



Likestillingsredegjørelser i Innlandet

Gjennomgang av likestillingsredegjørelser for
2020 for alle kommuner, fylkeskommunen og
Statsforvalteren i Innlandet

Av Frøydis Sund og Hanne Nordhagen Karlsen

RAPPORT 1/2022

ARBEIDSLIV

Likestillingssenteret

(Stiftelsen Kvinneuniversitetet)

Likestillingssenteret er et tverrfaglig kompetansesenter med likestilling som fagområde. Senterets målsetting er å bidra til et inkluderende og rettferdig samfunn med like muligheter for alle. Målsettingen er knyttet opp mot et bredt likestillingsbegrep som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlag (kjønn, etnisitet, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne). Likestillingssenteret har en aktiv informasjons- og pådriverrolle og er en drivkraft for økt likestilling lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Senteret tilbyr kompetanseheving på kjønn og likestilling samt utviklingsarbeid tuftet på forskningsbasert likestillingskunnskap til offentlige myndigheter, frivillige organisasjoner og privat næringsliv. Arbeidsmetodene er kurs og konferanser, utviklingsnettverk, prosessveiledning, mentoring, kartlegging, forskning og utredning.

Hovedsatsningsområder:

- Barn og unges oppvekstmiljø
- Samfunnsutvikling og deltakelse
- Arbeidsliv
- Likeverdige offentlige tjenester

Utgivelsesår: 2022

Utgiver: Likestillingssenteret
Parkgata 12
2317 Hamar

Tlf: 62 54 74 60
post@lss.no
www.likestillingssenteret.no

INNHOLD

Sammendrag	1
Kapittel 1: Bakgrunn og metode	2
Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt	2
Arbeidsgivers aktivitetsplikt	2
Plikt til å redegjøre	3
Metode	3
Krav til redegjørelsene	4
Likestillingsenterets vurdering av redegjørelsene	4
Redegjørelse tilstand for kjønnslikestilling	4
Redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling	5
Vurdering av redegjørelsene	6
Kapittel 2: Analyse og resultater	9
Vurdering redegjørelse tilstand for kjønnslikestilling	9
Vurdering av redegjørelse om hvordan det arbeides med likestilling	11
Samlet vurdering av likestillingsreddegjørelser	13
Kapittel 3: Oppsummering	15

SAMMENDRAG

Likestillings- og diskrimineringsloven har viktige føringer om aktivt likestillingsarbeid for alle arbeidsgivere og for offentlige myndigheter. Fra 1. januar 2020 ble loven skjerpet, både i bestemmelsene om aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for arbeidet.

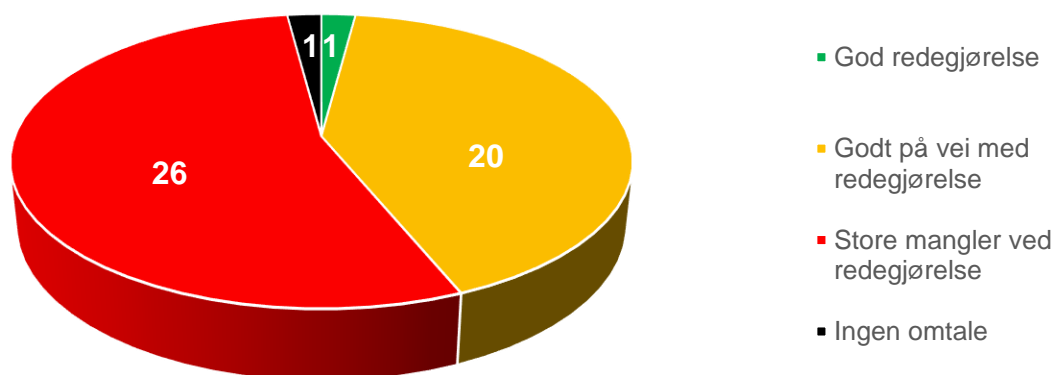
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har sammen med partene i arbeidslivet og likestillingssentrene utarbeidet veiledningsmaterieell for å jobbe med likestilling i virksomhetene og maler for å redegjøre for arbeidet. Likestillingssenteret skal være pådriver og veileder for å fremme godt likestillingsarbeid og bidra til at veiledningsmateriellet blir kjent.

