



Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområde. Saksordfører: Elisabeth Uggen

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
23/18	Partsammensatt-utvalg	05.09.2018
72/18	Formannskapet	05.09.2018
	Kommunestyret	

Saksopplysninger/vurderinger

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger kommunen å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål som samfunnsutvikler, myndighetsutøver, tjenesteleverandør og arbeidsgiver. Arbeidsgivere skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid. Likestillingsperspektivet skal være en integrert del av myndighetsutøvelsen, tjenesteytingen og arbeidsgiverpolitikken. Det skal redegjøres for hvordan man integrerer hensynet til likestilling i kommunens arbeid. Avdekke risiko for diskriminering, analysere årsakene til de identifiserte risikoene, iverksette korrigerende tiltak og vurdere resultatene av de gjennomførte tiltakene.

Sentrale myndigheter argumenterer med at kommuner har et særskilt ansvar for likestillingsområdet og skal være et forbilde for andre samfunnsaktører. Det råder ikke uenighet om at likestillings- og diskrimineringsarbeid er viktig i et samfunnsperspektiv, men det må vektlegges at det er stor variasjon i kommunenes størrelser og administrative ressurser som kan disponeres til arbeidet. Å pålegge strengere krav til kommunal virksomhet enn privat virksomhet kan bidra til å forsterke forskjellene mellom offentlig og privat virksomhet. De samme rammebetingelsene bør gis. Offentlig sektor er på de fleste områder godt regulert via tariffavtaler og utstrakt samarbeid med mange forskjellige organisasjoner og bedrifter. Forvaltningsloven og Offentlighetsloven gir innsyn og åpenhet i større grad enn innenfor privat og frivillig sektor. Kommunal sektor har omfattende rapporteringsplikt innen sine fagområder. Redegjøringsplikt må ikke gjøres for omfattende og ressurskrevende. Lovens formål er viktigst, ikke rapportering. Øvre Eiker kommune jobber løpende med å videreutvikle sin arbeidsgiver politikk og har et godt samarbeid med fagforeningene. Likestillings- og diskrimineringsspørsmål får sin naturlige plass i lønnspolitikken, etikkarbeidet, rekruttering, heltid/ deltid, arbeid med fravær, mobbing, trakassering og varsling mm. Kommunen har ikke ressurser til å øke innsatsen på området.

Øvre Eiker kommune er av den mening at rapporteringen må skje på organisasjonsnivå. Det vil bli for ressurskrevende om alle tjenesteområder skal rapportere for sitt arbeid med likestillings- og diskrimineringsarbeid. Rådmannen som er ansvarlig for arbeidet vil selvsagt sette søkelys på at Likestillings- og diskrimineringsloven også gjelder ved tjenesteyting og myndighetsutøvelse. Dette gjøres via lederopplæring, fokus på saksbehandling og rolleforståelse mm. Økt fokus på rapportering og kontroll er ikke veien å gå, ressurser fra sentrale myndigheter må settes inn i forhold til informasjon og opplæring. Hvordan kan virksomheter og de ansatte få økt bevissthet og

økt kompetanse til å håndheve regelverket i sitt daglige virke? Samt forslag til hvordan en kan analysere og rapportere på overordnet nivå, uten at en benytter nye ressurser.

Øvre Eiker kommune er av den mening at redegjørelsen bør innarbeides i **årsrapporten** d v s **modell 1 – Samfunnsansvarsmodellen**. Det er viktig at kommunen kan benytte seg av sine etablerte strukturer m h t kommuneplan og øvrige samarbeidsarenaer med innbyggere, frivillige organisasjoner, ansatte, vernetjenesten, tillitsvalgte og ledere mm. Øvre Eiker kommune vil fraråde modell 3 – likestillingsutvalg. Arbeidet må integreres i ordinære samarbeidsarenaer, planer og daglig drift. Det oppleves ikke som hensiktsmessig at aktuelle saker skal innom flere instanser enn i dag. Ekstra utvalg vil være byråkratiserende og ressurskrevende uten at det kan redegjøres for at det gir bedre resultater enn andre modeller. Det må være opp til hver enkelt kommune å finne om det er hensiktsmessige å etablere et eget utvalg.

Det oppleves som unaturlig at redegjørelse for likestillings- og diskrimineringsarbeidet skal legges inn under Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS). HMS utvalget har som eksempel ikke tariff og lønn som sitt fagområde, og det vil etablere en uklarhet m h t rolleforståelsen mellom verneombud og tillitsvalgt. Utvalget skal selvsagt få uttale seg om saker som berører likestillings- og diskrimineringsforhold og arbeidsmiljø. På samme måte som saken drøftes i Rådmannens samarbeidsmøte med fagforeningene.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Høringsnotat ligger på politisk fellesområde.

Rådmannens anbefaling

Øvre Eiker kommune vil at redegjørelsesplikten innarbeides i kommunens årsrapport - Modell 1 – samfunnsansvarsmodellen.

Begrunnelse

Denne modellen er mest i samsvar med kommunens organisering og behov