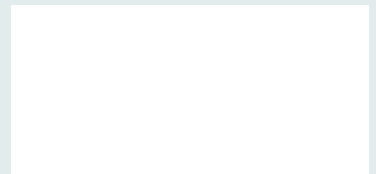
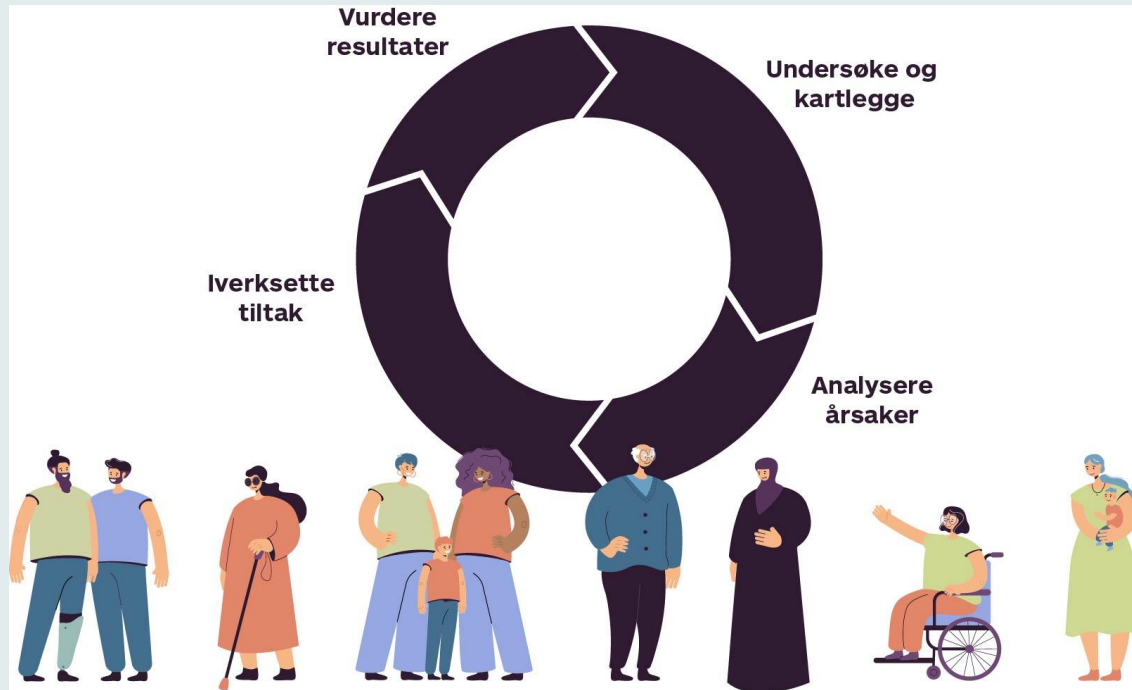




# Kartlegging av kommunenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten - med særlig fokus på lønnskartleggingsplikten



# Aktivitets- og redegjøringsplikten og en ny og konkretisert lønnskartleggingsplikt



Illustrasjon lånt fra Bufdir.no

- **Styrking av ARP-pliktene:** *Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26a*
- **Omfang:** *Omfatter alle kommuner*
- **En omfattende firetrinns-arbeidsmetode:** *Undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak, vurdere resultater*
- **Ny og konkretisert lønnskartleggingsplikt:** *kartlegge lønnsforskjeller, forebygge lønnsdiskriminering, bidra til åpenhet = reell likestilling*
- **KS er forpliktet til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innenfor sitt virkefelt**

# Hvorfor lønnskartlegging?



- **Et vedvarende lønnsgap mellom kvinner og menn:** *Kvinner tjener 87.6% av menns lønn i snitt*
- **Lønnsgapets forklaring:** *Det er usikkert hvor mye av lønnsgapet skyldes direkte diskriminering. En stor del av forklaringen er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.*
- **Tiltak mot lønnsgapet:** *For å bøte på lønnsgapet ble det strukturelle diskrimineringsvernet ytterligere forsterket, med en ny og konkretisert lønnskartleggingsplikt, som en del av aktivitets- og redegjøringsplikten*
- **Kommunene får det ikke til:** *LDOs studie av 50 kommuner viser at ingen av dem fullt ut overholder lønnskartleggingsplikten.*
- **Årsak:** *Det er uklart, men kan skyldes hvordan pliktene er formulert, kompleksiteten i dem, eller at de ikke er godt nok tilpasset kommunenes struktur.*
- **Prosjektets relevans:** *Dette prosjektet vil være viktig for å avdekke og forstå utfordringene knyttet til ARP og lønnskartleggingsplikten i kommunene.*