I tråd med vårt samfunnsoppdrag har vi undersøkt hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten ivaretas av offentlige myndigheter i Innlandet. Vi har gjennomgått årsmeldinger for 2020 for alle kommuner i Innlandet, samt årsmeldingen til Innlandet fylkeskommune og Statsforvalteren i Innlandet.

Vi har vurdert redegjørelsen for den faktiske *tilstanden for kjønnslikestilling* og redegjørelsen for hvordan det *arbeides med likestilling*. Redegjørelsene er vurdert ut fra følgende kategorier:

- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen redegjørelse

En «God redegjørelse» i kartleggingen oppfyller lovens minimumsbestemmelse. En god redegjørelse kan derfor inneholde svakheter og ikke representere en ideell redegjørelse. I vår kartlegging har én av virksomhetene i utvalget en god likestillingsreddegjørelse.



Figur 1: Samlet vurdering av offentlige myndigheters likestillingsreddegjørelser i Innlandet

På bakgrunn av resultatene av vår kartlegging, kan vi slå fast at alle offentlige myndigheter har et forbedringspotensial for å oppfylle lovens krav til aktivt likestillingsarbeid og redegjørelse.

KAPITTEL 1: BAKGRUNN OG METODE

Alle offentlig myndigheter er lovpålagt å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Plikten gjelder både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver. Fra 1. januar 2020 er loven skjerpet, ved at krav til å redegjøre for arbeidet er tydeligere konkretisert, samt at det er presisert at arbeidsgivere skal følge en firestegs-modell for å oppfylle aktivitetsplikten.

OFFENTLIGE MYNDIGHETERS AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT

§ 24 i likestillings- og diskrimineringsloven pålegger offentlige myndigheter å: «i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering». *Aktivitetsplikten* omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene¹. I tillegg innebærer aktivitetsplikten at offentlige myndigheter også skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold samt motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal også *redegjøre* for hva som gjøres for å fremme likestilling og ikke-diskriminering, og redegjøre for hvordan det arbeides med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Resultatene av arbeidet som er oppnådd skal vurderes, og det skal opplyses om forventninger til videre arbeid.

ARBEIDSGIVERS AKTIVITETSPLIKT

I tillegg til plikten til å jobbe for likestilling i hele virksomheten, har alle arbeidsgivere også plikt til aktivt likestillingsarbeid. I § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven heter det: «alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering». I tillegg skal arbeidsgivere «søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold».

Arbeidet skal omfatte alle de personalpolitiske områdene, eller slik det står i loven: «arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv».

Alle offentlige virksomheter, og private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal i tillegg følge denne firestegs-modellen for å oppfylle aktivitetsplikten:

- a) Undersøke risiko for diskriminering og hindre likestilling

¹ Diskrimineringsgrunnlagene som er nedfelt i loven er: kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og alder, samt graviditet, foreldrepermisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

- b) Analysere årsakene til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak for å økt likestilling og mangfold og motvirke diskriminering
- d) Vurdere resultater av arbeidet

Arbeidet skal dokumenteres, gjøres fortløpende og i samarbeid med ansattes representanter.

PLIKT TIL Å REDEGJØRE

Offentlige myndigheter skal redegjøre både for likestillingsarbeidet som offentlig myndighet jfr §24 og som arbeidsgiver jfr §26b i likestillings- og diskrimineringsloven. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Formålet med redegjørelsesplikten er å skjerpe oppmerksomheten rundt likestilling og skape en systematisk tilnærming til likestillingsarbeidet i virksomheten. Likestillingsredegjørelsen har også en kontrollfunksjon; på bakgrunn av redegjørelsen kan det vurderes om aktivitetsplikten er oppfylt.

METODE

Likestillingssenteret har gjennomgått likestillingsredegjørelsene i årsberetningene til 46 kommuner i Innlandet, samt årsberetningene for Innlandet fylkeskommune og Statsforvalteren i Innlandet.

