GRATANGEN KOMMUNE

Kommunestyret

Dato: 27.09.2018 09:00

Sted: Gratangen rådhus

Notat:

Eventuelle forfall meldes servicetorget på telefon 77 02 18 00 evt.
på e-post: postmottak@gratangen.kommune.no.
Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

Gratangen 21.09.2018

For leder i Kommunestyret, Eva Helene Ottesen

Ragnfrid Masterbakk
møtesekretær

Saksliste

Orienteringssaker

4/18 Orienteringer 3

Referatsaker

43/18 Salgskontroll fra Securitas for 2018 7

44/18 Registrering i Bevillingsregisteret-en lovpålagt oppgave 11

45/18 Fra Salangen kommune - oppsigelse sentralbordfunksjon fra 1.1.2019 13

46/18 Høringsbrev - tvistelovevalueringen.pdf 17

47/18 Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten 19

48/18 Angående etablering og drift av akuttberedskap i kommunalt barnevern 203

Saker til behandling

39/18 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker 205

40/18 Økonomimelding 2/2018 242

41/18 Interkommunalt samarbeid om NAV-tjenester - Revidert samarbeidsavtale 245

42/18 Brannstasjon - Status og oppgradering i prosessen 255

43/18 HRS - Godkjenning av ny selskapsavtale 265

44/18 Plan for habilitering og rehabilitering, saksfremlegg. 277

45/18 Lønnspolitisk plan Gratangen kommune 324

46/18 Presentasjon av resultatene fra Ungdata-undersøkelsen 2018 338

47/18 Seriøsitet i anskaffelser (2. gangs behandling) 400

48/18 Saksfremlegg av retningslinjer rekrutteringstiltak sykepleiere og vernepleiere iHelse og omsorg 420

49/18 Oppnevning av valgstyret kommunestyre- og fylkestingsvalg 2019 426

50/18 Innstilling til søknad om serverings- og/eller skjenkebevilling 430

51/18 Innstilling søknad om skjenkebevilling 450

52/18 Suppleringsvalg vara til kontrollutvalget høst 2018 467

53/18 Vannregionutvalget - oppnevning av kommunens representant 470

Kommunestyret, 27.09.2018

Orienteringer

Tema	Navn
Forvaltningsrevisjonsrapport: Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker	Tone Jæger Karlstad, KomRev NORD IKS
Oppfølging av kommunestyrets vedtak	Ole Kr. Severinsen
Generell orientering	
Presentasjon av Ungdataundersøkelsen	Per Kvaale Caspersen

Status i Kommunestyrets saker 26.04.2018

S.nr	Beskrivelse	Status 27.04.2017	Status 22.06.2017	Status 28.09.2017	Status 14.12.2017	Status 22.02.2018	Status 26.04.2018	Status 21.06.2018	Status 27.09.2018
KST 21.06.2018									
22/18	Innbyggerinitiativ - ønske om opphevelse av nedsatt konsesjonsgrense								Under arbeid mot KST 06.12.2018
23/18	Regnskap og årsberetning 2017								Ekspedert og arkivert
24/18	Økonomimelding 1-2018								Vedtak iverksatt
25/18	Forslag til planprogram for kommuneplanens arealdel 2019-2031 - andre gangs behandling								Lagt til grunn i planarbeidet
26/18	Kommunedelplan for idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv i Gratangen - andre gangs behandling								Legges til grunn for kommunens prioriteringer
27/18	Plan for habilitering og rehabilitering								Utsatt - behandles i dette møtet.
28/18	Strategi for økonomisk vekst og utvikling i Sør-Troms								Ekspedert til STRR & innspill til egen planl.
29/18	Sør-Troms Regionråd - Opptak av Tjeldsund kommune som medlem								Ekspedert til STRR
30/18	Veivalg for framtidig samarbeidsløsning for NAV Gratangen								Ekspedert til berørte
31/18	Narvik kommune - vertskommuneavtale om kommunal sosialfaglige tjenester i et felles NAV-kontor								Ekspedert & ny sak på dette møtet
32/18	Prosjekt Junker JU52 videre utvikling								Ekspedert forsv. museer & venter på befaring
33/18	Forliksrådet - suppleringsvalg og valg av leder								Ekspedert og følges opp overfor FMTR
34/18	Plan for økonomisk vekst og utvikling i Sør-Troms								Utgår
35/18	Veksthuset Gratangen AS - oppnevning av styremedlem								Ekspedert
36/18	Kontrollutvalget								Ekspedert og sak om suppleringsvalg til dette
37/18	Omstillingsprogrammet SPIRE – orientering								Ingen spesiell oppfølging
38/18	Astafjord Vekst AS – selskapskontroll								Ingen tilbakemelding innen fristen 01.09.2018.
KST 26.04.2018									
14/18	Etablering av ny brannstasjon i Gratangen							Under arbeid	Ref. sak til dette møtet
15/18	Næringsvennlig region - Pilotprosjekt om næringssamarbeid							Avventer beslutning i øvrige KST i reg	Positivt vedtak i alle 4 kommuner
16/18	Omstillingsprogrammet SPIRE - organisering og ressurser							Vedtaket ekspedert	
17/18	Arbeidet med stedsnavn							Under arbeid	Under arbeid - antatt slutt 31.12.2018
18/18	Forslag til vedtekter for Eliborg kulturhus driftsstyre							Satt i verk	
19/18	Suppleringsvalg til formannskapet. Endring etter feil gjort i februar 2018							Vedtak ekspedert	
20/18	Valg av ny representant til Midtre Hålogaland friluftsråd							Vedtak ekspedert	
21/18	Oppnevning av nye personer til roller i forliksrådet.							Vedtak ekspedert	

KST 22.02.2018									
1/18	Etablering av ny brannstasjon - utredning av løsninger						**Sak til dette møtet**		
2/18	Interkommunalt plansamarbeid om kystsoneplan for Midt- og Sør-Troms - Økt egenandel for						**Ekspedert**		
3/18	Forslag til planprogram - første gangs behandling						**Klar til behandling i KST 21.06.2018**	**I planutvalget 12.06 & sak til dette møte**	
4/18	Arkiv Troms - godkjenning av endring i selskapsavtale						**Ekspedert**		
5/18	Støtte til prosjektstilling som aktivitetsleder/idrettsleder						**Arbeid pågår**	**Iverksatt**	
6/18	Gratangen kommunes pris "Årets ildsjel" - statutter						**Iverkssatt**		
7/18	Seriøsitet i anskaffelser						**Arbeid pågår**	**Arbeid pågår**	**Sak til dette møtet**
8/18	Endring av Midtre Hålogaland Friluftsråd (MHF) vedtekter						**Ekspedert**		
9/18	Egengodkjenning - Detaljreguleringsplan Langmyra						**Kunngjort**		
10/18	Omstillingsprogrammet SPIRE - økonomi						**Ekspedert**		
11/18	Omstillingsprogrammet SPIRE						**Vedtak formidlet og sak til dette møte**		
12/18	Oppfølging av varslingssak februar 2018						**Arbeid pågår**		
13/18	Søknad om Alpin-VM i 2025						**Ekspedert**		
KST 14.12.									
45/17	Økonomimelding 3/2017					**Iverksatt og formidlet**			
46/17	Handlingsprogram Spire 2018					**Formidlet til styret i SPIRE**			
47/17	Etablering av ny brannstasjon i Gratangsbotn					**Arbeid pågår - sak legges fram på dette møtet**			
48/17	Basseng i Gratangen - muligheter for finansiering					**Saken er avsluttet - forh. om avtaler gjenstår**			
49/17	Beregning av ordinært driftstilskudd til private barnehager 2018					**Iverksatt og formidlet**			
50/17	BUDSJETT 2018 - HANDLINGSPLAN 2018-2021					**Iverksatt**			
51/17	Rekrutteringstiltak for sykepleiere/vernepleiere					**Iverksatt**			
52/17	Administrativ organisering sentraladministrasjon					**Iverksatt delvis**	**Arbeid med evaluering pågår**	**Arbeid med evaluering pågår**	**Arbeid med evaluering pågår**
53/17	Revidert avtale om krisesentertilbud					**Avtale signert og formidlet**			
54/17	Næringsvennlig region - revidert forprosjektplan					**Godkjenning av rev. handlingsplan formidlet**			
55/17	Avhending av eGolf					**Gjennomført**			
56/17	Kommunal vigsel					**Gjenstår arbeid med seremonirom**	**Arbeid pågår**	**Arbeid pågår**	**Arbeid pågår**
57/17	Interkommunalt plansamarbeid om kystsoneplan for Midt- og Sør-Troms					**Igangsatt - sak til dette møtet.**			
58/17	Avvikling av lokal heimevernsnemd					**Valg formidlet**			

59/17	Anskaffelse av tilbudt eiendom					**Gjennomført**			
60/17	Retningslinjer kulturmidler - justering høsten 2017					**Tatt i bruk**			
61/17	Planprogram for delplan for Idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv					**Lagt til grunn for videre arbeid**			
62/17	Kommundelplan for idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv - første gangs behandling					**Planutvalget har tatt stilling til utsettelse**			
63/17	Revisjon av vedtektene for Gratangen barnehage					**Iverksatt**			
64/17	Kommunal handlingsplan mot mobbing i barnehagene					**Tatt i bruk**			
65/17	Kommunal plan for overgang fra barnehage til skole					**Tatt i bruk**			
66/17	Revidert planprogram for kommuneplan for Oppvekst - andre gangs behandling					**Arbeid med plan pågår**			
67/17	IKAT - Endring i kommunenes andel av driftsutgifter					**Formidlet**			
68/17	Søknad om fritak fra politiske verv					**Iverksatt**			
69/17	Møteplan styrer, råd og utvalg 2018					**Formidlet**			

SECURITAS

Salgskontroll

Kunde: Gratangen kommune

Objekt: Joker, Kystbutikken

Kontrollør: 37709

Starttidspunkt: 27.03.2018 12:30

Sluttidspunkt: 27.03.2018 12:50

Avvik avdekket: Nei

Kommentar: Alt ok.

Spørsmål	Svar
Kontrollteam	
Tj.nr 1	37709
Tj.nr 2	27900
Åpen/Anonym kontroll?	Anonym
Kontroll	
1:Selger betjening under 18 år alkoholholdig drikk? Jfr forskriftens § 2-3 og alkohollovens § 1-5	Nei
2:Selges/utleveres alkohol til personer under 18 år? Jfr forskriftens § 2-4 og alkohollovens § 1-5	Nei
3:Ble det avkrevd legitimasjon ved tvil om alder? Jfr forskriftens § 2-4	Ikke aktuelt
4:Selges/utleveres alkohol til personer åpenbart påvirket av rusmidler? Jfr forskriftens § 3-1	Nei
5:Nytes alkohol i butikk eller i umiddelbar nærhet? Jfr forskriftens § 3-2	Nei
6:Plasseres alkohol slik at det ikke kan forveksles med alk.fri/svak drikk?Jfr forskriftens § 3-3	Ja
7:Overholdes salgstiden? Jfr alkohollovens § 3-7	Ja
8:Er alkohol tilgjengelig utenfor salgstiden? Jfr alkohollovens § 3-7-3	Nei
9:Er reklameforbudet overholdt? Jfr forskriftens § 9-2	Ja
10: Er det mangler ved internkontroll? Jfr. forskriftens § 8	Nei
11:Er informasjonsmateriell for alder, legitimasjonsplikt og salgstider godt synlig?	Ja
Følger tilleggsrapport?	Nei
Salgsstedet	
Bevillingshaver/Styrer /Stedfortreder korrekt ihht instruks?	Ja

Åpningstider/Salgstider korrekt ihht instruks?	Ja
Ansvarshavende	Elisabeth Skoglund
Er ansvarshavende over 20 år?	Ja

Signatur

Er signatur påkrevd? Nei

SECURITAS

Salgskontroll

Kunde: Gratangen kommune

Objekt: Astafjord mat AS

Kontrollør: 37709

Starttidspunkt: 27.03.2018 12:50

Sluttidspunkt: 27.03.2018 13:10

Avvik avdekket: Nei

Kommentar: Alt ok.

Spørsmål	Svar
Kontrollteam	
Tj.nr 1	37709
Tj.nr 2	27900
Åpen/Anonym kontroll?	Anonym
Kontroll	
1:Selger betjening under 18 år alkoholholdig drikk? Jfr forskriftens § 2-3 og alkohollovens § 1-5	Nei
2:Selges/utleveres alkohol til personer under 18 år? Jfr forskriftens § 2-4 og alkohollovens § 1-5	Nei
3:Ble det avkrevd legitimasjon ved tvil om alder? Jfr forskriftens § 2-4	Ikke aktuelt
4:Selges/utleveres alkohol til personer åpenbart påvirket av rusmidler? Jfr forskriftens § 3-1	Nei
5:Nytes alkohol i butikk eller i umiddelbar nærhet? Jfr forskriftens § 3-2	Nei
6:Plasseres alkohol slik at det ikke kan forveksles med alk.fri/svak drikk?Jfr forskriftens § 3-3	Ja
7:Overholdes salgstiden? Jfr alkohollovens § 3-7	Ja
8:Er alkohol tilgjengelig utenfor salgstiden? Jfr alkohollovens § 3-7-3	Nei
9:Er reklameforbudet overholdt? Jfr forskriftens § 9-2	Ja
10: Er det mangler ved internkontroll? Jfr. forskriftens § 8	Nei
11:Er informasjonsmateriell for alder, legitimasjonsplikt og salgstider godt synlig?	Ja
Følger tilleggsrapport?	Nei
Salgsstedet	
Bevillingshaver/Styrer /Stedfortreder korrekt ihht instruks?	Ja

Åpningstider/Salgstider korrekt ihht instruks?	Ja
Ansvarshavende	Kitty Pedersen
Er ansvarshavende over 20 år?	Ja

Signatur

Er signatur påkrevd? Nei

3216

Helsedirektoratet

Returadresse: Helsedirektoratet, Postboks 220 Skøyen, 0213 Oslo, Norge

GRATANGEN KOMMUNE
Nergårdveien 2
9470 GRATANGEN

Deres ref.:	
Vår ref.:	17/31191-9
Saksbehandler:	Erlend Bø
Dato:	12.06.2018

00406834 000344 0011 0001 00 0 0

Registrering i Bevillingsregisteret - en lovpålagt oppgave

Alle landets kommuner har plikt til å registrere salgs- og skjenkebevillinger i Bevillingsregisteret, jf. alkoholloven § 1-14 annet ledd og alkoholforskriften kapittel 13-3 annet ledd.

Alkohollovens bevillingssystem er bygd opp slik at kontrollen skal dekke hele vareflyten fra drikken produseres eller innføres til landet, og til den er omsatt til forbruker. Siktemålet er å hindre salg av alkoholholdig drikke gjennom illegale kanaler og unndragelse av avgifter ved å mulighet til å føre kontroll med alle produksjons- og omsetningspunkter. Virksomheter som driver engrossalg av alkoholholdig drikk er pliktig til å sikre at den de selger til har gyldig bevilling eller tillatelse. Bevillingsregisterets formål er å gi grossistene er nødvendig verktøy for å oppfylle denne plikten, og dermed bidra til sikkert vareflyt av alkoholholdige drikkevarer i tråd med alkoholloven. Forutsetningen for at Bevillingsregisteret kan brukes til sitt formål, er at bevillingsmyndigheten oppfyller sin registreringsplikt. Et oppdatert register har også stor nytteverdi for ulike etater som kontrollerer virksomheter som omsetter alkohol.

En ny løsning for Bevillingsregisteret ble lansert 1. november 2017, og direktoratet informerte på samme tid landets kommuner om den nye løsningen og hvordan den brukes. En rekke kommuner har registrert sine bevillinger, men Helsedirektoratet ser at det fortsatt er store mangler i registreringen. Helsedirektoratet vil derfor minne kommunene om plikten til å registrere og vedlikeholde opplysninger om alle kommunale salgs- og skjenkebevillinger. Registreringen av bevillinger er enkel og rask, blant annet fordi registeret bruker opplysninger fra Enhetsregisteret.

Ved pålogging til løsningen brukes ID-porten, og kommunene selv styrer hvilke ansatte som skal ha tilgang. Denne brukeradministrasjonen skjer på Altinn. På våre nettsider er det utfyllende informasjon om hvordan man legger til og fjerner brukere.
https://helsedirektoratet.no/folkehelse/alkohol/bevillingsregisteret
Eventuelle spørsmål rettes til registerets egen e-postadresse; tbr@helsedirektoratet.no

Vennlig hilsen

Helsedirektoratet
Avdeling levekår
Erlend Bø, tlf.: +4724163498
Postboks 220 Skøyen, 0213 OSLO • Besøksadresse: Universitetsgata 2, Oslo • Tlf.: 810 20 050
Faks: 24 16 30 01 • Org.nr.: 983 544 622 • postmottak@helsedir.no • www.helsedirektoratet.no

3217

Øyvind Giæver e.f.
Avdelingsdirektør

Erlend Bø
Seniorrådgiver

Dokumentet er godkjent elektronisk

00406834 000344 0011 0002 00 0 0

SALANGEN KOMMUNE
Sentraladministrasjon

Vår dato: 06.07.2018

Vår ref.: 18/264 - 1751/18

Arkiv: 053

Saksbehandler, dir. telefon: Frode Skuggedal, 480 32 004

Deres ref.:

Gratangen kommune
v/ administrasjonen

9470 GRATANGEN

MELDING OM POLITISK VEDTAK - INTERKOMMUNAL SENTRALBORDTJENESTE

Herved oversendes melding om vedtak i kommunestyresak 36/18 i Salangen kommune, hvor driftsavtalen om interkommunal sentralbordtjeneste med Gratangen kommune sies opp.

Med hilsen

Frode Skuggedal
administrasjonssjef

Vedlegg: Melding om politisk vedtak - kst-sak 36/18

Salangen kommune
Postboks 77
9355 Sjøvegan

Tlf.: 77 17 20 00
Fax: 77 17 21 65

Bankgiro: 7878 06 50752
Org.nr.: 961 416 388

Epost: postmottak@salangen.kommune.no
Internett: www.salangen.kommune.no

SALANGEN KOMMUNE
Sentraladministrasjon

Vår dato: 25.06.2018
Vår ref.: 1664/18-053

Saksbehandler, dir. telefon:
Hege Gulbranson Berntsen,

Deres ref.:

Adm., her

MELDING OM POLITISK VEDTAK - INTERKOMMUNAL SENTRALBORDTJENESTE

Kommunestyre behandlet i møte 11.06.2018 sak 36/18. Følgende vedtak ble fattet:

1. Driftsavtale om interkommunal Sentralbordtjeneste med Gratangen kommune sies opp.
2. For å gi Gratangen kommune rimelig tid til reduksjon av drift gjelder oppsigelsen fra 01.01.19.

Enstemmig vedtatt.