# Det kommunale tariffområdet



- **Norske kommuner:** Arbeidsgivere med et bredt spekter av oppgaver og unike utfordringer
- **Arbeidsgiverrollen:** Norske kommuner har ca. 500 000 arbeidstakere
- **Kjønns sammensetning:** 75 % av de ansatte i kommunene er kvinner
- **KS sin rolle:** KS forhandler lønn på vegne av 366 nokså unike arbeidsgivere som løser mange oppgaver på forskjellige måter
- **Varierte oppgaver:** Arbeidsoppgavene er mange og varierte, spenner over forskjellige fagområder og krever et bredt spekter av kompetanse.
- **Enhetlig arbeidsgiver:** Kommunen står som arbeidsgiver for samtlige ansatte i kommunen.

# Kartleggingens utfordringer (og muligheter)



- **Kartleggingen av likelønn:** krever en dyptgående analyse av lønnsdata for å forstå og adressere lønnsforskjeller på en meningsfull måte.
- **Mål med kartleggingen:** Kartleggingen skal vise lønn for kvinner og menn i ulike stillinger gruppert etter arbeidstakere som utfører likt arbeid og arbeid av lik verdi
- **Definering av «arbeid av lik verdi»:** Hva skal defineres som arbeid av lik verdi, er utfordrende gitt det store antallet stillingskategorier i kommunen og spill-over-effekten på andre prosesser
- **Resursskrevende:** Gjennomføringen av lønnskartleggingsplikten krever omfattende interne prosesser, statistikk og kompetanse.
- **Muligheter:** Det er store gevinster med å sørge for likelønn mellom kvinner og menn – derfor er det viktig med gode, effektive og tilpassede krav til likelønnskartlegging

# Prosjektets formål



- **Kunnskapsheving:** Målet er å øke kunnskapen om kommunenes arbeid med å overholde pliktene i likestillings- og diskrimineringsloven, med hovedfokus på lønnskartlegging og rapporteringsprosessen
- **Forstå utfordringsbilde:** Prosjektet vil undersøke om kommunene finner disse pliktene krevende eller byrdefulle, og om det er behov for tiltak som kan forbedre etterlevelse av pliktene.

# Prosjektet skal i hovedsak:



- **Arbeid med pliktene:** Dybdeanalyse av kommunenes arbeid med ARP-pliktene
- **Kjennskap og etterlevelse:** Undersøkelse av kommunenes kjennskap til, og etterlevelse av de nye og skjerpede likelønnspliktene.
- **Rapportering om likelønn:** Evaluering av rapporteringsprosedyrer om lik lønn for arbeid av lik verdi, og kommunene etterlevelse av kravene i loven.
- **Statistikkbruk og metode:** En gjennomgang av anvendt statistikk og metoder for å identifisere og adressere lønnsforskjeller basert på kjønn.
- **Tiltak og strategier:** Kartlegge tiltak og strategier som kommunene har implementert for å fremme likelønn og likestilling.

## Tre undersøkelser:



- Omfattende kvantitativ undersøkelse
- Dybdeintervjuer
- Prosessevaluering i case-kommuner



# Sluttrappen skal analysere:



- Problemer og utfordringer med å rapportere om lønnskartleggingen, og hva som ligger til grunn for disse utfordringene
- Gevinster og fordeler ved likelønnskartleggingen
- Økonomiske og administrative kostnader ved de nye pliktene
- Kritisk blikk på pliktene

# Veien videre



- **Målgruppe for formidling:** Kommunedirektører, HR-ledere, personalledere eller andre med delegert ansvar for lønnskartleggingen i kommunene. Relevante myndigheter og arbeidslivets parter.
- **Praktisk anvendelse:** Utarbeidelse av veiledere og kurs for KS 'medlemmer
- **Pådriverarbeid:** Grunnlag for KS sine proaktive initiativer og pådriverarbeid.

# Felles mål: Reell likestilling og likelønn!



- Likestilling er essensielt for et rettferdig og inkluderende samfunn
- Det danner grunnlaget for sosial og økonomisk vekst og bærekraftig utvikling
- Bidrar til realiseringen av de andre bærekraftsmålene
- Sikrer optimal utnyttelse av arbeidskraft
- Men for å lykkes må pliktene være praktisk gjennomførbare, og fokuset er på handlinger som fremmer faktisk likestilling.

TAKK

- Kontaktinformasjon:  
[Amna.veledar@ks.no](mailto:Amna.veledar@ks.no)