For å få tilgang til årsberetningene har vi søkt etter årsberetning 2020 på hjemmesiden til de offentlige virksomhetene. I de tilfellene vi ikke har funnet årsberetningen på hjemmesiden, har vi tatt direkte kontakt med virksomheten. Vi har funnet eller mottatt årsberetning for samtlige virksomheter.

Alle kommuner og fylkeskommuner har et krav om å utarbeide en årsberetning etter Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 48. Enkelte kommuner bruker «Årsmelding» og «Årsrapport».

Vi har vurdert teksten i årsberetningene. Dersom virksomhetene har andre dokumenter som omtaler likestilling, er disse ikke vurdert. Det er viktig å understreke at vår gjennomgang sier noe om hvordan kommunene og fylkeskommunene *redegjør* for likestilling, men det er ikke en vurdering av hvordan de arbeider med likestilling.

Vi har vurdert redegjørelse for *tilstand for kjønnslikestilling og hvordan det arbeides med likestilling* hver for seg, og samlet i følgende kategorier:

- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen redegjørelse

KRAV TIL REDEGJØRELSENE

Likestillingssenteret kan ikke gjøre en juridisk vurdering av hvorvidt kommunene og fylkeskommunenes redegjørelser oppfyller lovens krav. Gjennomgangen er vår vurdering av kvaliteten på redegjørelsen sett opp mot lovens krav.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er gitt ansvar for veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten, og kan klage inn virksomheter som ikke oppfyller minimumsbestemmelsene i loven til diskrimineringsnemnda. Det er diskrimineringsnemnda som håndhever bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven som omfatter aktivt likestillingsarbeid. Diskrimineringsnemnda har opprettholdt flere av ombudets uttalelser som tidligere er blitt klaget inn.

LIKESTILLINGSSENTERETS VURDERING AV REDEGJØRELSENE

Buudir har i samarbeid med partene i arbeidslivet og likestillingssentrene utarbeidet veiledningsmateriell og maler for aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter² og for arbeidsgivere³. I vår gjennomgang av likestillingsredegjørelser har vi tatt utgangspunkt i lovens bestemmelser og Buudir sitt veiledningsmateriell.

REDEGJØRELSE TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Redegjørelsen for kjønnslikestilling skal gjøres for virksomheten som arbeidsgiver.

Hvert år skal det redegjøres for:

- Kjønnbalansen totalt i virksomheten (antall)
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Minst annethvert år skal det redegjøres for:

- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (antall og/eller prosent av alle ansatte)

² https://buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets__og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/

³ https://buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets__og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/

I tillegg bør redegjørelsen vise utvikling fra år til år. Kjønnforskjeller i rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær kan også inkluderes i redegjørelsen.

Når virksomheten har gjennomført lønnskartlegging, bør det også redegjøres for hvordan ulike stillingsnivå er satt sammen, ut fra at vurderingen av lønnskartlegging omfatter både likt arbeid og arbeid av lik verdi. Tilsvarende; når virksomheten kartlegger ufrivillig deltid, bør det beskrives hvordan kartleggingen er utført.

Redegjørelsen bør presenteres i tabeller. Rene beskrivende vurderinger som, «kvinner jobber i større grad enn menn deltid», regnes ikke som fakta i en redegjørelse for kjønnslikestilling.

Samlet vil dette gi et godt bilde av tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Vi har ikke vurdert det virksomhetene bør eller kan ha med i redegjørelse, vi har bare lagt til grunn for vurdering det loven sier virksomhetene skal ha med.

REDEGJØRELSE FOR HVORDAN DET ARBEIDES MED LIKESTILLING

Redegjørelsen for hvordan det arbeides for likestilling og mot diskriminering skal både omfatte hva virksomheten gjør som offentlig myndighet, og som arbeidsgiver. Redegjørelsen skal beskrive overordnet om prinsipper og prosedyrer, operasjonalisering og arbeidsmetode samt vurdering av resultat. I tillegg skal den beskrive hvordan det arbeides i praksis og henvise til planlagte og gjennomførte tiltak som gjelder alle personalområdene i loven. Tiltakene skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene.