Med hilsen

Wenche Pedersen
Wenche Pedersen
ktr.fagarbeider

Salangen kommune
Postboks 77
9355 SJØVEGAN

Tlf: 77 17 20 00
Fax: 77 17 21 65

Postgiro: 0806 39 43933
Bankgiro: 7878 06 50752

Org.nr.: 961 416 388

DET KONGELIGE
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENT

Se vedlagte adressatliste

Deres ref.	Vår ref.	Dato
	18/3837 ES KMW/KBÅ/bj	12.07.2018

Høring om forslag til endringer i tvisteloven - tvistelovevalueringen

Justis- og beredskapsdepartementet sender med dette på høring forslag til endringer i tvisteloven. Høringsnotatet er en oppfølging av evalueringen av tvisteloven. Forslagene i høringsnotatet har i hovedsak bakgrunn i evalueringen og senere innspill fra domstolene, advokater og andre aktører i rettspleien. Rapporten fra evalueringen er publisert på departementets nettsider:
www.regjeringen.no/no/dokumenter/evaluering-av-tvisteloven/id732374/

I høringsnotatet foreslås det endringer for å fremme formålene om en forsvarlig, effektiv og proporsjonal behandling av sivile saker i domstolene. Mange av forslagene søker å ivareta hensynet til at saksbehandlingen og sakskostnadene skal stå i et rimelig forhold til sakens betydning og tvistegjenstandens verdi. Det foreslås å heve ankesummen og verdigrensen for obligatorisk forliksrådsbehandling og behandling ved småkravprosess. Det foreslås også endringer i reglene om sakskostnader. Videre er det et formål med høringsnotatet å oppnå den kulturendringen man ved tvisteloven så for seg gjennom en aktiv saksstyring i domstolene. Høringsnotatet inneholder blant annet forslag til klargjøring av preklusjonsregler og endringer som gjelder fristregler i tvisteloven. For øvrig gjelder mange av forslagene tekniske og pedagogiske endringer, blant med formål om å klargjøre loven ut fra det som legges til grunn som gjeldende rett.

Fristen for å sende inn høringssvar er 20. oktober 2018.

Postadresse
Postboks 8005 Dep
0030 Oslo

Kontoradresse
Gullhaug torg 4 A

Telefon – sentralbord
22 24 90 90
Org.nr.: 972 417 831

Saksbehandler
Kristian Bårseth
22 24 55 74

Vi ber om at adressatene forelegger høringsbrevet med vedlegg for berørte underliggende etater og organer som ikke er oppført på adressatlisten.

Høringsuttalelser bør fortrinnsvis avgis digitalt på www.regjeringen.no under «Send inn høringssvar». Her kan man registrere seg, mellomlagre en uttalelse og laste opp vedlegg. Alle kan avgi høringsuttalelse, men merk at uttalelser er offentlige etter offentleglova og blir publisert sammen med øvrige høringsuttalelser.

Med hilsen

Torunn Salomonsen Holmberg e.f.
fung. avdelingsdirektør

Kaja Moen Welo
lovrådgiver

Dokumentet er godkjent og sendes uten signatur

From: Postmottak Gratangen
Sent: Wednesday, July 4, 2018 6:53 AM
To: Lena Solvang
Subject: VS: 18/2390 Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten
Attachments: Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten(703247)(1).pdf; Høringsnotat ARP. 3.7.2018(703185).pdf

---

Fra: Postmottak BLD <Postmottak@bld.dep.no>
Sendt: tirsdag 3. juli 2018 14.48
Til: postmottak@bo.kommune.no; post@boe.kommune.no; postmottak@bomlo.kommune.no; postmottak@batsfjord.kommune.no; postmottak@dovre.kommune.no; kommunepost@drammen.kommune.no; postmottak@drangedal.kommune.no; postmottak@dyroy.kommune.no; post@donna.kommune.no; post@eid.kommune.no; postmottak@eide.kommune.no; postmottak@eidfjord.kommune.no; postmottak@eidsberg.kommune.no; postmottak@eidskog.kommune.no; post@eidsvoll.kommune.no; post@eigersund.kommune.no; postmottak@elverum.kommune.no; postmottak@enebakk.kommune.no; postmottak@engerdal.kommune.no; firmapost@etne.kommune.no; postmottak@etnedal.kommune.no; postmottak@evenes.kommune.no; post@e-h.kommune.no; post@farsund.kommune.no; postmottak@fauske.kommune.no; postmottak@fedje.kommune.no; postmottak@fet.kommune.no; post@finnoy.kommune.no; fitjar@fitjar.kommune.no; post@fjaler.kommune.no; postmottak@fjell.kommune.no; postmottak@flakstad.kommune.no; postmottak@flatanger.kommune.no; post@flekkefjord.kommune.no; post@flesberg.kommune.no; postmottak@flora.kommune.no; postmottak@flaa.kommune.no; postmottak@folldal.kommune.no; post@forsand.kommune.no; postmottak@fosnes.kommune.no; postmottak@fredrikstad.kommune.no; postmottak@frogn.kommune.no; post@froland.kommune.no; postmottak@frosta.kommune.no; post@frana.kommune.no; postmottak@froya.kommune.no; postkasse@fusa.kommune.no; postmottak@fyresdal.kommune.no; postmottak@forde.kommune.no; postmottak@gamvik.kommune.no; postmottak@gaular.kommune.no; postmottak@gausdal.kommune.no; postmottak@gildeskal.kommune.no; post@giske.kommune.no; post@gjemnes.kommune.no; postmottak@gjerdrum.kommune.no; postmottak@gjerstad.kommune.no; postmottak@gjesdal.kommune.no; postmottak@gjovik.kommune.no; post@gloppen.kommune.no; postmottak@gol.kommune.no; postmottak@gran.kommune.no; post@grane.kommune.no; Postmottak Gratangen <Postmottak.Gratangen@gratangen.kommune.no>; postmottak@grimstad.kommune.no; postmottak@grong.kommune.no; post@grue.kommune.no; postmottak@gulen.kommune.no; postmottak@hadsel.kommune.no; postmottak@halden.kommune.no; post@halsa.kommune.no; postmottak@hamar.kommune.no; postmottak@hamaroy.kommune.no; postmottak@hammerfest.kommune.no; postmottak@haram.kommune.no; postmottak@hareid.kommune.no; postmottak@harstad.kommune.no; post@hasvik.kommune.no; post@hattfjelldal-kommune.no; postmottak@haugesund.kommune.no; postmottak@hemne.kommune.no; postmottak@hemnes.kommune.no; postmottak@hemsedal.kommune.no; post@heroy-no.kommune.no; postmottak@heroy.kommune.no; postmottak@hitra.kommune.no; postmottak@hjartdal.kommune.no; postmottak@hjelmeland.kommune.no; post@hobol.kommune.no; postmottak@hol.kommune.no; postmottak@hole.kommune.no; postmottak@holmestrand.kommune.no; epost@holtalen.kommune.no;

post@hornindal.kommune.no; postmottak@horten.kommune.no; postmottak@hurdal.kommune.no; postmottak@hurum.kommune.no; postmottak@hvaler.kommune.no; postmottak@hyllestad.kommune.no; postmottak@haegebostad.kommune.no
Emne: 18/2390 Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Denne e-posten er beregnet for den institusjon eller person den er rettet til og kan være belagt med lovbestemt taushetsplikt. Dersom e-posten er feilsendt, vennligst slett den og kontakt Barne- og likestillingsdepartementet.

Denne e-posten er meint for den institusjon eller person den er retta til og kan vere underlagt lovbestemt teieplikt. Ver vennleg og slett e-posten og kontakt Barne- og likestillingsdepartementet dersom e-posten er feilsendt.

This email is confidential and may also be privileged. If you are not the intended recipient, please notify the Ministry of Children and Equality, Norway, immediately.

Med vennlig hilsen

Barne- og likestillingsdepartementet
22 24 90 90
www.regjeringen.no

DET KONGELIGE BARNE-
OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	18/2390-6	03. juli 2018

Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Barne- og likestillingsdepartementet sender med dette på høring et forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet.

I høringsnotatet foreslås det endringer i likestillings- og diskrimineringsloven og enkelte andre lover.

Høringsnotatet er en oppfølging av Stortingets anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017), der *"Stortinget ber regjeringen bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette."*

Barne- og likestillingsdepartementet har i høringsnotatet skissert tre ulike modeller for å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten:

- Modell 1 – Likestillingsarbeid som en del av virksomhetens samfunnsansvar
- Modell 2 – Likestillingsarbeid som en del av HMS-arbeidet
- Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter

Barne- og likestillingsdepartementet anbefaler samfunnsansvarsmodellen og foreslår følgende endringer i gjeldende regulering:

Postadresse
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo
postmottak@bld.dep.no

Kontoradresse
Akersgt. 59
www.bld.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
972 417 793

Avdeling
Forbruker-, rettighets- og likestillingsavdelingen

Saksbehandler
Maria Helena Jokila
22 24 24 31

Offentlige myndigheter

- Offentlige myndigheters aktivitetsplikt konkretiseres og myndighetene pålegges en redegjørelsesplikt. Det foreslås blant annet å tydeliggjøre plikten til å være oppmerksom på sammensatt diskriminering, og å forebygge seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold.

Arbeidsgivere

- Aktivitetsplikten til arbeidsgivere knyttet til forebygging av seksuell trakassering tydeliggjøres. Ved utførelse av pliktene skal arbeidsgivere rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering. Dette presiseres i loven.

- Virkeområdet av den lovbestemte arbeidsmetoden for likestillingsarbeidet i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd utvides til å omfatte arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter krever det.

- Arbeidsgivere som etter forslaget skal følge den lovbestemte arbeidsmetoden i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd, pålegges en plikt til å: i) kartlegge lønn fordelt etter kjønn, ii) kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til utvidet stillingsprosent og iii) forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

- Plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette arbeidet forankres i selskapets styre.

- Arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som skal følge den obligatoriske arbeidsmetoden, skal redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Disse arbeidsgivere skal også redegjøre for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten.

Regnskapspliktige foretak

- Regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av rapportering om samfunnsansvar etter regnskapsloven.

Kontroll

- Likestillings- og diskrimineringsombudet får ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene.

Vi ber høringsinstansene vurdere om saken også bør forelegges underordnede organer, organisasjoner mv. som ikke er nevnt i listen over høringsinstanser.

Departementet ber om høringsinstansenes synspunkter **innen 5. oktober 2018.** Høringsuttalelsene bør fortrinnsvis avgis digitalt på departementets hjemmeside ved å trykke på feltet markert med *"Send inn høringssvar"*. Her kan man registrere seg, mellomlagre en uttalelse og laste opp vedlegg. Alternativt kan høringssvar sendes Barne- og likestillingsdepartementet på e-post til: postmottak@bld.dep.no.

Alle høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og blir publisert sammen med øvrige høringsuttalelser.

Eventuelle spørsmål i saken kan rettes til Helena Jokila, e-post: maria-helena.jokila@bld.dep.no eller telefon: 222 42 431.

Med hilsen

Eirik Annexstad (e.f.)
avdelingsdirektør

Maria Helena Jokila
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Adresseliste

Bø kommune	Pb. 134	3833	BØ I TELEMARK
Bø kommune	Rådhuset	8475	STRAUMSJØEN
Bømlo kommune	Rådhuset	5430	BREMNES
Båtsfjord kommune	Pb. 610	9991	BÅTSFJORD
Dovre kommune	Kongsvegen 4	2662	DOVRE
Drammen kommune	Engene 1	3008	DRAMMEN
Drangedal kommune	Gudbrandsvei 7	3750	DRANGEDAL
Dyrøy kommune	Dyrøytunet 1	9311	BRØSTADBOTN
Dønna kommune	Solfjellsjøen	8820	DØNNA
Eid kommune	Rådhusvegen 11	6770	NORDFJORDEID
Eide Kommune	Rådhuset	6490	EIDE
Eidfjord kommune	Simadalsvegen 1	5783	EIDFJORD
Eidsberg kommune	Ordfører Voldens vei 1	1850	MYSEN
Eidskog kommune	Pb. 94	2230	SKOTTERUD
Eidsvoll kommune	Rådhusgt. 1	2080	EIDSVOLL
Eigersund kommune	Pb. 580	4379	EGERSUND
Elverum kommune	Pb. 403	2418	ELVERUM
Enebakk kommune	Prestgårdsveien 4	1912	ENEBAKK
Engerdal kommune	Engerdalsveien 1794	2440	ENGERDAL
Etne kommune	Pb. 54	5591	ETNE
Etnedal kommune	Kyrkjevegen 10	2890	ETNEDAL
Evenes kommune	Pb. 43	8539	BOGEN I OFOTEN
Evje og Hornnes kommune	Kasernevegen 19	4735	EVJE
Farsund kommune	Pb. 100	4552	FARSUND
Fauske kommune	Pb. 93	8201	FAUSKE
Fedje kommune	Stormarkvegen 49	5947	FEDJE
Fet kommune	Pb. 100	1901	FETSUND
Finnøy kommune	Rådhuset	4160	FINNØY
Fitjar kommune	Pb. 83	5418	FITJAR
Fjaler kommune	Pb. 54	6961	DALE I SUNNFJORD
Fjell kommune	Pb. 184	5342	STRAUME
Flakstad kommune		8380	RAMBERG
Flatanger kommune		7770	FLATANGER
Flekkefjord kommune	Kirkegt. 50	4400	FLEKKEFJORD
Flesberg kommune	Postmottak, Kommunehuset	3623	LAMPELAND
Flora kommune	Markegt. 51	6900	FLORØ

Flå kommune	Kommunehuset	3539	FLÅ
Folldal kommune		2580	FOLLDAL
Forsand kommune	Kommunehuset	4110	FORSAND
Fosnes kommune	Servicekontoret	7856	JØA
Fredrikstad kommune	Pb. 1405	1602	FREDRIKSTAD
Frogn kommune	Pb. 10	1441	DRØBAK
Froland kommune	Frolandsveien 995	4820	FROLAND
Frosta kommune	Alstad	7633	FROSTA
Fræna kommune	Rådhuset	6440	ELNESVÅGEN
Frøya kommune	Pb. 152	7261	SISTRANDA
Fusa kommune	Pb. 24	5649	EIKELANDSOSEN
Fyresdal kommune		3870	FYRESDAL
Førde Kommune	Pb. 338	6802	FØRDE
Gamvik kommune	Pb. 174	9770	MEHAMN
Gaular kommune	Vadheimsvegen 15	6973	SANDE I SUNNFJORD
Gausdal kommune	Vestringsvegen 8	2651	ØSTRE GAUSDAL
Gildeskål kommune	Pb. 54	8138	INNDYR
Giske kommune	Rådhuset	6050	VALDERØY
Gjemnes kommune	Rådhuset	6631	BATNFJORDSØRA
Gjerdrum kommune	Pb. 10	2024	GJERDRUM
Gjerstad kommune	Kommunehuset	4980	GJERSTAD
Gjesdal kommune	Rettedalen 1	4330	ÅLGÅRD
Gjøvik kommune	Pb. 630	2810	GJØVIK
Gloppen kommune	Grandavegen 9	6823	SANDANE
Gol kommune	Kommunehuset, Gamleveien 4	3550	GOL
Gran kommune	Rådhusvegen 39	2770	JAREN
Grane kommune	Industriveien 2	8680	TROFORS
Gratangen kommune	Årstein	9470	GRATANGEN
Grimstad kommune	Pb. 123	4891	GRIMSTAD
Grong kommune	Pb. 162	7871	GRONG
Grue kommune	Pb. 173	2261	KIRKENÆR
Gulen kommune	Eivindvikvegen 1119	5966	EIVINDVIK
Hadsel kommune	Rådhusgt. 5	8450	STOKMARKNES
Halden kommune	Pb. 150	1751	HALDEN
Halsa kommune	Rådhuset, Liabøen	6683	VÅGLAND
Hamar kommune	Pb. 4063	2306	HAMAR
Hamarøy kommune	Oppeid	8294	HAMARØY
Hammerfest kommune	Pb. 1224	9616	HAMMERFEST

Haram kommune	Storgt. 19	6270	BRATTVÅG
Hareid kommune	Rådhusplassen 5	6060	HAREID
Harstad kommune		9479	HARSTAD
Hasvik Kommune	Pb. 43	9593	BREIVIKBOTN
Hattfjelldal Kommune	O.T. Olsensvei 3 A	8690	HATTFJELLDAL
Haugesund kommune	Pb. 2160	5504	HAUGESUND
Hemne kommune	Trondheimsveien 1	7200	KYRKSÆTERØRA
Hemnes kommune	Sentrumsveien 1	8646	KORGEN
Hemsedal kommune		3560	HEMSEDAL
Herøy kommune	Silvalveien 1	8850	HERØY
Herøy kommune	Pb. 274	6099	FOSNAVÅG
Hitra kommune	Fillan	7240	HITRA
Hjartdal Kommune		3692	SAULAND
Hjelmeland kommune	Kommunehuset	4130	HJELMELAND
Hobøl kommune	Elvestadveien 1000	1827	HOBØL
Hol kommune	Ålmannvegen 8	3576	HOL
Hole kommune	Viksveien 30	3530	RØYSE
Holmestrand kommune	Pb. 312	3081	HOLMESTRAND
Holtålen kommune	Bakkavegen 1	7380	ÅLEN
Hornindal kommune	Pb. 24	6761	HORNINDAL
Horten kommune	Pb. 10	3191	HORTEN
Hurdal kommune	Minneåsvegen 3	2090	HURDAL
Hurum kommune	Nordre Sætrevei 1	3475	SÆTRE
Hvaler kommune	Storveien 32	1680	SKJÆRHALLEN
Hyllestad kommune	Kommunehuset	6957	HYLLESTAD
Hægebostad kommune	Birkeland	4595	TINGVATN

Høringsnotat: "Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet"

Innhold

1 Hovedinnhold 4

1.1 Innledning 4

1.2 Departementets forslag – sammendrag 4

1.2.1 Aktivitets- og redegjørelsespliktene som del av virksomheters samfunnsansvar 4

1.2.2 Styrket aktivitetsplikt for arbeidsgivere og offentlige myndigheter 5

1.2.3 Redegjørelsesplikt for arbeidsgivere og foretak 6

1.2.4 Redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter 6

1.2.5 Veiledning og kontroll – Likestillings- og diskrimineringsombudet 7

2 Bakgrunn for lovforslaget 7

2.1 Innledning 7

2.2 Graver-utvalget 7

2.3 Skjeie-utvalget 8

2.3.1 Innledning 8

2.3.2 Skjeie-utvalgets forslag om aktivitetsplikten 9

2.3.3 Skjeie-utvalgets forslag om redegjørelsesplikten 13

2.3.4 Skjeie-utvalgets forslag om håndheving og kontroll 14

2.4 Aktivt likestillingsarbeid som en del av samfunnsansvar 15

3 Aktivt likestillingsarbeid i andre nordiske land 17

3.1 Sverige 17

3.2 Finland 18

3.3 Island 20

4 Internasjonale forpliktelser 21

4.1 EU/EØS-rett 21

4.2 FN-konvensjoner 25

4.3 Europarådet 27

4.4 ILO-konvensjoner 29

5 Styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt 29
5.1 Innledning 29
5.2 Dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt 29
5.2.1 Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt 29
5.2.2 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt 31
5.2.3 Offentlige myndigheters aktivitetsplikt 32
5.2.4 LDOs pådriverarbeid og veiledning 33
5.2.5 Diskrimineringsnemndas håndheving 34
5.3 Tre modeller for aktivitets- og redegjørelsespliktene 34
5.3.1 Innledning 34
5.3.2 Modell 1 – Samfunnsansvarsmodellen 34
5.3.3 Modell 2 – Likestilling som en del av HMS-arbeid 43
5.3.4 Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter 46
5.3.5 Departementets vurdering og forslag 49
5.4 Vurdering av fellestrekk for modellene 51
5.4.1 Lønnskartlegging 52
5.4.2 Ufrivillig deltid 58
5.4.3 Kjønnsrelatert vold 60
5.4.4 Sammensatt diskriminering 63
5.4.5 Konkret arbeidsmetode 65
6 Administrative og økonomiske konsekvenser 66
6.1 Innledning 66
6.2 Eksisterende ordning 67
6.3 Departementets vurdering av nytte og kostnader 67
6.3.1 Samfunnsmessige konsekvenser 67
6.3.2 Konsekvenser av styrkede aktivitetsplikter 68
6.3.3 Konsekvenser av styrkede plikter for myndigheter 70
6.3.4 Konsekvenser av modell 1 71
6.3.5 Konsekvenser av modell 2 74
6.3.6 Konsekvenser av modell 3 76
7 Merknader til lovforslaget 76
8 Lovforslag 81

8.1 Utkast til endring i likestillings- og diskrimineringsloven.....81
8.2 Utkast til endring i diskrimineringsombudsloven.....82
8.3 Utkast til endringer i andre lover 83

1 Hovedinnhold

1.1 Innledning

I dette høringsnotatet legger Barne- og likestillingsdepartementet frem forslag til endringer i lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) og enkelte andre lover. Forslaget er en oppfølging av anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017) der: Stortinget ber regjeringen om å *"bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette."*

Bestemmelsene om aktivt likestillingsarbeid er hovedsakelig samlet i likestillings- og diskrimineringslovens kapittel 4. Loven stadfester en aktivitetsplikt for offentlige myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgivere, jf. §§ 24, 25 og 26. Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger også barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner en plikt til å sørge for at læremidlene og undervisningen bygger på likestillings- og diskrimineringslovens formål, jf. § 27. Det er gitt bestemmelser om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv i lovens § 28, og lovens § 19 fastsetter en plikt til å arbeide aktivt for å fremme universell utforming. Departementet avgrenser drøftelsen opp mot §§ 19, 27 og 28.

Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme reell likestilling. For å oppnå reell likestilling er det ikke tilstrekkelig med et diskrimineringsvern for enkeltindividene. Reell likestilling forutsetter aktiv innsats for likestillingsarbeid. Dette innebærer at blikket skal rettes mot samfunnsmessige rammebetingelser, strukturer og holdninger, som kan bidra eller føre til diskriminering. Likestillings- og diskrimineringslovens regler om aktivitets- og redegjørelsespliktene pålegger offentlige og private aktører forpliktelser til å fremme dette strukturelle arbeidet.

1.2 Departementets forslag – sammendrag

1.2.1 Aktivitets- og redegjørelsespliktene som del av virksomheters samfunnsansvar

Departementet foreslår at aktivt likestillingsarbeid inngår som en del av virksomhetenes samfunnsansvar. Dette innebærer at plikten til å redegjøre for aktivt likestillingsarbeid forankres i regnskapsloven § 3-3c om redegjørelse om samfunnsansvar. Skjeie-utvalget viste til at likestilling kan anses som en del av næringslivets samfunnsansvar. Hvorvidt likestilling skal integreres i rapporteringen etter regnskapsloven § 3-3c ble også vurdert, da regnskapsloven § 3-3c ble innført, uten at det på daværende tidspunkt ble fremmet forslag om dette. Det vises til omtalen av modellen i punkt 5.3.2.

1.2.2 Styrket aktivitetsplikt for arbeidsgivere og offentlige myndigheter

Styrket aktivitetsplikt for arbeidsgivere

Etter gjeldende lov har alle arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter en generell plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og for å hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. § 26 første ledd i likestillings- og diskrimineringsloven. Departementet foreslår at dette videreføres. Videre foreslås det at arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering tydeliggjøres. Arbeidsgiver skal rette særlig oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering (diskriminering på flere grunnlag samtidig). Departementet foreslår at dette presiseres i loven.

Alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, er etter gjeldende lov omfattet av en konkretisert aktivitetsplikt, jf. § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven. Departementet foreslår at den lovbestemte arbeidsmetoden i § 26 andre ledd også skal gjelde for arbeidsgivere i private virksomheter, som har mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter krever det. Dette betyr at disse arbeidsgiverne skal undersøke om det finnes risiko for diskriminering, analysere årsakene til de identifiserte risikoene, iverksette korrigerende tiltak og vurdere resultatene av de gjennomførte tiltakene. Arbeidet skal gjennomføres aktivt, målrettet og planmessig, og virksomheter skal benytte en systematisk og kontinuerlig tilnærming i sitt likestillingsarbeid.

Departementet foreslår en utvidelse av aktivitetspliktene for virksomheter med mer enn 50 ansatte og for de med mellom 20 og 50 ansatte der en av arbeidslivets parter krever det. Forslaget innebærer at disse arbeidsgiverne pålegges en plikt til å utarbeide en skriftlig oversikt over lønn fordelt etter kjønn, kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent/fulltidsstilling (ufrivillig deltid), gjennomføre lønnskartlegging og forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Med kjønnsrelatert vold menes vold som er rettet mot en kvinne fordi hun er kvinne og vold som i uforholdsmessig stor grad rammer kvinner, samt annen kjønnsavhengig vold. Disse arbeidsgiverne skal i tillegg arbeide med de temaene som fremgår av den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd.

Departementet foreslår videre at aktivitetsplikten forankres i selskapers styre ved endringer i aksjelovgivningen.

Konkretisert aktivitetsplikt for offentlige myndigheter

Departementet foreslår at offentlige myndigheters aktivitetsplikt konkretiseres. Departementet foreslår at formuleringen av aktivitetsplikten endres slik at det av lovteksten fremgår at myndighetene skal kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for likestilling og mangfold, og at myndighetene skal ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering der flere diskrimineringsgrunnlag påvirker tilstanden samtidig. Det foreslås at enkelte temaer, som myndighetene skal jobbe med, fremheves særlig.

Disse er forebygging av trakassering, herunder seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold.

1.2.3 Redegjørelsesplikt for arbeidsgivere og foretak

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte eller mellom 20 og 50 ansatte der en av arbeidslivets parter krever det, skal redegjøre for sitt likestillingsarbeid. Forslaget innebærer at disse virksomhetene skal redegjøre for 1) den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og 2) hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Redegjørelsesplikten skal sikre at aktivitetsplikten blir fulgt opp.

Alle regnskapspliktige foretak skal i tillegg redegjøre for hva de gjør for likestilling og ikke-diskriminering. Plikten knyttes til rapporteringen om samfunnsansvar. Disse virksomhetene skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Videre skal de regnskapspliktige foretakene opplyse hvordan de arbeider med å omsette retningslinjer og prosedyrer om likestilling, til handling. Foretakene skal gi en vurdering av resultatene som er oppnådd i likestillingsarbeidet og forventninger de har til dette arbeidet framover. Disse opplysningskravene fremgår av regnskapsloven § 3-3c.

Departementet foreslår at store regnskapspliktige virksomheter skal rapportere om likestilling og ikke-diskriminering i årsberetningen, eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument, i samsvar med regnskapsloven § 3-3c femte ledd. Små regnskapspliktige virksomheter skal redegjøre for sitt arbeid i et offentlig tilgjengelig dokument.

Departementet foreslår at det inntas en forskriftshjemmel i likestillings- og diskrimineringsloven for å kunne gi nærmere regler om offentliggjøring av redegjørelsen, og om styrebehandling av denne.

1.2.4 Redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter

Departementet foreslår at offentlige myndigheter, som myndighetsutøvere og tjenesteytere, skal ha en plikt til å redegjøre for sitt arbeid med likestilling. Departementet foreslår at offentlige myndigheter skal være omfattet av tilsvarende opplysningskrav som foretak etter regnskapsloven § 3-3c. Departementet foreslår at offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter og samarbeidspartnere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan virksomheten arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. Myndighetene skal også vurdere resultatene som er oppnådd i likestillingsarbeidet og opplyse om hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover.

Statlige myndigheter skal ha en plikt til å offentliggjøre dokumentasjonen i årsbudsjettet. Kommunale og fylkeskommunale myndigheter skal ha en plikt til å offentliggjøre dokumentasjonen i årsberetningen.

1.2.5 Veiledning og kontroll – Likestillings- og diskrimineringsombudet

Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) får ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene, både for private og offentlige aktører. Departementet foreslår at aktivitetsplikten ikke håndheves eller sanksjoneres utover den kontrollen LDO skal utføre.

2 Bakgrunn for lovforslaget

2.1 Innledning

Departementets forslag er en oppfølging av et anmodningsvedtak fra Stortinget. Formålet med departementets forslag er å fremme likestillingsarbeidet med underliggende strukturer og systemer som kan bidra til diskriminering (det strukturelle diskrimineringsvernet). I dette kapittelet redegjør departementet for Graver- og Skjeie-utvalgenes anbefalinger om aktivt likestillingsarbeid, jf. NOU 2009: 14 og NOU 2011: 18. Departementets forslag innebærer en oppfølging av Skjeie-utvalgets anbefalinger. Ved utforming av mulige løsninger på hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten kan styrkes har departementet også sett hen til Graver-utvalgets forslag.

Departementets forslag bygger på tanken om at likestilling inngår i virksomhetenes samfunnsansvar. Bruken av begrepet *"samfunnsansvar"* vil derfor drøftes i punkt 2.4 i dette kapittelet.

2.2 Graver-utvalget

Graver-utvalget, som ble oppnevnt i 2007, fikk som oppgave å foreta en helhetlig utredning av diskrimineringsvernet. Utvalgets utredning NOU 2009: 14 innebar bl.a. forslag om regulering av aktivt likestillingsarbeid.

Utvalget foreslo at:

- arbeidsgivers plikt å arbeide aktivt for likestilling utvides til å omfatte alle diskrimineringsgrunnlag vernet i loven
- aktivitetsplikten skulle styrkes ved at den innlemmes i virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS)
- arbeidsgivers aktivitetsplikt skulle konkretiseres og tydeliggjøres i lov og forskrift, og i samsvar med arbeidsmiljølovens regler om systematisk HMS-arbeid

- virksomheter pålegges en plikt til å dokumentere faktisk tilstand for likestilling og tiltak som er iverksatt eller som planlegges iverksatt. Redegjørelsesplikten skulle oppheves.
- Arbeidstilsynet skulle håndheve pliktene som et ledd i sin ordinære tilsynsvirksomhet.
- offentlige myndigheter skulle ha en aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Utvalget foreslo ikke en redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter
- aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner skulle oppheves

Utredningen NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern ble sendt på høring høsten 2009. Flere høringsinstanser, herunder Arbeids- og sosialdepartementet og Arbeidstilsynet, motsatte seg forslaget om arbeidsgiveres aktivitetsplikt og håndheving av denne plikten. Motstanden var særlig basert på at likestillingsarbeid, som i stor grad er knyttet til privatrettslige arbeidsforhold, ikke passer inn i HMS-strukturen. Flere høringsinstanser var bekymret for at likestilling skulle få for lite plass i HMS-arbeidet, mens andre var redd for at likestillingsarbeid skulle ta plass fra det tradisjonelle HMS-arbeidet.

Vurdering av Graver-utvalgets forslag
Departementet mener at utvalgets modell har flere fordeler. Modellen er basert på en systematisk arbeidsmetode og en kontinuerlig intern oppfølging på arbeidsplassen. I likhet med utvalget mener departementet at modellen kan innebære effektivisering. Gjeldende lov stadfester aktivitetsplikter for HMS-arbeid og for likestillingsarbeid på overlappende områder. Arbeidsgivere har ansvaret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er fullt forsvarlig. Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø innebærer bl.a. at ingen skal utsettes for trakassering eller seksuell trakassering, jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3. Arbeidsgivere har også etter likestillings- og diskrimineringsloven en plikt til å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering. Samordning av aktivitetsplikten e og en helhetlig tilnærming til disse kan gi en bedre forståelse av arbeidsmiljøutfordringer og kan bidra til utvikling av gode løsninger. Departementet foreslår derfor Graver-modellen, med modifikasjoner, som ett alternativ. Departementet gir en nærmere redegjørelse for dette alternativet i kapittel 5.3.3.

2.3 Skjeie-utvalget

2.3.1 Innledning

Skjeie-utvalget ble oppnevnt februar 2010 for å utrede kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Utvalget vurderte i sin utredning NOU 2011: 18 Struktur for likestilling de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for arbeidet med likestilling.

Skjeie-utvalget uttalte at likestilling kan anses som et element av virksomheters samfunnsansvar. Utvalget viste til stortingsmeldingen om aktivt eierskap (Meld. St. 13 (2010-2011)) og Stortingsmeldingen om næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi (Meld. St. 10 (2008-2009)) og ga uttrykk for at oppmerksomheten rundt næringslivets samfunnsansvar er økende, både nasjonalt og internasjonalt, jf. NOU 2011: 18 side 21 og 51. Utvalget uttalte:

"[d]et understrekes at likestilling i næringslivet er et konkurransefortrinn som kan bidra til å møte selskapenes globale utfordringer. I tillegg til et mål om høy grad av kjønnsbalanse i styrer, gis det klare føringer om at norske selskaper bør legge strategier for hvordan den beste kompetansen kan benyttes i selskapene, inklusiv hvordan kvinner og minoritetsgrupper kan rekrutteres til topplederstillinger, jf. Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap."

Utvalget anbefalte at aktivitetsplikten for arbeidsgivere og offentlige myndigheter, som myndighetsutøvere og tjenesteytere, konkretiseres i loven. Utvalget foreslo at virksomheter som er pålagt å utarbeide årsberetning, skulle redegjøre for kjønnslikestilling i årsberetningen. Offentlige virksomheter, som ikke har en plikt til å utarbeide årsberetning, skulle gi en redegjørelse om likestilling i årsbudsjettet. Utvalget mente at BLD skulle gis myndighet til å føre tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter, og at departementet skulle ha mulighet til å delegere denne oppgaven til et underliggende organ (direktorat). LDO skulle ha ansvaret for å kontrollere oppfyllelsen av arbeidsgiveres redegjørelsesplikt.

2.3.2 Skjeie-utvalgets forslag om aktivitetsplikten

Skjeie-utvalget mente at aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere er et sentralt virkemiddel for å fremme kjønnslikestilling i arbeidslivet.

Skjeie-utvalget anbefalte at arbeidsgivere skulle pålegges en generell aktivitetsplikt:

- arbeidsgivere skulle pålegges en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet
- aktivitetsplikten skulle omfatte blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid, herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn

På lik linje med Graver-utvalget, mente Skjeie-utvalget at pliktene for virksomheter med minst 50 ansatte skulle konkretiseres. En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid hadde også avdekket usikkerhet blant kommuner og andre offentlige virksomheter omkring hvordan arbeide med likestilling og hvordan rapportere om det, jf. rapporten "*Vedvarende vikeplikt*" 2011 og NOU 2011: 18 kapittel 3.5.1.3.

Skjeie-utvalget anbefalte at kravene til private virksomheter som har mer enn 50 ansatte, og for alle offentlige virksomheter, skulle konkretiseres, jf. NOU 2011: 18 kapittel 3.5.1.3. I disse virksomhetene skulle arbeidsgiver:

a) fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet
b) gjennomgå virksomhetens praksis og kultur for å identifisere barrierer for kjønnslikestilling, herunder ha oppmerksomhet på kjønnsdiskriminering i sammenheng med de andre diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne
c) utarbeide lønnsstatistikk fordelt etter kjønn
d) kartlegge bruk av ufrivillig deltid innen virksomheten
e) forebygge diskriminering, seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn
f) holde oversikt over fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling, og
g) sørge for at virksomheten driver systematisk arbeid på områdene i bokstav a-f.

Med henvisning til kartleggingen om kommunalt og regionalt likestillingsarbeid *"Vedvarende vikeplikt"* (2011), uttalte utvalget at lederforankring og ansvarsfordeling er viktige elementer i kommunalt og regionalt likestillingsarbeid, jf. også. Utvalget understreket også viktigheten av et systematisk tilnærming til likestillingsarbeid som innebærer å kartlegge, sette mål, planlegge, iverksette og følge opp tiltak. Utvalget anbefalte videre at Kongen kunne utdype nærmere pliktene til likestillingsarbeid ved forskrift.

Vurdering av gjeldende aktivitetsplikt for arbeidsgivere opp mot utvalgets forslag
Likestillings- og diskrimineringslovens regler hovedsakelig ivaretar de hensynene som Skjeie-utvalget påpekte i sin anbefaling når det gjelder den konkretiserte aktivitetsplikten for de overfor nevnte arbeidsgivere. Etter den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 skal alle arbeidsgivere fastsette mål for likestillingsarbeid. Alle arbeidsgivere skal "*etter en analyse av situasjonen"* vurdere tiltak som skal iverksettes, jf. Prop. L 81 (2016-2017) merknader til § 26.

Det følger av den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven at arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, samt arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter skal gjennomgå virksomhetens praksis og kultur for å identifisere risiko for diskriminering og barrierer for likestilling, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Bestemmelsen dekker hovedsakelig utvalgets anbefaling bokstav b).

Likestillings- og diskrimineringslovens intensjon er å motvirke sammensatt diskriminering. Departementet legger til grunn at arbeidsgivere skal, allerede i dag, ha oppmerksomhet på sammensatte former for diskriminering i sitt aktive likestillingsarbeid. Departementet mener likevel at forpliktelsen til å ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering bør tydeliggjøres.

Departementet følger opp Skjeie-utvalgets anbefaling til å pålegge arbeidsgivere i visse, noe større virksomheter, og arbeidsgivere i offentlige virksomheter, å gjennomføre lønnskartlegging fordelt etter kjønn og å kartlegge bruken av ufrivillig deltid. En nærmere redegjørelse for dette fremgår av kapittel 5.4.1 og 5.4.2 i høringsnotatet.

Alle arbeidsgivere har etter likestillings- og diskrimineringsloven en plikt til å forebygge og forhindre trakassering, jf. §§ 13 og 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. I likhet med Skjeie-utvalget mener departementet at aktivitetsplikten knyttet til seksuell trakassering skal presiseres.

Når det gjelder utvalgets anbefaling knyttet til å holde oversikt over ansvar og oppgaver, legger departementet til grunn at denne plikten gjelder allerede i dag. Etter gjeldende lov er det arbeidsgiver som har ansvaret for å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling. I likhet med Skjeie-utvalget mener departementet at lederforankring er en viktig faktor i likestillingsarbeid.

Departementet følger opp Skjeie-utvalgets anbefaling om at arbeidsgivere skal ha en plikt til å jobbe systematisk med de områdene som er definert i loven, jf. Skjeie-utvalgets anbefaling bokstav g.

Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt
Skjeie-utvalget anbefalte at arbeidslivets organisasjoner skulle ha en tilsvarende aktivitetsplikt, innenfor sine virkefelt, som arbeidsgivere. Dette innebar at arbeidslivets organisasjoner skulle pålegges en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten skulle omfatte bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn.

Vurdering av gjeldende aktivitetsplikt for organisasjonene opp mot utvalgets forslag
Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger i dag en generell plikt for arbeidslivets organisasjoner for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette gjelder alle de diskrimineringsgrunnlagene som er vernet i loven, med unntak av alder. Departementet mener at det er en fordel at organisasjonenes plikter er generelt utformet slik at de, "*innenfor sine virkefelt*", dvs. både gjennom arbeidslivspolitikk (tariffpolitikken og forhandlinger mellom partene) og gjennom råd og veiledning av medlemmer, selv kan vurdere hvilke temaene som til enhver tid skal settes på agendaen, og hvilke tiltak som er aktuelle for å fremme likestilling og mangfold i arbeidslivet. Skjeie-utvalgets anbefalinger, når det gjelder presiseringer av temaene organisasjonene skal jobbe med, foreslås derfor ikke inntatt i loven.

Offentlige myndigheters aktivitetsplikt
Skjeie-utvalget utredet de dagjeldende aktivitets- og redegjørelsespliktene til offentlige myndigheter og kom frem til at det var behov for en konkretisering av pliktene.

Hovedtrekk i utvalgets anbefaling til offentlige myndigheters aktivitetsplikt var basert på dagjeldende rett, og dermed på innfallsvinkelen som forutsetter at likestillingshensynet skal integreres i all offentlig virksomhet.

