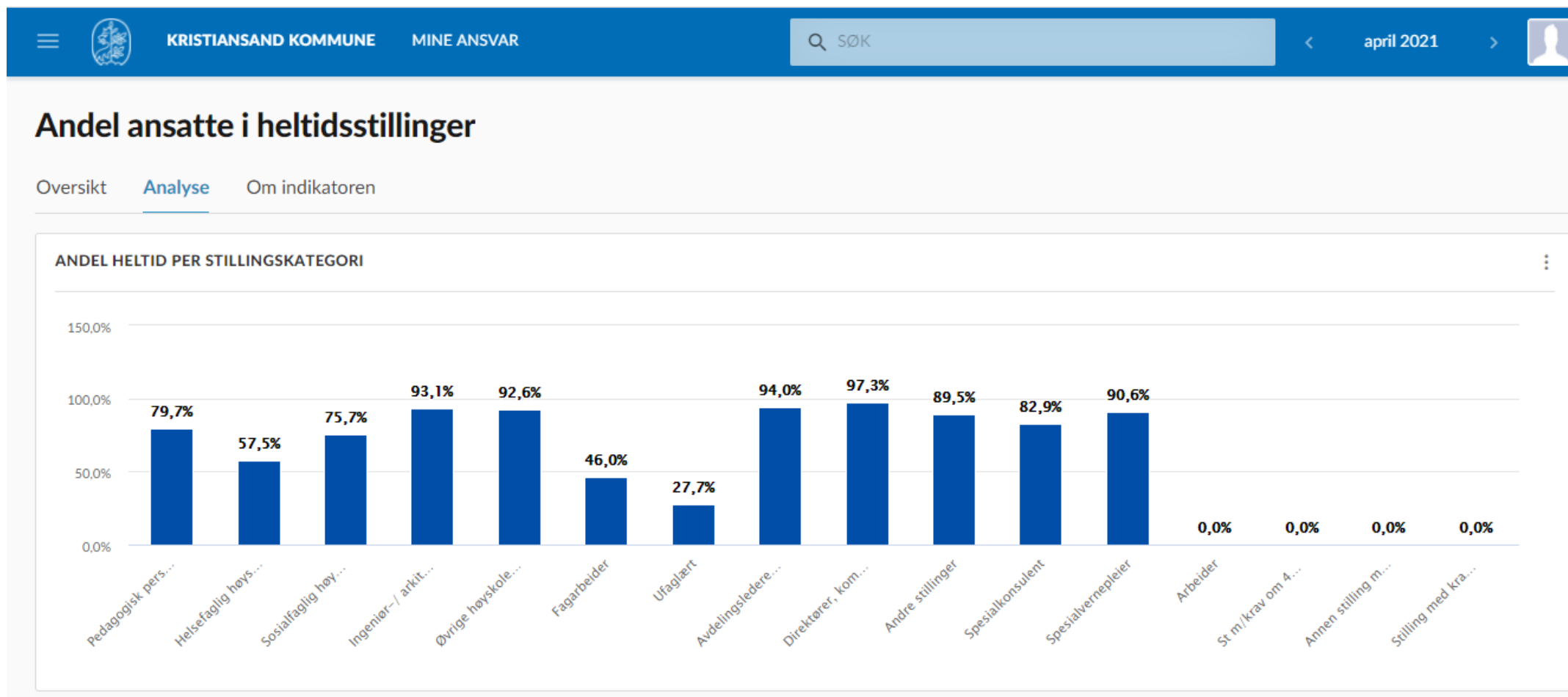
Likestilt og mangfoldig i organisasjon

Likestillingsperspektivet er integrert i kommunens ordinære virksomhet, og er et lederansvar.

I tillegg har kommunen en tverrsektoriell, administrativ ressursgruppe for likestilling og mangfold.



Bruker Styringsportalen som analyseverktøy





Kristiansand kommune

Barnevernкурator i barneverntjenesten

Barnevern, Kristiansand kommune

Søk på stillingen

Vi vil at våre ansatte skal gjenspeile samfunnet

Jobb hos oss

Kristiansand kommune har 110 000 innbyggere og er Agders største arbeidsgiver. Vi er omkring 9000 ansatte med allsidige oppgaver innen et bredt spekter av tjenesteområder. Som en av landets største kommuner trenger vi stadig engasjerte og motiverte medarbeidere.

Vår kommune har fokus på å ha et inkluderende arbeidsliv og er opptatt av at arbeidsstyrken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Vi oppfordrer alle kvalifiserte til å søke, uansett alder, kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn.

Velkommen til en arbeidsplass med karrieremuligheter, godt arbeidsmiljø og faglig utvikling. Kristiansand kommune praktiserer meroffentlighet, jf. Offentleglova § 11. Offentlig søkerliste vil normalt inneholde navn på samtlige søkere. Det må foreligge særskilte omstendigheter for å få innvilget unntak, jf. Offentleglova § 25.

Barneverntjenesten for Kristiansandsregionen er en tjeneste i Oppvekstsektoren. Barneverntjenesten har også akuttberedskap for Midt-Agder barnevern, Barne alarmtelefonen for barn og unge 116 11 og chattetjenesten for alarmtelefoner.

Barneverntjenesten har 165 årsverk. Tjenesten består av 6 barne- og familieavdelinger i Songdalen. Avdeling for barnevernvakt/mottak, ungdomsavdeling, tiltaksavdelingen og sentrum.

Barneverntjenesten er en lærende og innovativ organisasjon som samarbeider med barnevernsarbeidere i hele regionen.



Åpne veibeskrivelse

Jobb hos oss

Kristiansand kommune har 110 000 innbyggere og er Agders største arbeidsgiver. Vi er omkring 9000 ansatte med allsidige oppgaver innen et bredt spekter av tjenesteområder. Som en av landets største kommuner trenger vi stadig engasjerte og motiverte medarbeidere.

Vår kommune har fokus på å ha et inkluderende arbeidsliv og er opptatt av at arbeidsstyrken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Vi oppfordrer alle kvalifiserte til å søke, uansett alder, kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn.

Velkommen til en arbeidsplass med karrieremuligheter, godt arbeidsmiljø og faglig utvikling.

Kristiansand kommune praktiserer meroffentlighet, jf. Offentleglova § 11. Offentlig søkerliste vil normalt inneholde navn på samtlige søkere. Det må foreligge særskilte omstendigheter for å få innvilget unntak, jf. Offentleglova § 25.



Vi jobber på overordnet samfunnsnivå med mange ulike tiltak:

**Samarbeid mot rasisme
og diskriminering**

En by for alle

**Levekårsundersøkelsen,
LHBT**

Leve hele livet

**Ungdata og lokale
levetårsprofiler for ungdom.**

**Sosial bærekraft som ny
drivkraft i
lokalsamfunnsutvikling
2020-2023**

**Arbeid med ny
folkehelsestrategi**

Flere i arbeid

Vi jobber for å være en attraktiv kommune å arbeide i, gjennom blant annet:

Likestilt arbeidsliv

Menn i helse 2020

Uønsket seksuell oppmersomhet

Lærlingeordningen

Heltidskulturprosjektet

Vi jobber for å fremme likestilling i tjenestene med blant annet:

Bedre
tverrfaglig
innsats (BTI)

UKE 6

Nye mønstre –
trygg oppvekst



KRISTIANSAND

**Hva har ikke
fungert?**

**Noen råd til andre
kommuner?**

EN BY
FOR
ALLE



Kristiansand
kommune

Telefon 38 07 50 00
post@kristiansand.kommune.no
Kristiansand.kommune.no



Takk for at du så på, og lykke til videre med ARP i din kommune!