Redegjørelsen skal omfatte:

- Retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder for å ivareta hensynene i daglig drift og personalpolitikk
- Opplysninger om operasjonalisering herunder arbeidsmetode
- Vurdering av resultat og forventninger

Redegjørelsen skal også omfatte beskrivelser av og opplysninger om planlagte og gjennomførte tiltak som gjelder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv
- Forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Tiltak må være konkrete for å regnes som et tiltak i vår gjennomgang. Det å gjengi lovbestemmelser eller skrive generelt om likestilling regnes ikke som et konkret tiltak. Det å henvise til at arbeidet er forankret i andre dokumenter og prosedyrer regnes ikke som et tiltak.

En virksomhet som har analysert et personalpolitisk område for alle diskrimineringsgrunnlag og kommet frem til at det ikke er behov for noen tiltak, bør redegjøre for analysen.

VURDERING AV REDEGJØRELSENE

I vår gjennomgang av redegjørelsene har vi brukt enkel koding for om redegjørelsen oppfyller lovkravene. Kodingen som omhandler tilstand for kjønnslikestilling, er som følger.

Poeng	Tilstand for kjønnslikestilling
1	Oversikt over kjønnsbalanse i virksomheten for alle ansatte
1	Totalt antall/andel over menn og av kvinner som jobber deltid
1	Andel av kvinner og av menn som er midlertidig ansatt
1	Oppgitt antall/andel uker foreldrepermisjon som er tatt ut av menn og av kvinner
1	Resultater av lønnskartlegging* , oppgitt forskjell i menn og kvinners lønn totalt i virksomheten, i prosent eller kroner
1	Resultater av lønnskartlegging* , oppgitt forskjell i menn og kvinners lønn på flere nivåer i virksomheten, i prosent eller kroner
1	Kartlegging av ufrivillig deltid* , oppgitt andel av menn og kvinner blant deltidsansatte som oppgir at de jobber ufrivillig deltid.

Tabell 1: Poeng for tilstanden for kjønnslikestilling. *må gjøres minimum annethvert år

Kodingen omformes til fargekoding etter følgende vurdering for tilstand kjønnslikestilling.

Poeng	Poengsum redegjørelse for tilstand kjønnslikestilling
7	God redegjørelse
4-6	Godt på vei med redegjørelse
1-3	Store mangler ved redegjørelse
0	Ingen omtale

Tabell 2: Samlet poengsum for redegjørelsene for tilstand kjønnslikestilling.

Kodingen som omhandler hvordan det arbeides med likestilling, ser slik ut.

Poeng	Hvordan det arbeides med likestilling
1	Retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder for å ivareta hensynene i daglig drift og personalpolitikk (Eksempler på for eksempel målsetninger, programerklæringer, måltall, strategi, planer, visjoner)
1	Opplysninger om operasjonalisering herunder arbeidsmetode, for eksempel struktur for arbeidet, samarbeidsformer, møteplasser, innhentet kompetanse.
1	Vurdering av resultat og forventninger (beskrivelse av resultat og forventninger for mer enn ett område under 11-17)
	Beskrivelse av og opplysninger om planlagte og gjennomførte tiltak som gjelder:
1	Rekruttering. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Lønns- og arbeidsvilkår. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Forfremmelse og utviklingsmuligheter. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Tilrettelegging. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Forebygging av trakassering. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt
1	Eventuelt andre tiltak. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt

Tabell 3: Poeng for hvordan det arbeides med likestilling

Kodingen omformes til fargekoding etter følgende vurdering for hvordan det arbeides med likestilling.

Poeng	Poengsum redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling
9-10	God redegjørelse
5-8	Godt på vei med redegjørelse
1-4	Store mangler ved redegjørelse
0	Ingen omtale

Tabell 4: Samlet poengsum for redegjørelsen om hvordan det arbeides med likestilling

En god samlet likestillingsredegjørelse må ha en god redegjørelse for tilstand kjønnslikestilling og en god redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling. Fargekodingen for samlet likestillingsredegjørelse

Poeng	Samlet poengsum for likestillingsredegjørelse
16-17	God likestillingsredegjørelse
9-15	Godt på vei med likestillingsredegjørelse
1-8	Store mangler ved likestillingsredegjørelse
0	Ingen omtale