Utvalget anbefalte at offentlige myndigheter skulle arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Plikten skulle gjelde for både myndighetsutøvelse og myndighetenes tjenesteyting. Offentlige myndigheter skulle:

a) fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet
b) kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for kjønnslikestilling, herunder ha oppmerksomhet på kjønnsdiskriminering i sammenheng med de andre diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne
c) holde oversikt over ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling
d) der dette er relevant, forebygge diskriminering, seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, hatvold og kjønnsrelatert vold
e) motarbeide og bekjempe fordommer og stereotypier
f) sørge for at virksomheten driver systematisk arbeid på områdene a-e.

Utvalget uttalte at det systematiske arbeidet skulle innebære en gjennomgang av den faktiske tilstanden, fastsetting av mål for kjønnslikestilling, og iverksetting av tiltak på bakgrunn av dette. Virksomhetens arbeid med likestilling skulle bygge på etablerte systemer og rutiner når det gjelder planlegging, organisering, utførelse, evaluering og oppfølging.

Vurdering av gjeldende aktivitetsplikt for myndigheter opp mot utvalgets forslag
Offentlige myndigheter har i dag en generell aktivitetsplikt på likestillingsområdet. Departementet mener at det er behov for en styrket aktivitetsplikt til offentlige myndigheter og vil hovedsakelig følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til dette.

Utvalget anbefalte at offentlige myndigheter skulle pålegges en plikt til å forebygge hatvold. Hovedvekten i utredningen var lagt på en gjennomgang av det sivilrettslige diskrimineringsvernet. Det strafferettslige diskrimineringsvernet ble ikke diskutert nærmere. Utvalget diskuterte ikke innholdet av begrepet "*hatvold"* heller, men viste til at det var enkelte straffebud som er særskilt knyttet til diskriminering. Utvalget nevnte straffebestemmelsen om diskriminerende og hatefulle ytringer i straffeloven § 185 og det strafferettslige forbudet mot nektelse av varer eller tjenester i straffeloven § 186. Utvalget viste videre til strafferettslige bestemmelser om vold og voldtekt, men vurderte ikke betydningen av disse fra et diskrimineringsrettslig perspektiv. Det vises til NOU 2011: 18 kapittel 3.3.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 39 om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i felleskap er en særskilt bestemmelse knyttet til diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion eller livssyn. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven, Prop. 81 L (2016-2017) kapittel 28.6, viste departementet til at straffeloven også har andre straffebestemmelser som legger vekt på om lovbrudd er motivert av diskriminerende hensyn. Dette har betydning ved avgjørelsen av om lovbruddene er grove, og rammet av høyere strafferamme, jf. straffeloven § 174 om tortur, § 264 om grove trusler, § 272 om grov kroppskrenkelse § 274 om grov kroppsskade og § 352 om grovt skadeverk. Videre fremgår det av straffeloven § 77 bokstav 1) at det ved straffutmålingen skal i skjerpende retning tas i betraktning at lovbruddet *"har sin bakgrunn i andres religion eller livssyn, hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, homofile orientering, funksjonsevne eller andre forhold som støter an mot grupper med et særskilt behov for vern."*

Departementet mener at "*hatvold*", som en form for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet, i utgangspunktet kan tenkes på alle diskrimineringsgrunnlag. Departementet mener likevel at begrepets diskrimineringsrettslige meningsinnhold og rekkevidden av handlinger som kan falle inn under begrepet "*hatvold*" bør utredes nærmere før en aktivitetsplikt knyttes til det. Departementet har varslet en helhetlig gjennomgang av det strafferettslige diskrimineringsvernet som omfatter både likestillings- og diskrimineringsloven og straffeloven. Departementet har uttalt at en slik gjennomgang vil *" se på hvilke grunnlag som skal gis en strafferettslig beskyttelse, i hvilke tilfeller, hvilke(n) lov(er) straffebestemmelsene bør hjemles i og sammenhengen mellom de ulike bestemmelsene"*, jf. Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 28.6.8. På bakgrunn av dette vil departementet ikke, på nåværende tidspunkt, følge opp anbefalingen om å pålegge myndigheter en aktivitetsplikt knyttet til hatvold.

2.3.3 Skjeie-utvalgets forslag om redegjørelsesplikten

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Skjeie-utvalget anbefalte at arbeidsgivere skulle pålegges en redegjørelsesplikt. Skjeie-utvalget mente at offentlig tilgjengelige redegjørelser vil innebære en synliggjøring og bevisstgjøring, og vil kunne skape økt og mer systematisk oppmerksomhet på likestilling i virksomhetene, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 5. Årsberetningen ble ansett som en viktig kilde når det gjelder hvordan næringslivet benytter menneskelige ressurser, om virksomhetens holdning til likestilling, og om virksomheten som arbeidsplass. Departementet viser til NOU 2011: 18 kapittel 3.5.1.3.

Skjeie-utvalget anbefalte virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, en plikt til å redegjøre i årsberetningen for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten. Virksomhetene skulle redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre

forskjellsbehandling. Utvalget anbefalte at offentlige virksomheter som ikke har en plikt til å utarbeide årsberetning, skulle redegjøre for likestilling i årsbudsjettet.

Vurdering av gjeldende redegjørelsesplikt for arbeidsgivere opp mot utvalgets forslag
Arbeidsgiveres redegjørelsesplikt for kjønnslikestilling etter gjeldende lov samsvarer med Skjeie-utvalgets forslag. Plikten omfatter likevel kun en liten del av virksomheter, ettersom små virksomheter ikke lenger har en plikt til å levere en årsberetning.

Offentlige myndigheters redegjørelsesplikt
Skjeie-utvalget vurderte spørsmålet om offentlige myndigheter også skal ha en plikt til å redegjøre for sitt arbeid med likestilling. Ifølge utvalget hadde myndighetene lagt til grunn at det gjaldt en slik plikt, men at det i lys av forarbeidene til de tidligere likestillings- og diskrimineringslovene var uklart om myndighetene i sin myndighetsutøvelse og tjenesteyting hadde en redegjørelsesplikt. Justisdepartementets Lovavdeling tok også stilling til spørsmålet og kom frem til, under adskillig tvil, at myndighetene trolig ikke hadde en redegjørelsesplikt, jf. Lovavdelingens uttalelse 15. september 2010.

Utvalget viste til at en redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter burde vurderes opp mot behovet for kontroll. Myndighetene hadde ofte et bredt ansvarsområde, noe som kunne medføre en omfattende redegjørelsesplikt. Behovet for innsyn i forbindelse med tilsyn kunne, ifølge utvalget, løses ved at det istedenfor en redegjørelsesplikt skulle være en dokumentasjonsplikt. Skjeie-utvalget foreslo følgelig at offentlige myndigheter skulle ilegges en plikt til å dokumentere tiltakene som følger av bestemmelsene om myndighetenes aktivitetsplikt. Dokumentasjonsplikten skulle erstatte for en redegjørelsesplikt. Dokumentasjonen skulle være grunnlaget for oppfølging av virksomhetene, med veiledning og kontroll.

Vurdering av utvalgets anbefaling
I likhet med Skjeie-utvalget mener departementet at offentlige myndigheter, i rollen som myndighetsutøver og tjenesteyter, skal dokumentere arbeidet med likestilling. Departementet mener samtidig at åpenhet i form av offentliggjøring av dokumentasjonen, er også et viktig virkemiddel for likestilling noe som taler for en redegjørelsesplikt for myndighetene.

2.3.4 Skjeie-utvalgets forslag om håndheving og kontroll

Skjeie-utvalget mente at det var behov for å overvåke og sikre at aktivitetsplikten følges opp i praksis. Da utvalget ga sin utredning i 2011, var oppgaven til å kontrollere likestillingsredegjørelsene tillagt LDO. LDO kunne gi en uttalelse knyttet til kontrollen, som igjen kunne klages inn for den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kunne fatte et vedtak, gi pålegg, og fastsette tvangsmulkt dersom pålegg ikke ble fulgt. Utvalget mente at den etablerte ordningen skulle videreføres og at LDO og nemnda skulle fremdeles kontrollere likestillingsredegjørelsene for arbeidsgivere. Utvalget påpekte at ombudet hadde konsentrert sin kontrollvirksomhet om kommunenes

likestillingsredegjørelser, og mente at det var grunn til intensivere og styrke ombudets arbeid med kontroll, også utover dette.

Utvalget påpekte at aktivitetsplikten for offentlige myndigheter ikke hadde vært fulgt opp gjennom veiledning eller kontroll. Det var lite kunnskap og oppmerksomhet rundt myndigheters aktivitetsplikt og oppfølgingen av plikten, jf. omtalen av dette i kapittel 3.5.2.1 i NOU 2011: 18. Utvalget mente at det var et stort behov for at offentlige virksomheter skulle få veiledning. Oppgaven til å gi veiledning skulle tillegges nytt direktorat, jf. kapittel 6.2.4 NOU 2011: 18. Utvalget anbefalte at Barne- og likestillings- og inkluderingsdepartementet skulle føre tilsyn med offentlige myndigheters aktivitetsplikt, men at departementet skulle ha mulighet til å delegere sin myndighet til et annet utøvende organ, dvs. til et nytt direktorat for likestilling. Det vises til NOU 2011: 18 kapittel 3.5.2.2.

Vurdering av gjeldende rett om veiledning og håndheving opp mot utvalgets anbefaling
Diskrimineringsombudsloven av 2017 viderefører ordningen med at LDO gir veiledning om arbeidsgivers aktivitetsplikt. Ombudet skal, som før, gi veiledning om hvordan arbeidsgiver kan jobbe for likestilling og mangfold i virksomheten, og spre kunnskap om dette bl.a. annet gjennom brosjyrer og kurs, jf. Prop. 80 L (2016-2017) merknader til § 5. Diskrimineringsnemnda skal ikke håndheve offentlige myndigheters, arbeidslivets organisasjoners eller arbeidsgiveres aktivitetsplikt. Nemnda skal likevel håndheve arbeidsgivers redegjørelsesplikt. Det vises til omtalen av gjeldede rett i kapittel 5.2.4 og 5.2.5 i høringsnotatet.

Departementet vil ikke følge opp Skjeie-utvalgets anbefaling om å tillegge oppgavene knyttet til veiledning og kontroll av offentlige myndigheters aktivitetsplikt, til et nytt direktorat. Departementet har vurdert om disse oppgavene skal tillegges Bufdir. Departementet har kommet til at ombudet, som er et landsdekkende, veletablert og faglig uavhengig organ, er bedre egnet til å utføre disse oppgavene enn Bufdir. Dette gjelder spesielt overfor statlige myndigheter. Internasjonale standarder legger også til grunn at organer som overvåker menneskerettigheter må ha en uavhengig stilling når det gjelder deres forhold til regjeringen.

2.4 Aktivt likestillingsarbeid som en del av samfunnsansvar

Et premiss for høringsnotatet er at virksomheter har et etisk og rettslig ansvar for mennesker og lokalsamfunn som påvirkes av virksomheter. Begrepet *"samfunnsansvar"* brukes på ulike måter. Samfunnsansvar omtales ofte i forbindelse med næringslivets frivillige, etiske aktivitet som går utover å oppfylle de krav som fastsettes i den nasjonale lovgivningen eller i lovgivningen i det landet virksomheten opererer. I Stortingsmeldingen om næringslivets samfunnsansvar, jf. St.meld. nr. 10 (2008-2009) kapittel 1.3, er det imidlertid lagt til grunn at næringslivets samfunnsansvar i tillegg kan omfatte overholdelse av lovbestemmelser som ikke nødvendigvis håndheves effektivt av lokale myndigheter. Det fremgår også av forarbeidene til regnskapslovens regler om rapportering

om samfunnsansvar, jf. Prop. 48 L (2012-2013) kapittel 2.5.2.3, at forståelsen av begrepet *"samfunnsansvar"* ikke skal avgrenses til å omfatte kun det foretak gjør frivillig, siden en slik avgrensning bidrar til å skape en unødvendig og kunstig skille når det gjelder rammene for virksomheters rapportering. Departementet legger til grunn at likestilling og ikke-diskriminering inngår som en del av næringslivets samfunnsansvar og offentlige myndigheters ansvar for sine respektive forvaltningsområder.

Likestilling som en del av virksomhetenes etiske og juridiske samfunnsansvar innebærer, for det første, at arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter skal jobbe aktivt for likestilling i egen virksomhet, i samsvar med likestillings- og diskrimineringslovens regler. Departementet viser til Meld. St. 10 (2008-2009) om næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi, og mener at foretak bør respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, herunder prinsippet om ikke-diskriminering, uavhengig av om overtredelser av slike handlingsnormer sanksjoneres i vertslandet. Dette vil være relevante hensyn særlig i de landene, hvor menneskerettighetsbrudd ofte forekommer, jf. St.meld. nr. 10 (2008-2009).

Myndighetene har ansvar for sine respektive forvaltningsområder. Når det gjelder offentlige myndigheters ansvar for å fremme likestilling, vises det til gjeldende regler om myndighetenes aktivitetsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven. Internasjonale menneskerettskonvensjoner forplikter staten til å iverksette aktive tiltak for å gjennomføre konvensjonspliktene. Likestilling omtales også i sammenheng med internasjonale initiativer for å fremme global bærekraftig utvikling, som Norge deltar i. Det vises bl.a. til FNs 17 bærekraftsmål frem mot 2030 som FNs medlemsland vedtok høsten 2015. Mål nr. 5 og 8 har betydning for regjeringens arbeid for en mer bærekraftig samfunnsutvikling. Mål nr. 5 omhandler likestilling og styrking av jenters og kvinners stilling. Mål nr. 8 omhandler varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Finansdepartementets rapport om implementering av 2030 agenda om bærekraftig utvikling (2016) gir uttrykk for at følgende områder er utfordrende fra et likestillingsperspektiv: kjønnsdelt arbeidsmarked, vold i nære relasjoner, manglende integrering av kvinnelige innvandrere og representasjon av kvinner i toppledelsen i privat sektor. Videre vises det til at forebygging og forhindring av vold mot kvinner og seksuell overgrep har høy prioritet i regjeringens arbeid. Ifølge rapporten skal Norge være en kraftig stemme for kjønnslikestilling og emansipering av kvinner internasjonalt.

Begrepet *"samfunnsansvar"* knyttes også til rapportering om likestilling og ikke-diskriminering. Det legges i det følgende til grunn at likestillingsrapporteringen bør omfatte både virksomheters regelverksetterlevelse når det gjelder aktivitetsplikten for arbeidsgivere etter likestillings- og diskrimineringsloven, og annet arbeid foretakene gjør for å fremme likestilling.

Offentlige myndigheters omdømme vil avhenge av måten myndighetene ivaretar sitt ansvarsområde. Offentlige myndigheter skal bidra til ansvarlig politikk- og regelverksutforming på likestillingsområdet, og sørge for at myndighetsutøvelse og

tjenesteyting bygger på bærekraftige prosesser og høy etisk bevissthet om likestillingsutfordringer i samfunnet. Det skal stilles særlige forventninger til offentlige myndigheter, og arbeidsgivere i statsforetak og selskaper med statlig eierandel, når det gjelder likestillingsarbeid. Også kommunale og fylkeskommunale myndigheter har et etisk ansvar i sin tjeneste- og myndighetsutøvelse, i forvaltning av felleskapets ressurser, og som kommunale og fylkeskommunale arbeidsgivere.

3 Aktivt likestillingsarbeid i andre nordiske land

3.1 Sverige

I Sverige er aktivt likestillingsarbeid regulert i diskrimineringslagen (2008:567). Diskrimineringslagen gir vern mot diskriminering på grunn av kjønn, kjønnsoverskridende identitet eller uttrykk, etnisk tilhørighet, religion eller annen trossoppfatning, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og alder. Diskrimineringslagene pålegger arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner en plikt til å utføre et arbeid knyttet til aktive likestillingstiltak. Det legges til grunn at arbeidet med aktive tiltak skal omfatte alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Diskrimineringslagen 3 kapittel 1 § gir en definisjon om begrepet "*aktive tiltak*". Med "*aktive tiltak"* menes forebyggende og likestillingsfremmende arbeid i en virksomhet for å motvirke diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter uavhengig av diskrimineringsgrunnlagene vernet i loven.

Arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner har etter diskrimineringslagen en plikt til jobbe systematisk og fortløpende med likestilling og iverksette aktive tiltak. Dette innebærer at arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner har en plikt til å forebygge diskriminering og fremme likestilling gjennom å undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindrer for like rettigheter og muligheter, analysere årsakene til risikoer og hindrer, vedta forebyggende og likestillingsfremmende tiltak, og følge opp og evaluere arbeidet, 3 kapittel 2 § i diskrimineringslagen. Det systematiske arbeidet for likestilling skal skje i samarbeid med arbeidsgivere og arbeidstakere/den som organiserer utdanningen, studenter og ansatte i utdanningsinstitusjoner. De temaene aktivitetsplikten omfatter, er definert i loven.

Det fremgår av diskrimineringslagen at alle arbeidsgivere skal gjennomføre en lønnskartlegging hvert år. De skal analysere bestemmelser og arbeidsgivers praksis med hensyn til avlønning og andre arbeidsvilkår, og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører likt eller likeverdig arbeid, jf. 3 kapittel 8 §. Loven gir også nærmere bestemmelser om hvordan lønnsforskjeller som er oppdaget, skal analyseres, jf. 3 kapittel 9 §. Formålet er å avdekke og forhindre usaklige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, som utfører likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Loven gir også en definisjon om arbeidet som er å betrakte som likeverdig med et annet arbeid, jf. 3 kapittel 10 §.

Fra og med 1. januar 2017 er det ikke lenger et krav om å utarbeide en likestillingsplan. Likestillingsplanen er erstattet med et krav om at alle deler av det systematiske arbeidet

hvert år skal dokumenteres skriftlig. Dette gjelder arbeidsgivere i virksomheter som har minst 25 ansatte, samt utdanningsinstitusjoner. Dokumentasjonskravet knyttet til lønnskartleggingen omfatter flere arbeidsgivere. Arbeidsgivere som ved inngangen av kalenderåret sysselsatte minst 10 ansatte skal dokumentere arbeidet med lønnskartleggingen.

Dokumentasjonen skal inneholde en redegjørelse av resultatet av lønnskartleggingen og analysen. Videre skal den inneholde en redegjørelse av hvilke lønnsjusteringer og andre tiltak som skal gjennomføres for å rette lønnsforskjeller som har direkte eller indirekte sammenheng med kjønn. Redegjørelsen skal også inneholde en kostnadsberegning og en tidsplan ut fra målsettingen at lønnsjusteringene skal gjennomføres så snart som mulig og senest innen tre år. Tilsynsmyndigheten er tillagt Diskrimineringsombudsmannen og Nämnden mot diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen gir råd og veiledning, og fører kontrollerende tilsyn med at pliktene til aktivt likestillingsarbeid etter diskrimineringslagen følges. Det er gitt en definisjon av begrepet "*tilsyn"* i diskrimineringslagen. Hvis arbeidsgivere eller utdanningsinstitusjoner ikke oppfyller aktivitetspliktene, kan det gis et pålegg, og ilegges et tvangsmulkt for at pliktsubjektet fullfører sine forpliktelser. Diskrimineringsombudsmannen gir en innstilling om tvangsmulkt, og Nämnden kan vedta at arbeidsgiveren eller utdanningsinstitusjonen skal betale denne dersom pliktsubjektet ikke oppfyller sine forpliktelser.

