

Tilleggsnotat til årsrapport – personal og likestilling

Bakgrunn

Det vises til [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#) (likestillings- og diskrimineringsloven):

§ 24. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt

Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Av likestillings- og diskrimineringslovens § 6, fremkommer det blant annet at

diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Undersøkelser og kartlegging skal gjøres i samarbeid med representanter for de ansatte, og skal omfatte følgende forhold:

- Risiko for diskriminering og hindre for likestilling (hvert år)
- Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon (hvert år)
- Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper (annet hvert år)
- Ufrivillig deltid (annet hvert år).

I redegjørelsen som skal publiseres i årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument, skal det komme frem faktisk tilstand for kjønnslikestilling, og hvordan det arbeides med likestilling og diskriminering.

Redegjørelse Rødøy kommune 2021

Av ulike årsaker ble ikke undersøkelse og kartlegging gjort i år 2021. Det kan derfor ikke gis en full redegjørelse, men orienteres noe om det generelle arbeidet med likestilling og diskriminering.

Rødøy kommune er som offentlig virksomhet i stor grad bundet av bestemmelser i lov- og avtaleverk i personalforvaltningen, noe som både skal bidra til likestilling og hindre at diskriminering oppstår.

Rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår

Det er utarbeidet lokale rutiner for rekruttering og tilsetting basert på lov- og avtaleverket, som blant annet skal sikre at den som er best kvalifisert blir tilsatt, uavhengig av eksempelvis kjønn og etnisitet.

Prinsipper og strategi for lønnsfastsetting kommer frem i [Lønnspolitisk plan](#). Ledere lønnes ut fra ansvar, og lønnsnivå for tilsvarende stillinger på samme nivå. For øvrige arbeidstakere gjelder stort sett minstelønnssetninger etter tariffavtalen, men ekstra lønn kan brukes som virkemiddel til yrkesgrupper eller stillinger som har vært særlig vanskelig å rekruttere til. Ansatte som er i permisjon, vil få lønn justert i henhold til de til enhver tid gjeldende sentralt fastsatte satser.

Arbeidsvilkår er også etter det til enhver tid gjeldende lov- og avtaleverk og lokale retningslinjer, og ikke knyttet til enkeltansatte.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Når det gjelder forfremmelse og utviklingsmuligheter, er dette et punkt som skal tas opp i medarbeidersamtaler mellom leder og medarbeider. I henhold til kommunens [permisjonsreglement](#), kan det gis inntil to års permisjon fra en stilling, for å prøve annet arbeid i kommunen som ledd i en karriereplan.

Når det gjelder faglig oppdatering, kan det nevnes at vi er i ferd med å innføre systemet KS Læring, som vil gi bedre tilgang til og mulighet for kurs.

Tilrettelegging

Arbeidstakere kan fra fylte 62 år velge mellom flere ulike seniortiltak, inkludert tilpasset arbeidstid, ekstra fridager og tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Tilrettelegging er ut over dette mye styrt av lov, som eksempelvis mulighet for redusert stilling for de som har omsorg for små barn. I forbindelse med sykefravær, vil behov og mulighet for tilrettelegging bli vurdert i hvert enkelt tilfelle.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Alle ansatte skal ha en på forhånd fastsatt arbeidstid, og arbeid utover avtalt arbeidstid skal som hovedregel være frivillig. Merarbeid kan velges å tas som avspasering, med mindre fraværet vil bli kritisk for driften på arbeidsplassen.

Der det er mulig, vil hovedferie bli lagt til ønsket tidspunkt, eksempelvis i løpet av skoleferien.

Etter permisjonsreglementet gis det inntil 12 hele eller 24 halve dager lønnet velferdspermisjon pr. kalenderår, herunder ved alvorlig sykdom i nærmeste familie, følge av barn til nødvendige møter og konsultasjoner knyttet til barnets helse, og tilvenning i barnehage og skole.

Videre plan for kartlegging, undersøkelse og redegjørelse

Arbeidet med kartlegging og undersøkelse i henhold til lovkravene vil bli gjennomført i samarbeid med tillitsvalgte utover høsten og vinteren i år. Redegjørelse vil bli tatt med i årsrapport for år 2022.

Rødøy kommune, formannskapskontoret, 20. juni 2022

Ragnhild Aakre Seljevoll, førstekonsulent