Tabell 5: Samlet poengsum for likestillingsredegjørelsen

KAPITTEL 2: ANALYSE OG RESULTATER

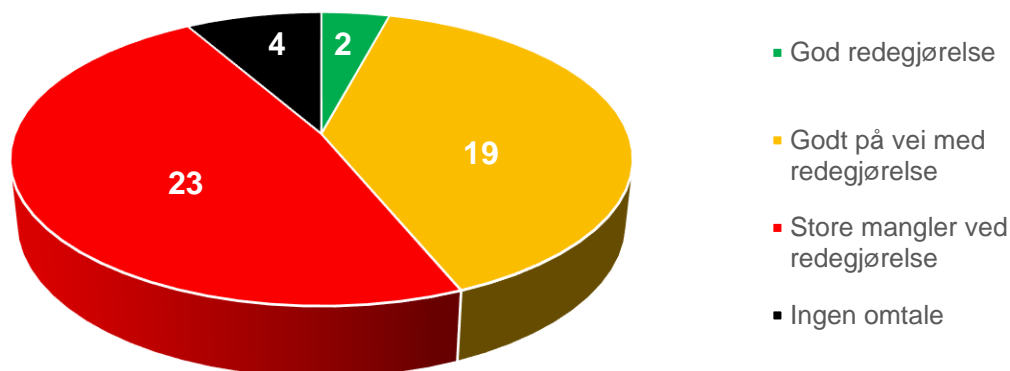
Bare Folldal kommune får vurdert sin samlede likestillingsredegjørelse som «God». For to av virksomhetene i Innlandet har vi vurdert redegjørelsen som omfatter *tilstand for kjønnslikestilling* som «God» (Folldal og Statsforvalteren). Fem av kommunene har vi vurdert redegjørelsen om *hvordan det arbeides med likestilling* som «God» (Elverum, Folldal, Gran, Kongsvinger og Sør-Fron).

VURDERING REDEGJØRELSE TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

For å bli vurdert til å ha en «God redegjørelse» for tilstand for kjønnslikestilling må virksomheten få full poengsum. I og med at noen av kravene kun må gjøres minimum annethvert år, er det tatt hensyn til dette ved poenggivingen.

Kun Folldal kommune og Statsforvalteren i Innlandet har oppfylt alle punktene i tilstand for kjønnslikestilling.

Fire virksomheter har ingen beskrivelser om tilstand for kjønnslikestilling i sin årsberetning.



Figur 2: Antall virksomheter i hver kategori, redegjørelse tilstand for kjønnslikestilling

De offentlige virksomhetene fordeler seg slik i de ulike kategoriene:

God redegjørelse	Godt på vei med redegjørelse	Store mangler ved redegjørelse	Ingen omtale
Folldal Statsforvalteren	Alvdal Elverum Etnedal Gran Grue Hamar Nord-Fron Nord-Odal Nordre Land Os Ringebu Ringsaker Stange Søndre Land Sør-Fron Sør-Odal Vågå Østre Toten Åsnes	Dovre Eidskog Engerdal Gausdal Gjøvik Kongsvinger Lesja Lillehammer Lom Nord-Aurdal Rendal Sel Skjåk Stor-Elvdal Sør-Aurdal Trysil Tynset Vang Vestre Slidre Vestre Toten Våler Øystre Slidre Åmot	Innlandet FK Løten Tolga Øyer