3.2 Finland

Finlands grunnlov (Suomen perustuslaki) forbyr usaklig forskjellsbehandling på grunn av en rekke forhold ved en person (diskrimineringsgrunnlag). Grunnlovens 6 § fjerde ledd stadfester prinsippet om at likestilling mellom menn og kvinner skal fremmes i samfunnsmessig virksomhet og i arbeidslivet, særlig når det gjelder lønnsfastsetting og andre ansettelsesvilkår: *"Jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor."*

Jämställdhetslagens (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, L 609/1986) formål er å forhindre diskriminering på grunn av kjønn og særlig forbedre kvinners stilling i arbeidslivet. Loven gir et vern mot diskriminering på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Jämställdhetslagens vern mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk omfatter diskriminering på grunn av at en person, ut fra sine biologiske kjønnskarakteristika, ikke entydig kan defineres ved fødsel som en jente/kvinne eller en gutt/mann. Mao. omfatter begrepene kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet også interkjønnede personer, jf. 3 § sjette ledd og lovproposisjonen HE 19/2014 kapittel 1.5.

Loven har bestemmelser om aktivt likestillingsarbeid. Myndighetene har en generell plikt å fremme likestilling, jf. 4 §. Myndighetene og utdanningsinstitusjonene har en plikt til å sørge for at gutter og jenter, og kvinner og menn, har samme muligheter til utdanning og yrkesmessig utvikling og at undervisning, undervisningsmateriell og forskning fremmer

lovens formål, jf. 5 §. Utdanningsinstitusjonene har en plikt til å utarbeide en likestillingsplan hvert år, jf. 5 a §, i samarbeid med de ansatte og studenter/elever. Likestillingsplanen skal omfatte en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling og om likestillingstiltak. Resultater av iverksette tiltak skal evalueres. Utdanningsinstitusjonene skal ha særlig oppmerksomhet på bl.a. opptak av elever/studenter, måten undervisning organiseres på og forebygging og forhindring av seksuell trakassering og kjønnsbasert trakassering.

Jämställdhetslagen har bestemmelser om arbeidsgivers aktivitetsplikt. Alle arbeidsgivere skal fremme likestilling. Dette arbeidet skal være målrettet og planmessig. De temaene arbeidsgivere skal jobbe med er presisert i lovens 6 §. Arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter minst 30 ansatte, skal hvert annet år utarbeide en likestillingsplan, som særlig omfatter avlønning og andre arbeidsvilkår. Likestillingsplanen skal utarbeides i samarbeid med de ansattes representanter – tillitsvalgte, verneombudet eller andre representanter, jf. 6 a §. Likestillingsplanen skal innebære en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling i arbeidsplassen, herunder en kjønnsfordelt oversikt over stillingsinnehavere. Likestillingsplanen skal også omfatte en kjønnsfordelt lønnskartlegging som omfatter alle stillingskategorier, lønn, og lønnsforskjeller. Likestillingsplanen skal også omfatte tiltak for å fremme likestilling og en evaluering av tidligere iverksatte tiltak. Det er gitt nærmere bestemmelser om formålet og gjennomføring av lønnskartleggingen, jf. 6 b §.

Jämställdhetslagen pålegger offentlige myndigheter, utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere en plikt til å forebygge diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, jf. 6 c §.

Jämställdhetsombudsmannen (tasa-arvovaltuutettu) og diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta) håndhever Jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen gir råd og veiledning i saker som angår Jämställdhetslagens anvendelsesområde, herunder i saker om likestillingsplaner. Jämställdhetsombudsmannen kan også gjennomføre kontroll på arbeidsplassen dersom det er grunn til å tro at lovens forpliktelser ikke har blitt oppfylt. Jämställdhetsombudsmannen kan bringe en sak om oppfyllelse av aktivitetsplikten til Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan pålegge en utdanningsinstitusjon eller en arbeidsgiver å utarbeide likestillingsplan og det kan settes en tidsfrist for dette.

Diskrimineringslagen (L 1325/2014) gir vern mot diskriminering på grunn av alder, opprinnelse, nasjonalitet, språk, religion, overbevisning, opinion, politisk aktivitet eller aktivitet i en fagforening, familiære forhold, helse, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og andre forhold knyttet til en person. Diskriminering er forbudt uavhengig av om det er basert på et faktisk forhold eller en antakelse når det gjelder denne personen selv eller noen annen.

Diskrimineringslagen har bestemmelser om myndigheters, utdanningsinstitusjoners og arbeidsgiveres plikt til å fremme likebehandling. Tiltakene skal være effektive, formålstjenlige og forholdsmessige tatt i betrakting av virksomhetens forhold, ressurser og de øvrige omstendighetene. Disse aktørene skal vurdere hvordan likebehandling oppnås i deres virksomhet og iverksette tiltak for å fremme likebehandling, jf. 5-7 §. Utdanningsinstitusjonene skal gi elever og deres foresatte/studenter og deres representanter anledning til å uttale seg om tiltak for å fremme likebehandling. Når det gjelder arbeidslivet, skal likestillingsfremmende tiltak behandles i samarbeid med de ansatte eller deres representanter på arbeidsplassen.

Offentlige myndigheter skal utarbeide en likebehandlingsplan. Det samme gjelder arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter minst 30 ansatte, og utdanningsinstitusjoner. Likebehandlingsplanen kan kombineres med andre planer, som likestillingsplanen for kjønn, eller den kan utarbeides separat.

Diskrimineringsombudsmannen gir råd og veiledning ved planlegging av tiltak for å forebygge diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen kan fremme en sak om forsømmelser av planleggingsplikten til diskriminerings- och jämställdhetsnämnden for behandling. Nämnden kan pålegge pliktsubjektet å iverksette tiltak for å oppfylle sine forpliktelser etter loven.

3.3 Island

Den islandske loven om likestilling og like rettigheter for kvinner og menn (lov nr. 10/2008) har bestemmelser om aktivt arbeid for likestilling. Disse bestemmelsene omhandler likebehandling ved avlønning, rekruttering, yrkesrettet utdanning, omskolering og kompetanseheving, muligheter til å kombinere arbeid og familieliv, kjønnsrelatert vold, kjønnsrelatert trakassering og seksuell trakassering, jf. §§ 19-22.

Arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner har en plikt til å jobbe aktivt med kjønnslikestilling i arbeidslivet. Virksomheter og institusjoner som årlig sysselsetter mer enn 25 ansatte, skal utarbeide en likestillingsplan eller integrere kjønnslikestillingsperspektivene i sin personalpolitikk. Formålet med likestillingsarbeidet skal defineres. Det skal også utarbeides en plan for å oppnå formålet med å sikre arbeidstakeres rettigheter. Likestillingsplan/likestillingsperspektivene skal revideres hvert tredje år.

Fra og med 1. januar 2018 pålegges alle arbeidsgivere med minst 25 ansatte å dokumentere at de tilbyr lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Arbeidsgivere skal skaffe en likelønnssertifisering, basert på likelønnsstandarden, for sitt lønnssystem. Dette innebærer at dokumentasjonen om lønnssystemet skal gjennomgås av statlige inspektører. Sertifiserte arbeidsplasser vil få et eget likelønnsmerke som er gyldig i tre år. Kravet om sertifiseringen skal implementeres trinnvis og gjennomføringsfristen vil være avhengig av virksomhetens størrelse.

Et statlig organ, Likestillingssenteret, kontrollerer likestillingsplanene/ personalpolitikkene og tiltaksplanene. Disse dokumentene skal fremlegges for Likestillingssenteret når Likestillingssenteret krever det. Dersom virksomheten eller institusjonen ikke har en likestillingsplan eller integrerte likestillingsperspektiver i personalpolitikken, skal Likestillingssenteret pålegge virksomheten å rette opp forholdet. Det samme gjelder i tilfeller der likestillingsplanen er mangelfull eller dersom integrering av likestillingsperspektivene i personalpolitikken er ikke tydelig nok. Dersom pålegget ikke oppfylles innen fastsatt frist, kan Likestillingssenteret pålegge virksomheten å betale dagbøter. Det er mulig å klage over Likestillingssenterets beslutning. Saken kan klages inn for departementet. Saken kan også bringes inn for domstolen. En klage om Likestillingssenterets beslutning vil utsette iverksettelsen av dagbøter.

I februar 2018 er det fremmet to lovforslag om likestilling og ikke-diskriminering til Alltinget (Alþingi), Islands parlament. Det ene forslaget gjelder likebehandling i arbeidsforhold. Det andre forslaget omhandler likebehandling i alle samfunnsområder, med unntak av arbeidslivet. Forslaget omfatter likebehandling uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse. Formålet med forslagene er å bekjempe diskriminering og å oppnå og opprettholde likebehandling av enkeltpersoner i arbeidslivet uavhengig av rase, nasjonal opprinnelse, religion, filosofi, nedsatt funksjonsevne, alder, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

4 Internasjonale forpliktelser

4.1 EU/EØS-rett

EU-samarbeidet bygger på Traktaten om den Europeiske Union (TEU) og Traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV), som er inngått mellom medlemsstatene. I tillegg er det vedtatt en rekke EU-direktiver og forordninger som angir bestemmelser om likestilling og ikke-diskriminering. Det fremgår av TEUV artikkel 8 at Unionen i all sin virksomhet skal bestrebe seg på å fjerne forskjellsbehandling og fremme likebehandling av kvinner og menn. Traktatens artikkel 19 gir EU-organene myndighet til å vedta egnede tiltak for å bekjempe forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, religion, funksjonsnedsettelse, alder eller seksuell orientering. Det kan også vedtas grunnleggende prinsipper for stimuleringstiltak for å støtte tiltak som medlemsstatene har vedtatt for å oppnå likebehandling. Unionen skal støtte tiltak vedtatt av medlemsland for likebehandling og like muligheter for kvinner og menn i arbeid og på arbeidsmarkedet, jf. artikkel 153.

Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter inneholder en rekke bestemmelser om likestilling. Avdeling III i grunnrettighetspakten stadfester at det skal sikres likestilling mellom menn og kvinner på alle områder, jf. artikkel 23. Barnets behov skal være bestemmende ved alle handlinger som vedrører barn, jf. artikkel 24. Unionen anerkjenner og respekterer eldre menneskers rettigheter, jf. artikkel 26 samt retten for

mennesker med funksjonsnedsettelse til å nyte godt av tiltak, som skal sikre deres autonomi, sosiale og ervervsmessige integrasjon og deres deltakelse i samfunnslivet, jf. artikkel 25.

Grunnrettighetspakten er ikke gjort til en del av EØS-avtalen og den vil derfor ikke få automatisk anvendelse i Norge. Det EU/EØS-rettslige homogenitetsprinsippet innebærer imidlertid at EØS-rettslige bestemmelser skal ha samme innhold som de parallelle bestemmelsene i fellesskapsretten. EØS-relevante regler inneholder også ofte henvisninger til grunnleggende rettigheter, friheter og prinsipper som er anerkjent i fellesskapsretten og EMK, noe som tyder på at grunnrettighetspaktens bestemmelser vil kunne ha indirekte relevans for lovtolkning i Norge. Med hjemmel i TEU og TEUV er det vedtatt direktiver og forordninger som har bestemmelser om likestilling og ikke-diskriminering.

Store deler av EUs rettsregler er bindende for Norge gjennom EØS-avtalen. EØS-avtalen er gjennomført i norsk rett gjennom EØS-loven.

EØS-avtalen tilsier at enhver forskjellsbehandling på grunn av nasjonalitet er forbudt innenfor avtalens virkeområde, med de forbehold som følger av avtalen selv, jf. EØS-avtalens artikkel 4. Forbudet mot diskriminering skal sikre fri bevegelighet av borgere og foretak innen EUs indre marked.

Likebehandling mellom menn og kvinner er en vesentlig del av samarbeidet mellom medlemstatene, som EØS-avtalens fortale gir uttrykk for. Artikkel 69 stadfester prinsippet om lik lønn:

"Hver avtalepart skal gjennomføre prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstagere for samme arbeid og sørge for at dette prinsipp opprettholdes."

EØS-avtalens artikkel 70 stadfester at*: "[a]vtalepartene skal fremme prinsippet om lik behandling for kvinner og menn ved å gjennomføre de bestemmelser som er angitt i vedlegg XVIII."*

Vedlegg XVIII gjelder bestemmelser om arbeidsrett, likebehandling av menn og kvinner, samt bestemmelser om helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Det er vedtatt flere EU-direktiver om likestilling og ikke-diskriminering. Nedenfor gis det en redegjørelse for direktivenes relevante bestemmelser.

Rammedirektivet (2000/78/EF)
Direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om likebehandling i arbeidslivet (EUs rammedirektiv) pålegger å innføre vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, religion, tro, funksjonsnedsettelse og alder. Direktivet fastsetter en aktivitetsplikt for arbeidsgivere når det gjelder tilrettelegging for personer med

funksjonsnedsettelse, jf. artikkel 5. Artikkel 13 stadfester at medlemstatene skal vedta tiltak for å oppmuntre til dialog mellom arbeidslivets parter med henblikk på å fremme likebehandling innen direktivets anvendelsesområde. Direktivet er ikke en del av EØS-avtalen. Norge har likevel valgt å gjennomføre regelverket i norsk rett gjennom bestemmelser i diskrimineringslovgivningen.

Likebehandlingsdirektivet (2006/54/EF)
Direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse (EUs likebehandlingsdirektiv) pålegger medlemsstatene å oppmuntre arbeidsgivere til å iverksette effektive tiltak for å forhindre diskriminering og trakassering i arbeidslivet. Lønnssystemet skal utarbeides slik at forskjellsbehandling på grunn av kjønn er utelukket, jf. artikkel 4. Medlemstatene skal peke ut et organ som skal fremme, analysere, overvåke og støtte kjønnslikestilling og legge til rette for dette, jf. artikkel 20.

Direktivet oppmuntrer til dialog mellom arbeidslivets parter for å fremme likestilling mellom kvinner og menn på arbeidsplassen, på en planlagt og systematisk måte. Arbeidsgivere bør gi arbeidstakeres representanter formålstjenlige opplysninger om likebehandling av menn og kvinner i virksomheten. Slike opplysninger kan etter direktivets bestemmelser omfatte en oversikt over kjønnsfordeling mellom menn og kvinner på ulike nivå i organisasjonen, over deres lønn og lønnsforskjeller og over mulige tiltak for å bedre situasjonen i samarbeid med arbeidstakers representanter, jf. artikkel 21. Medlemstatene skal også oppmuntre arbeidsgivere og de som har ansvaret for tilgang til yrkesrettet opplæring, til å iverksette tiltak for å forebygge alle former for forskjellsbehandling på grunn av kjønn, særlig trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, når det gjelder tilgang til tilsetting, yrkesrettet opplæring og forfremmelse, jf. artikkel 26. Direktivet er en del av EØS-avtalen og er gjennomført i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Rasediskrimineringsdirektivet (2000/43/EF)
Direktiv 2000/43/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av alle uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse (EUs rasediskrimineringsdirektiv) pålegger medlemstatene en plikt til å innføre vern mot diskriminering på grunn av rase og etnisk opprinnelse. Medlemstatene skal vedta ulike tiltak. Det skal bl.a. vedtas tiltak for å oppmuntre til dialog mellom arbeidslivets parter med hensyn til å fremme likebehandling innen direktivets virkeområde, gjennom tilsyn med praksis på arbeidsplassene, kollektive avtaler, regler for god oppførsel, forskning eller utveksling av erfaringer og god praksis, jf. artikkel 11. Direktivet er ikke innlemmet i EØS-avtalen, men er gjennomført i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Direktivet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester (2004/113/EF)
Direktiv 2004/113/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester forbyr direkte og

indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. artikkel 2. Medlemsstatene skal vedta nødvendige tiltak for å sikre at prinsippet om likebehandling blir etterlevd innenfor direktivets virkeområde, jf. artikkel 13. Direktivet er en del av EØS-avtalen og er implementert i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Direktivet om vikararbeid (2008/104/EF)
Formålet med direktiv 2008/104/EF om vikararbeid er bl.a. å beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten av vikararbeid. Prinsippet om likebehandling skal gjelde for vikaransatte, jf. artikkel 2 og 5. Artikkel 5 innebærer et krav om at de grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene for vikarer minst skal tilsvare de vilkårene som ville gjelde dersom de hadde blitt ansatt direkte i vedkommende foretak for å utføre samme arbeid. Dette omfatter foretakets regler om likebehandling av menn og kvinner og tiltak for å bekjempe forskjellsbehandling på grunn av kjønn, rase, eller etnisk opprinnelse, religion, tro, funksjonsnedsettelse, alder, eller seksuell orientering. Medlemsstatene skal vedta nødvendige tiltak for å forebygge misbruk ved anvendelsen av artikkel 5. Direktivets fortale gir uttrykk for at direktivet er forenlig med de grunnleggende rettigheter og de prinsipper som anerkjennes i den Europeiske unions grunnrettighetspakt. Direktivet er en del av EØS-avtalen og er implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og ferieloven.

Direktivet om universell utforming av offentlige organers nettsider og mobilapplikasjoner (2016/2102/EU)
Direktivet skal bidra til å bygge ned hindringer mot et felles digitalt marked i EU og til at medlemslandene oppfyller sine forpliktelser etter FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne artikkel 9. Direktivet pålegger offentlige myndigheter en plikt til å gjøre offentlige organers nettsider og mobilapplikasjoner tilgjengelige for brukerne gjennom å følge internasjonale standarder for universell utforming. Medlemslandene skal gjennomføre tilsyn med at direktivets krav følges. Direktivet er EØS-relevant og vil bli gjennomført i norsk rett.

Direktivet om visse store foretaks og konserners offentliggjøring av ikke-finansielle opplysninger og opplysninger om mangfold (2014/95/EU).
Direktiv 2014/95/EU om visse store foretaks og konserners offentliggjøring av ikke-finansielle opplysninger og opplysninger om mangfold fastsetter nye rapporteringskrav om ikke-finansielle opplysninger for store foretak. Direktivet endrer bestemmelser som fremgår av direktivet 2013/34/EU. Direktivet 2013/95/EU er besluttet innlemmet i EØS-avtalen, jf. EØS-komitebeslutning nr. 39/2016 (5. februar 2016).

Direktivet stiller krav om at store foretak av allmenn interesse, og som på balansedagen har gjennomsnittlig antall ansatte gjennom regnskapsåret på mer enn 500, i årsberetningen skal gi en redegjørelse med informasjon om foretakets utvikling, ytelse, posisjon og innflytelse. Foretakets redegjørelse skal minst omhandle forhold knyttet til miljø, antikorrupsjon og bestikkelsessaker. Videre skal det redegjøres for sosiale forhold, personalforhold og respekt for menneskerettigheter. I årsberetningen skal det gis en

beskrivelse av mangfoldsstrategien som følges for foretakets administrasjons- , ledelses- og kontrollorgan når det gjelder for eksempel alder, kjønn, utdannings- og yrkesbakgrunn. Mangfoldsstrategiens mål, hvordan den skal gjennomføres og resultatene skal fremgå av beskrivelsen. Dersom foretaket ikke anvender en slik strategi, skal det i rapporten gis en begrunnelse for dette.

Regnskapslovutvalget, som ble oppnevnt 19. september 2014, har gitt to utredninger. Den andre delutredningen inneholder et forslag om lovendring i rapportering om ikke-finansielle ("*annen forklarende og beskrivende informasjon"*) opplysninger for å gjennomføre direktivets krav i norsk lov. Utredningen NOU 2016: 11 ble sendt på høring i august 2016.

Utvalget foreslo at alle regnskapspliktige, som ikke er små foretak, skal gi *"særskilte foretaksspesifikke opplysninger."* Disse opplysningene følger delvis av direktivets artikkel 19 nr. 2. Delvis innebærer disse en videreføring av gjeldende bestemmelser om § 3-3a og § 3-3c i regnskapsloven. Dette gjelder også rapportering om likestilling og diskriminering. Utvalget foreslo at direktivets artikkel 19 a om ikke-finansiell informasjon implementeres gjennom en ny bestemmelse i regnskapsloven. Bestemmelsen skal gjelde for store foretak av allmenn interesse som har gjennomsnittlig antall ansatte over 500.

4.2 FN-konvensjoner

Internasjonale menneskerettighetskonvensjoner utgjør det rettslige fundamentet for likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid. Verdenserklæringen om menneskerettighetene stadfester at samfunnet skal fremme vernet mot diskriminering. Menneskerettighetskonvensjonene, sammen med EU/EØS-retten, setter rammer for den nasjonale likestillingslovgivningen. FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) og FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle og sivile rettigheter (ØSK) pålegger medlemstatene en plikt til å fremme menneskerettigheter og friheter uten diskriminering av noen art. I FNs konvensjon mot kvinnediskriminering (CEDAW), FNs konvensjon mot rasediskriminering (CERD), FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) og FNs barnekonvensjon (BK) er aktivitetspliktene for de grunnleggende menneskerettighetene konkretisert ytterligere. ØSK, SP, CEDAW og BK er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven. Bestemmelsene i disse konvensjonene skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning, jf. menneskerettsloven § 3.

Det eksisterer ikke en egen FN-konvensjon mot diskriminering på grunn av seksuell orientering. I SP er imidlertid seksuell orientering innfortolket under diskrimineringsgrunnlaget kjønn, jf. Human Rights Committee Communication No. 488/1992, Australia.

CEDAW oppstiller en rekke aktivitetsplikter for konvensjonspartene. Konvensjonen angir nærmere bestemmelser om hvilke tiltak som bør iverksettes for å oppnå målsettingen om

faktisk likestilling mellom kvinner og menn. Konvensjonens artikkel 2 e) fastslår at konvensjonspartene skal *"treffe alle tiltak som er nødvendige for å hindre at personer, organisasjoner eller foretak diskriminerer kvinner*". Artikkel 2 bokstav f) stadfester at medlemslandene skal «*treffe alle egnete tiltak, også i lovs form, for å endre eller oppheve eksisterende lover, forskrifter, sedvaner og praksis som diskriminerer kvinner*».

CEDAWs artikkel 5 bokstav a) stadfester at konvensjonspartene skal treffe alle tiltak som er nødvendige *"for å endre menns og kvinners sosiale og kulturelle atferdsmønstre, med sikte på å avskaffe fordommer og hevdvunnen og all annen praksis som bygger på stereotype manns- og kvinneroller, eller på forestillingen om at et av kjønnene er det andre underlegent eller overlegent."*

CEDAWs artikkel 11 stiller et krav om at staten skal treffe alle nødvendige tiltak for å avskaffe diskriminering av kvinner i arbeidslivet. Staten skal bl.a. sikre kvinner *"retten til lik lønn, ytelser inkludert, og til lik behandling for arbeid av lik verdi, så vel som lik behandling når kvaliteten på arbeidet skal vurderes."*

Statene har en omfattende plikt til å avskaffe vold mot kvinner på alle områder i samfunnet. Kjønnsrelatert vold *("gender-based violence")* er diskriminering etter CEDAW, jf. Kvinnediskrimineringskomiteens generelle anbefaling nr. 19. Følgende fremgår av punkt 6:

"The Convention in article 1 defines discrimination against women. The definition of discrimination includes gender-based violence, that is, violence that is directed against a woman because she is a woman or that affects women disproportionately. It includes acts that inflict physical, mental or sexual harm or suffering, threats of such acts, coercion and other deprivations of liberty. Gender-based violence may breach specific provisions of the Convention, regardless of whether those provisions expressly mention violence."

Seksuell trakassering faller innenfor CEDAWs definisjon av vold mot kvinner, jf. Kvinnediskrimineringskomiteens generelle anbefalinger nr. 19 og 20.

Den generelle anbefalingen nr. 19 punkt 9 understreker at konvensjonsstaten kan bli ansvarlig for private aktørers handlinger dersom staten unnlater å iverksette *("with due diligence"*) forebyggende tiltak for unngå brudd på konvensjonsrettigheter, straffe voldshandlinger og tilkjenne kompensasjon.

Kjønnsrelatert vold, som gjør det umulig for kvinner å nyte av sine menneskerettigheter og grunnleggende friheter bl.a. i arbeidslivet, er diskriminering etter CEDAW artikkel 1. Dette er presisert i den generelle anbefalingen nr. 19 punkt 7. CEDAW-komiteen har gjort oppmerksom på at kjønnsrelatert vold, herunder seksuell trakassering, alvorlig kan hindre kvinners likebehandling i arbeidslivet, jf. den generelle anbefalingen nr. 19. Komiteen anbefaler at statene skal iverksette alle nødvendige tiltak for å beskytte kvinner mot all

kjønnsrelatert vold, inkludert effektive rettslige tiltak for å beskytte kvinner mot seksuelle overgrep og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Kvinnediskrimineringskomiteens generelle anbefaling nr. 35 omhandler kjønnsrelatert vold mot kvinner. Komiteen anbefaler i punkt 30 bokstav f) at statene implementerer forebyggende tiltak mot kjønnsrelatert vold, herunder gjennom bruk av insentiver, *"corporate responsibility models"* og andre mekanismer, og som også engasjerer aktører i privat sektor i dette arbeidet. Tiltakene skal omfatte bl.a. prosedyrer for håndtering av kjønnsbasert vold som foregår på arbeidsplassene, eller som rammer kvinnelige arbeidstakere.

Kvinnediskrimineringskomiteens generelle anbefaling nr. 27 omhandler eldre kvinner. I anbefalingen vises det til at eldre kvinner opplever sammensatt diskriminering basert på etnisk opprinnelse, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne mv. Komiteen uttaler følgende i punkt 11 *" while both men and women experience discrimination as they become older, older women experience ageing differently. The impact of gender inequality throughout their lifespan is exacerbated in old age and is often based on deep-rooted cultural and social norms."* Eldre kvinner skal anses som viktige ressurser i samfunnet. Statene skal sikre at eldre kvinner kan delta fullt og effektivt på alle samfunnsområder og er forpliktet «*to take all appropriate measures, including legislation, in order to eliminate their discrimination*». Anbefalingen tilsier også at statene skal *"facilitate the participation of older women in paid work without discrimination based on their age and gender."* Statene er også forpliktet til å sikre at det gis særlig oppmerksomhet til problemer eldre kvinner kan møte i arbeidslivet, jf. punkt 41.

CRPD-konvensjonen artikkel 4 stadfester at konvensjonspartene forplikter seg til å treffe alle hensiktsmessige tiltak for å endre eller oppheve eksisterende lover, forskrifter, sedvane og praksis som innebærer diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Statene skal også treffe alle hensiktsmessige tiltak for å sikre at ingen personer, organisasjoner eller private foretak diskriminerer mennesker på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Det fremgår av CERD-konvensjonens artikkel 2 at konvensjonspartene med alle egnede midler skal forby og bringe til opphør rasediskriminering fra enhver persons, gruppes eller organisasjons side. Konvensjonspartene skal treffe konkrete tiltak på de sosiale, økonomiske, kulturelle og andre områder for å sikre at grupper eller enkeltpersoner med en bestemt rasemessig tilhørighet får tilfredsstillende utvikling og beskyttelse, slik at de kan nyte sine menneskerettigheter og grunnleggende friheter fullt ut og på like vilkår.

4.3 Europarådet

Den europeiske menneskerettskonvensjon

Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 1 stadfester at medlemslandene har en plikt til å sikre konvensjonsrettighetene, herunder retten til ikke å bli diskriminert,

jf. artikkel 14. EMK er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven. Bestemmelsene i EMK skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning, jf. menneskerettsloven § 3. EMK omfatter ikke alle diskrimineringsgrunnlag som er vernet etter likestillings- og diskrimineringsloven. EMK gjelder ikke uttrykkelig "*seksuell orientering*" eller "*alder*". *"Seksuell orientering"* og *"alder"* er imidlertid innfortolket under kategorien "*annen status*" i EMK artikkel 14.

Istanbul-konvensjonen
Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (Istanbul-konvensjonen), som Norge ratifiserte 16. mai 2017, bygger på forståelsen av at vold mot kvinner utgjør alvorlig diskriminering av kvinner, og erkjenner at reell likestilling mellom menn og kvinner er en nøkkelfaktor i arbeidet med å forebygge vold mot kvinner. Konvensjonen bygger på en forståelse av at vold mot kvinner er strukturelt sett kjønnsavhengig og at vold er en av de viktigste sosiale mekanismene for å tvinge kvinner i en underordnet stilling sammenlignet med menn, jf. konvensjonens fortale. Konvensjonen har som formål å verne kvinner mot alle former for vold, medvirke til avskaffing av diskriminering av kvinner og fremme reell kjønnslikestilling, jf. artikkel 1. Konvensjonen pålegger omfattende generelle aktivitetsplikter til konvensjonspartene til å iverksette tiltak for å oppnå konvensjonens formål, jf. artikkel 12. Konvensjonen pålegger også konvensjonspartene konkretiserte plikter til å kriminalisere psykisk og fysisk vold, voldtekt og annen seksuell vold, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og tvangsabort, jf. artiklene 33 og 35-39. Konvensjonspartenes forpliktelser knyttet til rettsforfølging av seksuell trakassering er definert i artikkel 40:

"Partane skal ved lovgiving eller på annan måte treffe dei tiltaka som er nødvendige for å sikre straffeforfølging eller anna rettsforfølging av ei kvar form for uønskt verbal, ikkje-verbal eller fysisk åtferd av seksuell art som har som føremål eller verknad å krenkje ein person sin vørdnad, særleg når åtferda skaper eit truande, fiendtleg, fornedrande, audmjukande eller ubehageleg miljø."

Europarådets anbefaling om diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet
Europarådet vedtok i 2010 en anbefaling om å sikre effektiv lovgivning for å bekjempe diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet (CM/Rec (2010)5). Anbefalingen erkjenner at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner opplever homofobi, intoleranse og diskriminering på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet og at det derfor er behov for særskilte tiltak for å sikre deres menneskerettigheter. Medlemslandene skal arbeide aktivt for å bekjempe diskriminering på grunn av seksuell orientering på alle aktuelle områder.

Europarådets anbefaling om eldre personers menneskerettigheter
Europarådet har vedtatt en rekommandasjon om eldre personers menneskerettigheter. Europarådets rekommandasjon (CM/Rec/2014/2) anbefaler at det gis særlig oppmerksomhet til å hindre aldersdiskriminering i ulike livsområder.

4.4 ILO-konvensjoner

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO vedtok i 1951 en konvensjon om lik lønn for kvinner og menn for arbeid av lik verdi. ILO-konvensjonen nr. 100 ble ratifisert av Norge i 1960. Den har i stor grad dannet norm og vært retningsgivende for nasjonal og EU-rettslig lovgivning om likelønn. Konvensjonen pålegger staten å gjennomføre prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette innebærer at lønn skal være fastsatt uten hensyn til kjønn.

ILO vedtok i 1959 en konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke på grunn av rase, farge, kjønn, religion, politisk oppfatning, nasjonal opprinnelse eller sosial herkomst, jf. ILO-konvensjon nr. 111. Konvensjonen omfatter blant annet lønnsdiskriminering.

5 Styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt

5.1 Innledning

Aktivt likestillingsarbeid har fått stadig økt oppmerksomhet. Likestillings- og diskrimineringslovgivningens regler om aktivt likestillingsarbeid har også blitt styrket og utvidet. Allerede likestillingsloven av 1978 hadde en bestemmelse om at offentlige myndigheter skulle legge til rette for likestilling. Det ble i 2002 vedtatt bestemmelser i likestillingsloven om plikten til aktivt kjønnslikestillingsarbeid for arbeidsgivere og for arbeidslivets organisasjoner. Ved lovendringer i 2008 ble aktivitetsplikten utvidet til å omfatte nye diskrimineringsgrunnlag, dvs. etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne. De nye pliktene gjaldt for både offentlige og private virksomheter. I forbindelse med lovendringer av 2013 ble aktivitets- og redegjørelsespliktene i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven videreført. I diskrimineringsloven om seksuell orientering av 2013 ble det innført en tilsvarende aktivitets- og redegjørelsesplikt. Nedenfor gis det en redegjørelse for aktivitets- og redegjørelsespliktene etter gjeldende lov.

5.2 Dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt

5.2.1 Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft 1. januar 2018. Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd pålegger arbeidsgivere en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling når det gjelder diskrimineringsgrunnlaget kjønn, inkludert graviditet og permisjon ved fødsel og adopsjon, og omsorgsoppgaver. Aktivitetsplikten omfatter også etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Det fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd at arbeidet skal omfatte temaer tilknyttet arbeidsforhold og personalpolitikk, for eksempel rekruttering,

lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering. Departementet presiserer i forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven at aktivitetsplikten er fleksibel i det at virksomheter selv, "*etter en analyse av situasjonen*", må vurdere hvilke tiltak som skal iverksettes, jf. Prop. L 81 (2016-2017) merknader til § 26. Omfanget må tilpasses virksomhetens type, størrelse og geografiske beliggenhet. Etter departementets syn vil derfor plikten ikke være byrdefull for små virksomheter.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 pålegger arbeidsgivere en særskilt plikt til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering. Plikten etter § 13 gjelder ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner, i tillegg til arbeidsgivere.

Lovens § 26 andre ledd pålegger en ytterligere aktivitetsplikt til alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og private arbeidsgivere som jevnlig har mer enn 50 ansatte. Denne bestemmelsen beskriver et obligatorisk arbeidsverktøy for disse arbeidsgiverne. Bestemmelsen gir en beskrivelse av hvordan arbeidsgivere skal jobbe for å forbedre likestillingssituasjonen.

Etter § 26 andre ledd skal alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, innenfor sin virksomhet undersøke a) om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i egen virksomhet. Med "*hindre*" menes det, etter lovens forarbeider, konkrete og mer usynlige hindre, så som for eksempel holdninger, fordommer og strukturer. Undersøkelsen bør skje for eksempel i form av en gjennomgang av rutiner, samtaler med de ansatte eller medarbeiderundersøkelser.

Det fremgår av bestemmelsens andre ledd bokstav b) at arbeidsgiver deretter må analysere årsakene til identifiserte risikoer for diskriminering eller hindre for likestilling. Som et eksempel på dette nevnes det i lovproposisjonen lønnsforskjeller i virksomheten som kan knyttes til et diskrimineringsgrunnlag. Et eksempel kan også være barrierer som forhindrer at personer med funksjonsnedsettelser ikke kan arbeide i virksomheten.

Bestemmelsen § 26 andre ledd bokstav c) beskriver tredje trinn i arbeidet. Bokstav c) fastsetter et krav om at arbeidsgivere må iverksette relevante tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i egen virksomhet. Tiltakene er relevante når de er egnet til å avhjelpe de likestillingsutfordringer som er avdekket. Som et eksempel nevnes i lovproposisjonen gjennomføring av medarbeidersamtale når en ansatt kommer tilbake til arbeid etter endt foreldrepermisjon for å kartlegge vedkommendes arbeidssituasjon, herunder arbeidsoppgaver. Et tiltak kan også være at det utarbeides interne retningslinjer for varsling om trakassering. Uforholdsmessig kostbare tiltak kreves ikke gjennomført.

Bestemmelsen i andre ledd bokstav d) innebærer en plikt til deretter å vurdere resultatet av arbeidet som er utført. Det fremgår av lovens § 26 tredje ledd at arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt
Likestillings- og diskrimineringsloven ble vedtatt i juni 2017 uten en redegjørelsesplikt for arbeidsgivere. Det ble fremmet et representantforslag i november 2017 om å videreføre arbeidsgivers redegjørelsesplikt. Forslaget ble behandlet av Stortinget 15. desember 2017 og redegjørelsesplikten ble gjeninnført for alle diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, fra januar 2018. Dette fremgår av § 26 a i likestillings- og diskrimineringsloven. Bestemmelsen § 26 a er en kombinasjon av redegjørelsespliktene for arbeidsgivere som gjaldt etter den tidligere likestillingsloven § 24 og etter de tre tidligere diskrimineringslovene som ble opphevet 1. januar 2018. Forslagstillerne vurderte ikke endringene som ble gjort i aktivitetsplikten gjennom likestillings- og diskrimineringsloven. Gjeldende regulering av arbeidsgivers aktivitetsplikt § 26 og redegjørelsesplikt § 26 a henger derfor ikke sammen.

Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a skal alle arbeidsgivere redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn.

Videre skal arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor, redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling, uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
Redegjørelsesplikten gjelder for arbeidsgivere i private virksomheter som er pålagt å utarbeide årsberetning. Stortinget vedtok i desember 2017 forenklinger i regnskapsloven. Lovendringene innebærer at små foretak ikke lenger behøver å levere årsberetning, jf. Lovvedtak 5 (2017-2018). Tall fra SSB viser at ved inngangen til 2016, ville 98 % av virksomheter i Norge, sannsynligvis falle inn under regnskapslovens betegnelse *«små foretak"*, og er unntatt plikten å levere årsberetning. Det vises til lovforarbeidene til regnskapsloven, Prop. 160 L (2016-2017) og regnskapsloven §§ 1-6 og 3-1. Det fremgår av § 26 a fjerde ledd at offentlige myndigheter og offentlige virksomheter, som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal redegjøre for likestilling i årsbudsjettet.

5.2.2 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 25 pålegger arbeidslivets organisasjoner en plikt til å arbeide aktivt for likestilling. Plikten omfatter organisasjonenes rolle både som part i tariffavtaler og som interesseorganisasjon, jf. Prop. 81 L (2016-2017) merknader til § 25. Bestemmelsen viderefører aktivitetsplikten i de tidligere likestillings- og ikke-diskrimineringslovene, jf. likestillingsloven § 14, diskrimineringsloven om etnisitet § 14,

diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 19 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 13.

På lik linje med offentlige myndigheter skal arbeidslivets organisasjoner, innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Diskrimineringsgrunnlaget alder er ikke omfattet av arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt. Plikten innebærer ikke at organisasjoner må gjennomføre bestemte tiltak, men det må iverksettes konkrete tiltak innenfor organisasjonenes virkefelt som organisasjoner mener er aktuelle, jf. kravet om at arbeidet må være "*aktivt"*. For eksempel kan kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn være et slikt tiltak. Organisasjonenes aktivitetsplikt innebærer likevel ikke en plikt til å kontrollere at medlemmene oppfyller sin aktivitetsplikt, jf. Prop. 81 L (2016-2017) merknader til § 25. Organisasjonene må definere målet for sitt arbeid med likestilling. De må også ha en plan for det. Organisasjonene må videre utpeke en ansvarlig for aktivt likestillingsarbeid, jf. kravet om at arbeidet må være *"målrettet"* og *"planmessig",* jf. samme punkt i lovproposisjonen.

5.2.3 Offentlige myndigheters aktivitetsplikt

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål. Dette fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Bestemmelsen erstattet og videreførte likestillingsloven § 12, diskrimineringsloven om etnisitet § 13, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 18 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 12. Begrepet *"offentlige myndigheter"* omfatter statlige, kommunale og fylkeskommunale forvaltningsorganer, når det gjelder deres myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Det forventes at offentlige myndigheter har oppmerksomhet på, legger vekt på og i en viss grad prioriterer likestillingshensyn, jf. Prop. L 81 (2016-2017) merknader til § 24. Departementet ga i samme lovproposisjon kapittel 24.2.9. uttrykk for at myndighetene skal integrere likestillingsperspektivet i all offentlig virksomhet:

"Det følger av tidligere forarbeider at plikten innebærer å påse at likestillingshensyn integreres i all offentlig virksomhet, og den skal markere at offentlige myndigheter skal gi likestillingsarbeid høy prioritet, jf. Ot.prp. nr. 33 (1974–75) side 18 flg. Offentlig virksomhet må vurdere hvilke forhold som virker mot likestilling og hvilke tiltak som kan bidra til å fjerne slike barrierer. Videre omfatter plikten å iverksette konkrete likestillingstiltak, og å sikre at forslag til nye lover, forskrifter mv. og forvaltningsvedtak er i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven."