Tabell 6: Vurdering redegjørelser tilstand for kjønnslikestilling

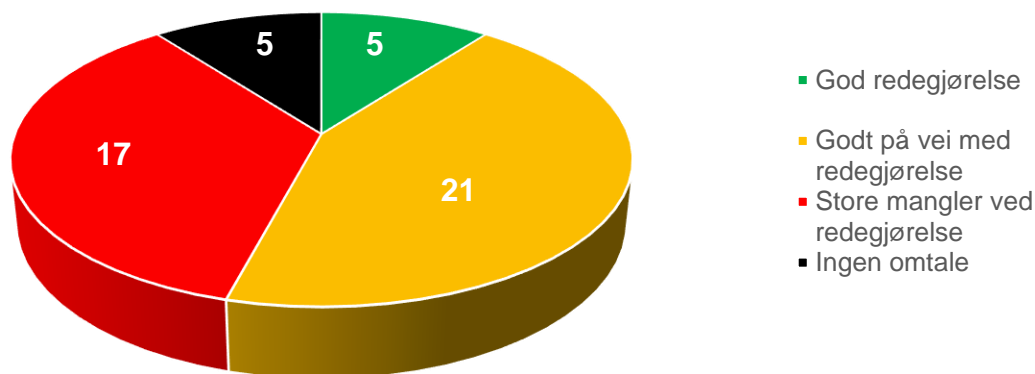
VURDERING AV REDEGJØRELSE OM HVORDAN DET ARBEIDES MED LIKESTILLING

For å bli vurdert til å ha en god redegjørelse om hvordan det arbeides med likestilling, må virksomheten ha gode beskrivelser for prinsipper og prosedyrer, arbeidsmåter og vurdering av resultater, samt omtale på alle personalpolitiske områdene.

Vi har ved denne gjennomgangen ikke gjort en kvalitativ vurdering av hvor gode tiltakene det rapporteres om er. Generelt kan vi si at mange av tiltakene vi har registrert, handler om å oppfordre ulike grupper til å søke stillinger og mangfoldserklæring i stillingsannonser. Ingen kommuner omtaler tiltak rettet inn mot kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Av våre 48 undersøkte virksomheter har bare 13 rapportert om vurdering av resultatene de har oppnådd, eller forventer å oppnå, av tiltakene.

Fem kommuner har oppfylt alle punktene i redegjørelsen for hvordan det arbeides med likestilling. Elverum, Folldal, Gran, Kongsvinger og Sør-Fron har alle gode beskrivelser av det arbeides med likestilling i kommunen.

Samtidig er det fem virksomheter som ikke har noen beskrivelser om hvordan det arbeides med likestilling i sin årsberetning.



Figur 3: Antall virksomheter i hver kategori, redegjørelse om hvordan det arbeides med likestilling

De offentlige virksomhetene fordeler seg slik i de ulike kategoriene for hvordan det arbeides med likestilling:

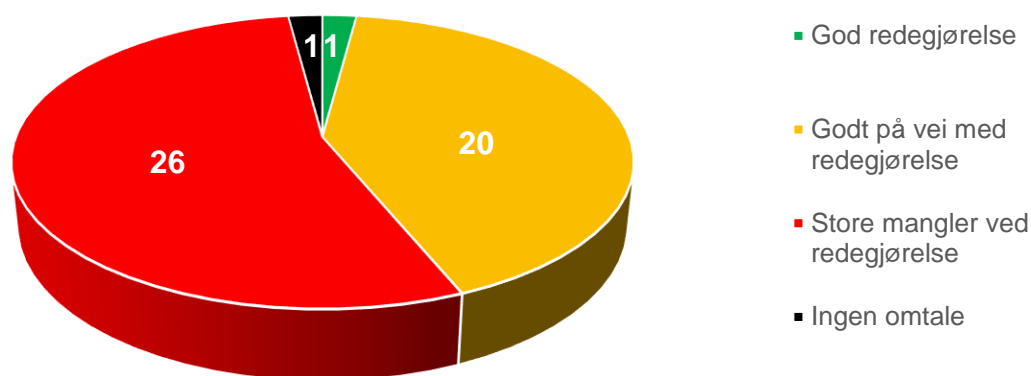
God redegjørelse	Godt på vei med redegjørelse	Store mangler ved redegjørelse	Ingen omtale
Elverum Folldal Gran Kongsvinger Sør-Fron	Alvdal Engerdal Etnedal Gausdal Gjøvik Grue Lillehammer Nord-Fron Nordre Land Os Ringsaker Sel Stange Statsforvalteren Stor-Elvdal Sør-Odal Trysil Vestre Toten Våler Østre Toten Åsnes	Hamar Lom Løten Nord-Aurdal Nord-Odal Rendalen Ringebu Søndre Land Sør-Aurdal Tolga Tynset Vang Vestre Slidre Vågå Øyer Øystre Slidre Åmot	Dovre Eidskog Innlandet FK Lesja Skjåk

Tabell 7: Vurdering redegjørelser for hvordan det arbeides med likestilling

SAMLET VURDERING AV LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

For å få sin redegjørelse vurdert som en god samlet likestillingsredegjørelse må virksomheten både ha en god redegjørelse for tilstand kjønnslikestilling og en god redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling.