Plikten til å iverksette konkrete tiltak omfatter tiltak for å fremme likestilling og tiltak for å hindre diskriminering. Virksomheten må sette mål og lage en plan for likestillingsarbeidet. Hvor ansvaret for likestillingsarbeid ligger må være klart definert i virksomheten. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt er generell, på samme måte som

aktivitetsplikten som omfatter alle arbeidsgivere, jf. § 26 første ledd. Loven krever ikke at det iverksettes bestemte tiltak. Offentlige myndigheter skal *"ut fra en analyse av situasjonen"* vurdere hvilke tiltak som skal iverksettes. Hvordan situasjonen skal analyseres er ikke nærmere definert.

Myndighetene skal påse at lovforslag ivaretar likestillingshensyn og er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven, EU-rett og internasjonale konvensjoner. Plikten innebærer også at myndighetene skal ta initiativ til å endre regelverk som strider mot likestillings- og diskrimineringsloven. Myndighetene skal påse og sikre at tjenesteyting er likeverdig. Dette innebærer bl.a. tilrettelegging av informasjon, bruk av tolk eller annen form for individuell tilrettelegging. Det presiseres i lovproposisjonen at offentlige myndigheter også har en plikt til å jobbe aktivt mot sammensatt diskriminering.

5.2.4 LDOs pådriverarbeid og veiledning

LDOs pådriverarbeid

Det fremgår av diskrimineringsombudsloven § 5 at LDO skal arbeide for å fremme reell likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder som er gitt vern i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette omfatter kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. LDO skal også arbeide for å fremme likebehandling i arbeidslivet, uavhengig av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, og alder, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 13 og diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd og § 5 første ledd.

LDO skal være en aktiv pådriver for mer likestilling i samfunnet. Dette innebærer bl.a. at LDO skal ha oversikt over tilstand for likestilling og omfang av diskriminering. LDO skal bidra til bevisstgjøring, spre kunnskap om likestillingstilstand og utfordringer, samt utvikle kompetanse på og dokumentasjon om likestilling. LDO skal jobbe for å endre holdninger og diskriminerende atferd. LDO arbeider mot diskriminering på strukturelt nivå. Ombudet har et ansvar for å identifisere diskriminerende barrierer. Loven regulerer ikke hvordan pådriverfunksjonen skal utøves i praksis, eller hvilke områder LDO til enhver tid skal prioritere. LDO står derfor fritt til å bestemme hvordan det vil utøve denne funksjonen, jf. Prop. L 80 (2016-2017) merknader til § 5 ombudets oppgaver.

LDOs veiledningsoppgaver knyttet til aktivitetsplikten

LDO skal gi veiledning om bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven § 1 annet ledd, dvs. veiledning om bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven og bestemmelser om diskriminering i annen lovgivning. Alle kan henvende seg til LDO for veiledning, jf. § 5 annet ledd i likestillings- og diskrimineringsloven. LDO skal gi informasjon, støtte og veiledning i arbeidet for å fremme likestilling, både i offentlig, privat og frivillig sektor, jf. Prop. 80 L (2016-2017) kapittel 6.5.2.3 og merknader til § 5.

LDO gir veiledning om arbeidsgivers aktivitetsplikt. LDO skal også spre kunnskap om hvordan arbeidsgiver kan jobbe for likestilling og mangfold i virksomheten. LDO har ikke oppgaver knyttet til håndheving av likestillings- og diskrimineringsloven eller av bestemmelser om diskriminering i annen lovgivning. LDO kontrollerer heller ikke oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten.

5.2.5 Diskrimineringsnemndas håndheving

Diskrimineringsnemnda håndhever bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven, med unntak av de bestemmelsene som er oppregnet i § 7 første ledd bokstav a-h. Det følger av § 7 i diskrimineringsombudsloven at nemnda har kompetanse til å føre tilsyn med arbeidsgiveres, organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering, jf. § 13 sjette ledd. Departementet presiserer i lovforarbeidene at nemnda kan fatte vedtak om institusjonen ikke har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering, jf. Prop. 81 L (2016-2017) kapittel 18.9.4.4.

Nemnda håndhever ikke offentlige myndigheters, arbeidslivets organisasjoners eller arbeidsgivers plikt til å jobbe aktivt for likestilling, jf. § 7 i diskrimineringsombudsloven. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a. Det følger av diskrimineringsombudsloven § 7 at nemnda skal håndheve bestemmelsen om arbeidsgiveres redegjørelsesplikt.

5.3 Tre modeller for aktivitets- og redegjørelsespliktene

5.3.1 Innledning

Departementet har vurdert alternative måter å følge opp Stortingets anmodningsvedtak om å bevare og styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. anmodningsvedtaket nr. 1119 (2016-2017). Departementet har tatt utgangspunkt i tre modeller for ny regulering av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Disse modellene presenteres nedenfor og fremlegges høringsinstansene til uttalelse.

5.3.2 Modell 1 – Samfunnsansvarsmodellen

Bakgrunn

Utgangspunktet for denne modellen er Skjeie-utvalgets anbefalinger om hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten skal reguleres. Skjeie-utvalget viste i sin utredning til at likestillingsarbeid er i ulike stortingsmeldinger ansett som et element i virksomheters samfunnsansvar, jf. NOU 2011: 18 kapittel 2.1 og 3.5.1.3.

Flere internasjonale initiativer har retningslinjer og anbefalinger om samfunnshensyn, menneskerettigheter og diskriminering, rettet mot bedrifter og myndigheter.
OECD har gitt retningslinjer for flernasjonale selskaper, der menneskerettigheter og diskriminering diskuteres. FNs Global Compacts prinsipper om bærekraftig utvikling har bestemmelser om at selskaper skal sikre at de ikke medvirker til menneskerettighetsbrudd.

Et internasjonalt samarbeidsnettverk, Global Reporting Initiative, har utviklet prinsipper og måleindikatorer for rapportering om samfunnsansvar. Det vises også til omtalen av internasjonale menneskerettskonvensjoner i kapittel 4. Nasjonale regler og EU-rettslige direktiver gir nærmere føringer for samfunnsansvarsrapporteringen, jf. regnskapsloven § 3-3a og § 3-3c, jf. EU-direktiv 2014/95/EU.

Hvorvidt likestilling skal inngå som en del av rapporteringsplikten om samfunnsansvar, ble diskutert da regnskapslovens bestemmelser om samfunnsansvarsrapportering ble innført. Muligheter for en helhetlig tilnærming for rapportering om samfunnsansvar og bærekraft ble også vurdert, jf. Innst. S. nr. 200 (2008-2009). Finansdepartementet opprettet en arbeidsgruppe som utredet rapporteringskrav om næringslivets samfunnsansvar, og likestilling inngikk i arbeidsgruppens definisjon av samfunnsansvarsbegrepet, jf. Prop. 48 L (2012-2013).

Lovforslaget om regnskapslovens bestemmelser om rapportering om samfunnsansvar ble sendt på høring. Flere høringsinstanser etterlyste en samordning av rapporteringskravene. Noen påpekte at arbeidsgruppen hadde beskrevet en svært mangelfull etterlevelse av rapporteringskravene knyttet til bl.a. likestilling, samtidig som den slo fast at likestilling inngår i samfunnsansvarsbegrepet. Arbeidsgruppen hadde likevel konkludert med at det ikke er behov for en tilpasning av rapporteringskravene. Noen høringsinstanser mente at likestillingsarbeid burde rapporteres inn i forbindelse med store foretaks samfunnsansvarsrapportering. Det ble etterlyst et helhetlig rammeverk og krav til rapporteringen, der også bl.a. likestilling burde inngå.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement viste i sin høringsuttalelse til at det ikke burde gjøres endringer i rapporteringskravene før den nye diskrimineringslovgivningen var på plass.

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft 1. januar 2018. De tidligere fire likestillings- og diskrimineringslovene ble opphevet og reglene ble hovedsakelig videreført og samordnet i en felles lov.

Hovedtrekkene ved samfunnsansvarsmodellen

Samfunnsansvarsmodellen innebærer at aktivitets- og redegjørelsespliktene skal forstås som en del av ulike samfunnsaktørers bidrag til et bærekraftig samfunn. De særskilte kjennetegnene ved modell 1 er:

- redegjørelsesplikt for arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og for arbeidsgivere som skal følge lovbestemt arbeidsmetode
- redegjørelsesplikt som en del av samfunnsansvarsrapportering, etter regnskapsloven, for alle regnskapspliktige foretak.
- veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene utføres av LDO

Plikten til å redegjøre om samfunnsansvar gjelder i dag kun for såkalte store foretak, og likestilling og ikke-diskriminering er ikke omfattet av rapporteringsplikten, jf. regnskapsloven § 3-3c.

Aktivitetsplikt for arbeidsgivere
Etter samfunnsansvarsmodellen vil alle arbeidsgivere, uavhengig av virksomhetens størrelse, pålegges en generell aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd. Samfunnsansvarsmodellen innebærer dermed at gjeldende rettstilstand videreføres på dette punktet. Arbeidsgivere vil, som i dag, pålegges en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på de her nevnte diskrimineringsgrunnlagene. Plikten omfatter de temaene som er nevnt i lovens § 26 første ledd, dvs. bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering. Arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering og rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering tydeliggjøres ved at disse pliktene nevnes i loven.

Konkretisert aktivitetsplikt for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte
Plikten for arbeidsgivere i virksomheter som har mer enn 50 ansatte vil bli konkretisert, slik som i dag. Den konkretiserte plikten vil gjelde også for virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Aktivitetsplikten konkretiseres både når det gjelder *temaene* arbeidsgivere skal jobbe med og når det gjelder *arbeidsmetoden* arbeidsgivere skal bruke. De her nevnte arbeidsgivere skal i tillegg til de temaene som fremgår av den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd (dvs. bl.a. rekruttering, arbeids- og lønnsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og forebygging av trakassering) også jobbe med følgende: utarbeide en skriftlig oversikt over lønn fordelt etter kjønn, kartlegge bruken av ufrivillig deltid og forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

Arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal pålegges en plikt til å jobbe etter den konkretiserte arbeidsmetoden som er beskrevet i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Bestemmelsen beskriver en analytisk arbeidsmetode med fire trinn. Dette innebærer at disse arbeidsgivere skal undersøke risiko for diskriminering, analysere årsakene til disse, iverksette tiltak for å motvirke diskriminering, og vurdere resultatene av arbeidet. Bestemmelsen er inspirert av arbeidsmiljøloven § 7-1, som gir nærmere regler om opprettelse av arbeidsmiljøutvalg, og som differensierer på samme måte i forhold til antall ansatte.

Aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner
I samfunnsansvarsmodellen vil arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, innenfor sitt virkefelt, bli videreført. Arbeidslivets organisasjoner skal ha en aktivitetsplikt knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag oppregnet i

§ 25 i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven. Aktivitetsplikten vil innebære at organisasjonene, som i dag, skal gi råd, veiledning og opplæring til de tillitsvalgte og medlemsvirksomheter, utarbeide retningslinjer og sørge for at likestillingshensyn blir ivaretatt ved inngåelse av tariffavtaler mv.

Arbeidslivets organisasjoner skal i tillegg ha en aktivitetsplikt og en redegjørelsesplikt som arbeidsgiver, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Aktivitetsplikt for offentlige myndigheter
Denne modellen innebærer at bestemmelsen om at offentlige myndigheter fremdeles skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens formål, videreføres, jf. lovens § 24. Alle offentlige myndigheter skal sørge for at likestillingsperspektivet blir en integrert del av all myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt omfatter bl.a. likeverdig tjenesteytelse, lovarbeid, utredninger, handlingsplaner og strategiarbeid.

Modellen innebærer at det skal fastsettes konkrete føringer for hva myndighetene skal gjøre for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i myndighetsutøvelsen og tjenesteytingen. Departementet viser til Skjeie-utvalgets utredning Struktur for likestilling, jf. NOU 2011: 18 side 57.

I denne modellen skal offentlige myndigheter kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for likestilling, herunder ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering. Offentlige myndigheter skal være forbilder ved bekjempelsen av sammensatt diskriminering i all offentlig virksomhet. Myndighetene har allerede i dag en plikt til å arbeide mot sammensatt diskriminering, men departementet foreslår at plikten tydeliggjøres i lovteksten.

Modellen innebærer at det presiseres i loven at temaene som myndighetene skal jobbe med omfatter trakassering, herunder seksuell trakassering, og kjønnsrelatert vold, jf. NOU 2011: 18 kapittel 3.5.3. At kjønnsrelatert vold tydelig defineres som diskriminering i likestillings- og diskrimineringsloven, som alle myndigheter har en plikt til å bekjempe, innebærer en styrking av aktivitetsplikten. Dette vil være i samsvar med den internasjonale menneskerettslige utviklingen de siste tiårene.

Redegjørelsesplikt for arbeidsgivere som har konkret aktivitetsplikt, og for arbeidsgivere i offentlige virksomheter
Modellene i høringsnotatet reiser en del prinsipielle spørsmål knyttet til hensynene til fleksibilitet vs. styrking av pliktene. Regjeringen vil fjerne unødvendig regulering og byråkrati og jobbe for en enklere hverdag for næringsdrivende. Departementet har derfor vurdert nøye hvordan behovet for styrking av aktivitets- og rapporteringspliktene skal balanseres opp mot hensynet til avbyråkratisering og forenkling. Dette gjelder særlig små virksomheter med sårbar økonomisk situasjon og knappe ressurser.

I samfunnsansvarsmodellen er plikten til å gi en redegjørelse om likestilling, todelt. For det første skal *arbeidsgivere* i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som har en konkretisert aktivitetsplikt redegjøre for a) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og b) hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Denne rapporteringsplikten er knyttet til aktivitetsplikten for arbeidsgivere i likestillings- og diskrimineringsloven og den innebærer oppfølging av at aktivitetsplikten blir overholdt. Plikten utgjør den mest sentrale delen av redegjørelsesplikten for arbeidsgivere. Arbeidsgivere i små private virksomheter som *ikke* er omfattet av den konkretiserte aktivitetsplikten, er heller ikke omfattet av denne plikten. Dette gjelder private virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte.

For det andre vil *alle regnskapspliktige foretak,* som er hjemmehørende i Norge, i tillegg pålegges en plikt til å redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som del av rapportering om samfunnsansvar, jf. regnskapsloven § 3-3c. Dette omfatter alt arbeid med likestilling regnskapspliktige foretak utfører, og som ikke er omfattet av redegjørelsesplikten for arbeidsgivere beskrevet i forrige avsnitt. Redegjørelsesplikten etter regnskapsloven omfatter alt likestillingsarbeid som små private virksomheter utfører, både som arbeidsgiver, og for øvrig. Plikten er dermed ikke nødvendigvis knyttet til en tilsvarende aktivitetsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven.

Plikten etter regnskapsloven innebærer at alle regnskapspliktige foretak skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Videre skal regnskapspliktige foretak gi opplysninger om retningslinjer, prosedyrer og standarder de benytter i sitt arbeid, og opplyse hvordan de arbeider med å omsette slike retningslinjer, prosedyrer mv. om likestilling, til handling. Foretakene skal gi en vurdering av resultatene som er oppnådd som følge av arbeidet med å integrere likestillingshensynet i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Foretakene skal også opplyse om forventninger til dette arbeidet framover. Det fremgår av merknadene til regnskapsloven § 3-3c at *"[i] dette ligger et krav til sammenheng mellom retningslinjene, prinsippene, prosedyrene og standardene som det er opplyst om at foretaket benytter iht. annet punktum, og arbeidet for å følge opp disse retningslinjene mv. etter tredje punktum."* Hvis foretaket ikke har retningslinjer, prinsipper mv. skal det opplyses om dette. Forslaget omfatter både store og små foretak i regnskapslovens forstand, jf. regnskapsloven §§ 1-5 og 1-6.

Utgangspunktet etter den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven er at redegjørelsesplikten er knyttet til en tilsvarende aktivitetsplikt. Likestillings- og diskrimineringslovens aktivitetsplikt gjelder på norsk territorium. Virksomhetenes handlinger i utlandet er ikke, og skal heller ikke være, omfattet av den lovpålagte aktivitetsplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 3. Samfunnsansvarsmodellen innebærer at redegjørelsesplikten utvides. Redegjørelsesplikten skal omfatte alle foretak som er regnskapspliktige i Norge, jf. regnskapsloven § 1-2. Dette betyr at flernasjonale

selskaper, som opererer i flere land, og som velger å iverksette tiltak mot diskriminering for å fremme bærekraftig drift, rapporterer hva de gjør også utenfor riket. Modellen er i overenstemmelse med bruken av begrepet *"samfunnsansvar"* i regnskapsloven. Store foretak har allerede en tilsvarende plikt til å rapportere om samfunnsansvar når det gjelder menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, sosiale forhold, det ytre miljøet og bekjempelse av korrupsjon, jf. regnskapsloven § 3-3c, jf. forarbeidene til regnskapsloven (Prop. L 48 (2012-2013) side 19-21)).

Arbeidsgivere i *små foretak* er omfattet av aktivitetsplikten etter den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer en plikt for alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Den klare hovedregelen er at arbeidsgivere skal ha skriftlige rutiner og retningslinjer for sitt likestillingsarbeid for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten. Departementet mener at det likevel vil være en forskjell mellom f.eks. virksomheter som har to eller tre ansatte, og virksomheter med 15 ansatte, når det gjelder i hvilken utstrekning virksomheten skal utarbeide skriftlige rutiner og retningslinjer for sitt likestillingsarbeid, og når det gjelder hvor mye ressurser som skal brukes for å administrere og rapportere om aktivt likestillingsarbeid. Modellen innebærer at de minste foretakene, i en viss utstrekning, og ut fra en kostands-/nyttevurdering, selv vil kunne vurdere om de skal ha skriftlige rutiner for likestillingsarbeidet. Hvis små foretak velger ikke å ha slike rutiner, må de i så tilfelle opplyse om dette. Modellen innebærer at *små foretak* selv skal kunne velge, i hvilken grad de skal rapportere om arbeidet med likestilling. Det vises til forarbeidene til regnskapslovens bestemmelse om samfunnsansvarsrapportering, der det gis en vurdering av rapporteringsbestemmelsens økonomiske konsekvenser for næringslivet, jf. Prop. 48 L (2012-2013) kapittel 5.1.

I denne modellen skal store foretak redegjøre for likestilling i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Små foretak skal redegjøre for likestilling i annet offentlig tilgjengelig dokument, jf. regnskapsloven § 3-3c femte ledd. Med offentlig tilgjengelig dokument menes et dokument som er tilgjengelig på virksomhetens hjemmesider, eller i papirform hos virksomheten, og som alle har rett til innsyn i. Likestillingsredegjørelsen skal oppbevares.

Opplysninger i likestillingsredegjørelsen regnes som personopplysninger når opplysningene kan knyttes til en enkeltperson. Dette følger av personopplysningsloven § 2. Dersom personopplysningene kan anonymiseres slik at enkeltpersoner ikke kan identifiseres gjennom opplysningene i redegjørelsen, er utlevering av opplysningene ikke omfattet av personopplysningsloven.