Kun Folldal får sin samlede redegjørelse vurdert som å være en «God redegjørelse». 20 kommuner er «Godt på vei» med sin redegjørelse, mens 26 kommuner har «Store mangler». Fylkeskommunen er eneste offentlige virksomhet som ikke har noen omtale av verken tilstand kjønnslikestilling eller hvordan det arbeides med likestilling i virksomheten.



Figur 4: Samlet vurdering av likestillingsredegjørelsene

De offentlige virksomhetene fordeler seg slik i de ulike kategoriene for hvordan likestillingsredegjørelsen vurderes:

God likestillingsredegjørelse	Godt på vei med redegjørelse	Store mangler ved redegjørelse	Ingen omtale
Folldal	Alvdal Elverum Etnedal Gausdal Gjøvik Gran Grue Kongsvinger Lillehammer Nord-Fron Nordre Land Os Ringsaker Stange Statsforvalteren Sør-Fron Sør-Odal Våler Østre Toten Åsnes	Dovre Eidskog Engerdal Hamar Lesja Lom Løten Nord-Aurdal Nord-Odal Rendalen Ringebu Sel Skjåk Stor-Elvdal Søndre Land Sør-Aurdal Tolga Trysil Tynset Vang Vestre Slidre Vestre Toten Vågå Øyer Øystre Slidre Åmot	Innlandet FK

Tabell 8: Vurdering av kommunene og fylkeskommunenes likestillingsredegjørelser

KAPITTEL 3: OPPSUMMERING

Av 48 undersøkte årsberetninger for kommuner, fylkeskommunen og Statsforvalteren i Innlandet, har vi funnet ytterpunkter i likestillingsredegjørelser. Vi har sett med velvilje på redegjørelsene, siden årsberetning for 2020 var første år med skjerpet plikt til redegjørelse. Likevel finner vi at over halvparten av de undersøkte årsrapportene totalt sett er mangelfulle, eller at det ikke finnes likestillingsredegjørelse i det hele tatt.

Fra og med årsmelding for 2021 og minst annethvert år framover må likestillingsredegjørelsen også inkludere en lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid. Redegjørelsen bør inneholde beskrivelser om hvordan de ulike stillingsnivå er satt sammen, med tanke på at vurderingen kan variere fra virksomhet til virksomhet, men skal omfatte en vurdering av både likt arbeid og arbeid av lik verdi. Redegjørelsen bør også beskrive hvordan kartleggingen av ufrivillig deltid er gjennomført.

Vårt inntrykk er at tiltakene som beskrives er generelle. At bare 13 av de undersøkte virksomhetene har rapportert om resultat og forventninger til de tiltakene de har vedtatt, kan tyde på at tiltakene er for generelle, eller at virksomhetene ikke har god oversikt over hvilke planer og tiltak de faktisk har vedtatt å gjennomføre.

I tillegg til å være en lovpålagt plikt, mener vi at likestillingsredegjørelser er et nyttig grunnlag for å jobbe med likestilling i alle virksomheter. Kommunene og fylkeskommunene som store offentlige arbeidsgivere har et særlig ansvar med å ta likestillingsarbeid på alvor. Å vedta konkrete tiltak, vil i tillegg til å fremme likestillingen gjøre det enklere for offentlige virksomheter å se om de får til å gjøre det de ønsker.

Vi anbefaler alle offentlige virksomheter i Innlandet om å ta i bruk Bufdir sitt digitale veiledningsmaterieell for godt likestillingsarbeid, og benytte malene for likestillingsredegjørelse. Der som informasjon på Bufdir sine nettsider ikke er nok, anbefaler vi å oppsøke fagmiljøer som kan bistå i å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og redegjøre godt for likestillingsarbeidet.