Store foretak skal redegjøre for likestilling i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Årsberetningen er offentlig etter regnskapsloven § 8-1 noe som innebærer at alle kan bestille en kopi av årsberetningen gjennom Brønnøysundregistrene. Det er et behov for å ivareta personvernhensyn når det gjelder f.eks. resultatene etter lønnskartleggingen, som det skal redegjøres for i likestillingsredegjørelsen. Samtidig skal

det ivaretas tilstrekkelig åpenhet om resultatene etter lønnskartleggingen. I noen tilfeller kan det være fare for at enkeltansattes lønn blir offentliggjort gjennom lønnskartleggingen. Dette kan skje i menn- /kvinnedominerte, sterkt kjønnssegregerte bransjer der det er f.eks. bare noen få kvinner på en mannsdominert arbeidsplass. I slike tilfeller skal virksomheter vurdere om likestillingsredegjørelsen skal gis i et annet offentlig tilgjengelig dokument, istedenfor årsberetningen som er offentlig for alle gjennom Brønnøysundregistrene. Departementet viser her til den nye personvernordningen som forutsetter at det foretas en vurdering av personvernkonsekvenser for å sikre at de registrertes rettighetene ivaretas, jf. personvernforordningens artikkel 35.

Dersom likestillingsredegjørelsen gitt i et annet offentlig tilgjengelig dokument inneholder personopplysninger, skal disse opplysningene unntas offentlighet. Arbeidsgiver kan likevel gi innsyn i disse opplysningene til virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen. Innsynsrett skal kombineres med taushetsplikt. Det vises videre til omtalen av lønnskartleggingen i punkt 5.4.1.

Dersom personopplysninger utleveres til andre kreves det en særskilt lovhjemmel for det. Den foreslås en bestemmelse om innsynsrett i personopplysninger etter begjæring, som gir en slik lovhjemmel.

Tallene fra SSB (per 26. januar 2018) viser at 98,2 % av virksomheter i Norge har under 50 ansatte. Små regnskapspliktige foretak har ikke en plikt å levere årsberetning. Anonymisering av resultatene fra lønnskartleggingen kan være krevende, særlig for små foretak med få ansatte i de ulike stillingskategoriene. Samtidig er det essensiell at det sikres innsyn i lønnskartleggingen når det er en saklig grunn for det. Den foreslåtte reguleringsmodellen sikrer at både personvernhensynet og behovet for åpenhet for å fremme likestilling ved avlønning, blir ivaretatt.

Departementet foreslår at det inntas en forskriftshjemmel i likestillings- og diskrimineringsloven for å kunne gi nærmere regler om offentliggjøring av likestillingsredegjørelsen i eget dokument, og om gjennomføring av innsyn i denne. I forskriften kan det også gis nærmere bestemmelser om små foretaks plikt til å legge ut redegjørelsen på bedriftens hjemmeside. Videre kan det i forskriften fastsettes regler om styrebehandling av likestillingsredegjørelsen.

Redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter
I denne modellen skal offentlige myndigheter, i kraft av sin rolle som myndighetsutøvere og tjenesteytere, ha en plikt til å redegjøre for arbeidet med likestilling. Myndighetene skal også ha en plikt til å offentliggjøre denne dokumentasjonen i årsbudsjettet (statlige myndigheter) eller i årsberetningen (kommunale og fylkeskommunale myndigheter).

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift, og i forhold til sine interessenter og samarbeidspartnere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder til handling. Myndighetene skal også vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Offentlige myndigheter har ofte et bredt ansvarsområde og forslaget til redegjørelsesplikt kan derfor oppleves som omfattende. Departementet mener likevel at det er behov for en plikt for offentlige myndigheter å redegjøre for arbeidet med likestilling, da disse har et særskilt ansvar på likestillingsområdet og skal fremstå som et forbilde for andre samfunnsaktører. Denne plikten omfatter både statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter.

Mange kommuner har utarbeidet egne retningslinjer for etisk arbeid i kommunen, jf. f.eks. KS' prosessveileder i arbeidet med etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjonsarbeid i kommunen (2006). KS har opprettet en nettbasert etikkportal der uttalelser fra kommunesektorens etikkutvalg er lagt ut.[1] I etikkportalen gis det også råd og veiledning for kommunesektorens etiske arbeid, herunder arbeidet knyttet til likestilling, ikke-diskriminering og mangfold. I kommunelovens formålsparagraf fremgår det at loven skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard. Denne modellen går ut på at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering skal prioriteres høyt, og settes på agendaen på kommuners og fylkeskommuners arbeid med etikk og samfunnsansvar.

Veiledning og kontroll

I denne modellen videreføres LDOs veiledningsrolle når det gjelder aktivitetspliktene etter likestillings- og diskrimineringsloven. LDO skal gi veiledning til alle arbeidsgivere, arbeidslivets organisasjoner og offentlige myndigheter. Etter denne modellen skal LDO i tillegg få ansvaret for å kontrollere oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Det legges til grunn at aktivitets- og redegjørelsespliktene ikke skal håndheves eller sanksjoneres utover den veiledningsbaserte oppfølgingen/kontrollen som ombudet skal ha ansvaret for.

Forslaget innebærer at veilednings- og kontrollfunksjonen gjennomføres av samme organ og at kontroll/oppfølging skal ha en *"myk innretning"*. Skjeie-utvalget anbefalte en slik tilnærming for offentlige myndigheters tilsyn med aktivitetsplikten. Det kan stilles spørsmål ved om samme organ bør gi veiledning om aktivitets- og redegjørelsespliktene og kontrollere oppfyllelsen av disse. Forholdet mellom kontroll av oppfyllelse av lovpålagte krav og veiledning utført i forbindelse med tilsyn har blitt drøftet bl.a. i Tilsynsutvalgets utredning NOU 2004: 17 Statlig tilsyn med kommunesektoren og forarbeidene til kommuneloven (Ot.prp. nr. 97 (2005-2006), jf. også Tilsynsmeldingen (St.meld. nr. 17 (2002-2003)). Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) har gjennomført

[1] Se http://www.ks.no/etikkportalen

en kartlegging av Fylkesmannens tilsyn med kommuner, og vurdert hvordan tilsyn har utviklet seg, jf. Difi-notat 2015:3. Difi konkluderer bl.a. med at et av de viktigste utviklingstrekkene med tilsyn med kommuner er at det utvikles metoder for læringsbasert tilsyn på alle fagområder og at det utvikles metoder for å gi veiledning om regelverk før og etter tilsynet.

Forskning (bl.a. Engestrøm 1995; Fintland, Østebo og Braut 2017) tyder på at tilsynsmodeller som oppleves som dialogbaserte av deltagerne, og som er basert på involvering, stimulerer til læring og faglig refleksjon. Samfunnsansvarsmodellen innebærer ikke sanksjonering av eventuelle brudd på aktivitetspliktene. Den økte involveringen av pliktsubjektet og dialogpreget tilnærming i veiledning, utforming av felles forståelse av tilstand, utfordringer og mulige løsninger, kommer derfor ikke i konflikt med ombudets kontrolloppgaver. Departementet vil legge frem et forslag som i størst mulig grad bidrar til kvalitetsutvikling i pliktsubjektenes arbeid med likestilling.

LDO skal selv kunne vurdere hvordan det vil utføre sin veiledningsfunksjon. LDO vil f. eks. kunne gi opplæring i lovens krav om aktivt likestillingsarbeid og om redegjørelsesplikten. LDO vil kunne bistå arbeidsgivere med å identifisere likestillingsutfordringer og å iverksette relevante tiltak. LDO kan også gi veiledning om utarbeidelse av rutiner og retningslinjer, samt gi veiledning ved håndtering av avvik i virksomheter.

Målet med LDOs veiledningsarbeid er å formidle kunnskap, gi støtte og bidra til kompetanseutvikling. Denne modellen innebærer at ombudet også skal gjennomføre tilsyn med virksomheter som har en plikt til å jobbe aktivt med likestilling, jf. §§ 24 til 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Denne funksjonen skal utføres på en måte som bidrar til virksomhetenes utviklings- og kvalitetsforbedringsarbeid.

I denne modellen pålegges LDO en plikt til å gi veiledning om aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt å gi råd om praktisering av disse bestemmelsene. LDO får også ansvaret for å kontrollere oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Dette lovfestes gjennom endringer i diskrimineringsombudsloven. Departementet legger til grunn at LDOs veilednings- og kontrollfunksjon skal støtte dynamisk næringslivsutvikling og bidra til å fremme reell likestilling, både i privat og offentlig sektor. LDO og virksomhetens representanter bør utarbeide en felles arbeidsplan og konstruere en felles tilnærming til temaene det skal gjennomføres kontroll på. LDO skal utarbeide maler og skjemaer for virksomheters bruk slik at oppfølging av lovens krav om aktivitets- og redegjørelsesplikten blir enkelt for pliktsubjektene.

Departementet viser til Stortingsmelding om statlige tilsyn (St.meld. nr. 17 (2002-2003), der utfordringer ved ulike tilsynsorganiseringer ble vurdert. I Stortingsmeldingen ble det uttalt bl.a. at statlige tilsyn ikke bør oppfatte sin rolle "*som en fjern og opphøyet instans som kun skal vurdere om avvik fra regelverket foreligger eller ikke. Tilsynene bør ikke nøye seg med en påpekning av at et gitt forhold ikke er i overensstemmelse med regelverket. Tilsynene bør i sin tilnærming til sakene tilstrebe å være løsningsorienterte ved å komme med forslag til hvordan*

en virksomhet kan finne en løsning som er i overensstemmelse med regelverkets krav. Dette stiller nye krav til tilsynenes kompetanse."

LDO skal på eget initiativ kontrollere at årsberetningen/likestillingsredegjørelsen i et annet offentlig dokument tilfredsstiller lovens krav. LDO skal kontrollere at virksomhetene faktisk har en redegjørelse for likestilling, og at innholdet i redegjørelsen oppfyller lovens krav. LDOs kontroll skal gjennomføres slik at den blir en reell støtte i kvalitetsutviklingen ved virksomheters likestillingsarbeid. Ombudet skal gjennomgå virksomheters likestillingsredegjørelser, analysere funnene, og komme med forslag til forbedringstiltak og styrking av innsats, jf. Skjeie-utvalgets anbefaling om oppgaver for et nytt direktorat for likestilling i NOU 2011: 18 kapittel 6.2.3. Modellen innebærer at aktivitetsplikten ikke håndheves utover den veiledningsbaserte oppfølgingen som ombudet foretar. Det skal også lovfestes en forskriftshjemmel for at ombudets veilednings- og kontrollfunksjon kan utdypes ytterligere.

Likestillingsarbeid forankres i styret
Denne modellen innebærer at ansvaret for å jobbe aktivt med likestillingsfremmende tiltak forankres i selskapers styre. Dette for å sikre ivaretakelsen av likestillings- og mangfoldsperspektivene i selskapenes drift. Formålet er at styreforankring bidrar til å skape en organisasjonskultur med bevissthet om fordelene ved økt likestilling i virksomheten og om likestillingsutfordringer og -barrierer i arbeidslivet. Dette omfatter spørsmål som mangfoldsrekruttering, deltidsarbeid, muligheter til å kombinere familieliv og arbeid, utviklingsmuligheter, forfremmelse, lønnsforskjeller og tilrettelegging, jf. Fafos rapport 2015:25 og Meld. St. 6 (2016-2017) Likestilling for likelønn. En utredning om kvinner i lederstillinger konkluderer at *"[f]orankring og engasjement i toppledelsen er viktig for å realisere en tiltaksorientert strategi for å fremme kjønnsbalanse i lederstillinger*," jf. Teigen & Reisel 2017. Det vises også til at aksjelovgivningen har bestemmelser om kjønnsrepresentasjon i selskapets styre, jf. allmennaksjeloven § 6-11 a, allmennaksjeloven § 20-6, aksjeloven § 20-6, likestillings- og diskrimineringsloven § 28, statsforetaksloven § 19, lov om interkommunale selskaper § 10, stiftelsesloven § 27 a, samvirkelova § 69 og kommuneloven § 80 a.

Styrets medlemmer har ansvaret for årsberetningen, jf. regnskapsloven § 3-5. Underskriften etter regnskapsloven § 3-5 omfatter redegjørelsen om likestilling også når det gis i et annet offentlig tilgengelig dokument. Dette fremgår av regnskapsloven § 3-5 tredje ledd.

5.3.3 Modell 2 – Likestilling som en del av HMS-arbeid

Bakgrunn
Departementet har vurdert Graver-utvalgets anbefalinger til regulering av aktivt likestillingsarbeid som en mulig måte å bevare og styrke aktivitetspliktene. Utvalgets anbefalinger er omtalt i kapittel 2.2. i høringsnotatet. Departementet skisserer med dette en modifisert versjon av Graver-modellen.

Hovedtrekkene ved HMS-modellen
Modell 2 innebærer at likestillingsarbeidet implementeres i virksomhetens eksisterende strukturer for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeidet).

De særskilte kjennetegnene ved modell 2 er:

- arbeidsgivers aktivitets- og dokumentasjonsplikt reguleres i arbeidsmiljøloven som del av krav som stilles for HMS-arbeid
- virksomheter som har arbeidsmiljøutvalg skal følge lovbestemt arbeidsmetode, og har plikter knyttet til lønnskartlegging, ufrivillig deltid og kjønnsrelatert vold
- LDO gir veiledning om aktivitets- og dokumentasjonsplikten
- Arbeidstilsynet fører tilsyn med og håndhever arbeidsgivers aktivitetsplikt som ledd i det ordinære tilsynet med HMS-arbeid

Aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere
I denne modellen vil arbeidsgivers aktivitetsplikt utformes slik at den kan innarbeides i virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Pliktene knyttet til virksomheters HMS-arbeid er definert i arbeidsmiljøloven kapittel 4. Aktivitetsplikten vil innlemmes som eget punkt i arbeidsmiljøloven §§ 4-3 og 4-4 som fastsetter krav til det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. Virksomhetens arbeidsmiljøutvalg vil være en viktig aktør ved gjennomføring av aktivitetsplikten. Arbeidstilsynet får en sentral rolle ved at det fører tilsyn med arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Etter modell 2 vil alle arbeidsgivere, uavhengig av virksomhetens størrelse, pålegges en generell aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd. Arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering og ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering tydeliggjøres, som i modell 1, jf. punkt 5.3.2.

Konkretisert aktivitetsplikt for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte
I denne modellen vil plikten for arbeidsgivere i virksomheter som har mer enn 50 ansatte bli konkretisert. Den konkretiserte plikten vil gjelde også for virksomheter mellom 20 og 50 ansatte når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Aktivitetsplikten konkretiseres både når det gjelder *temaene* arbeidsgivere skal jobbe med og når det gjelder *arbeidsmetoden* arbeidsgivere skal bruke. Det vises til omtalen av de konkretiserte pliktene i punkt 5.3.2.

I denne modellen skal arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte pålegges en plikt til å jobbe etter arbeidsmetoden som er beskrevet i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. I denne modellen vil også plikten til arbeidsgivere, med hhv. minst 50 eller 20 ansatte, til å arbeide etter den konkrete arbeidsmetoden bli lovfestet også i arbeidsmiljøloven. Dette gjøres gjennom endringer i arbeidsmiljøloven §§ 4-3 og 4-4, som fastsetter krav til det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet.

De tillitsvalgte, som de ansattes representanter, skal i denne modellen delta i arbeidet med likestilling som ledd i det systematiske HMS-arbeidet. Dette stadfestes i arbeidsmiljølovens nye bestemmelser om aktivt likestillingsarbeid, og i en egen bestemmelse i likestillings- og diskrimineringsloven.

Modell 2 må leses i sammenheng med arbeidsmiljøloven § 7-1 som gir nærmere regler om opprettelse av arbeidsmiljøutvalg. Følgende fremgår av denne bestemmelsen:

"I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det vere arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere."

Arbeidsmiljøutvalget vil etter denne modellen være en sentral aktør i likestillingsarbeidet, og den konkretiserte aktivitetsplikten gjelder for virksomheter som har et arbeidsmiljøutvalg, jf. § 7-1 i arbeidsmiljøloven. Departementet legger til grunn at arbeidsmiljøutvalget vil kunne delegere likestillingsoppgavene til et underutvalg eller en koordineringsgruppe dersom de lokale forholdene i virksomheter tilsier at dette vil være en hensiktsmessig måte å organisere arbeidet på.

Aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner
Etter denne modellen skal arbeidslivets organisasjoner pålegges en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor sine virkefelt. Arbeidslivets organisasjoner skal, som i dag, ha en aktivitetsplikt knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag oppregnet i § 25 i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven. Det inntas en egen bestemmelse om dette i arbeidsmiljøloven. Aktivitetsplikten vil innebære at organisasjonene skal, som i dag, gi råd, veiledning og opplæring til de tillitsvalgte og medlemsvirksomheter, utarbeide retningslinjer og sørge for at likestillingshensyn blir ivaretatt ved inngåelser av tariffavtalene mv.

Etter denne modellen har arbeidslivets organisasjoner i tillegg en aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt som arbeidsgiver.

Aktivitetsplikt for offentlige myndigheter
I denne modellen vil offentlige myndigheter pålegges en konkretisert aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten samsvarer med offentlige myndigheters aktivitetsplikt etter samfunnsansvarsmodellen. Det vises til beskrivelsen av dette i punkt 5.3.2.

Dokumentasjon og veiledning
Etter denne modellen skal arbeidsgivere og offentlige myndigheter dokumentere sitt arbeid med likestilling skriftlig, og oppbevare denne dokumentasjonen. I samsvar med Graver-utvalgets anbefaling vil arbeidsgivere ha en plikt til å utarbeide dokumentasjon om den

faktiske tilstanden for kjønnslikestillingsarbeidet. Arbeidsgivere skal også utarbeide dokumentasjon om iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle vernede diskrimineringsgrunnlag.

Det foreslås en lovhjemmel som gir adgang til å gi nærmere regler om gjennomføring av internkontroll og omfanget av dokumentasjonsplikten i forskrift. Dokumentasjonsplikten vil erstatte plikten for arbeidsgivere til å redegjøre for likestilling i årsberetningen eller i årsbudsjettet. Reglene om redegjørelsesplikten for likestilling i regnskapsloven, i kommuneloven og i likestillings- og diskrimineringsloven vil bli opphevet.

I denne modellen skal offentlige myndigheter pålegges en plikt til å redegjøre for arbeidet med likestilling. Redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter samsvarer med myndighetenes redegjørelsesplikt etter samfunnsansvarsmodellen. Det vises til beskrivelsen av plikten i punkt 5.3.2.

Ombudet vil etter modell 2 få som oppgave å gi råd og veiledning om aktivitets- og dokumentasjonsplikten. Ombudet vil veilede arbeidsgivere, både i privat og i offentlig sektor, samt offentlige myndigheter når det gjelder disse pliktene.

Tilsyn
Denne modellen vil innebære at Arbeidstilsynet fører tilsyn med og håndhever arbeidsgivers forpliktelser knyttet til aktivt likestillingsarbeid. Arbeidstilsynet følger opp og håndhever virksomhetenes arbeid for å oppfylle kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 4. I denne modellen skal arbeidsgivers aktivitetsplikt håndheves av Arbeidstilsynet som ledd i det ordinære tilsynet av virksomhetens HMS-arbeid. Denne modellen innebærer at Arbeidstilsynet vil kunne gi pålegg og treffe enkeltvedtak som er nødvendige for oppfyllelse av arbeidsgivers aktivitetsplikt. Dette som en integrert del av bestemmelsene om aktivitetsplikten i arbeidsmiljølovens helse-, miljø- og sikkerhetskrav, samt tilhørende forskrifter, jf. arbeidsmiljøloven § 18-6 (1). Det kan fastsettes en tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegget, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7.

Styreforankring
I denne modellen forankres ansvaret for å jobbe aktivt med likestillingsfremmede tiltak i selskapers styre. Departementet mener dette vil sikre ivaretakelsen av likestillings- og mangfoldsperspektivene i selskapenes drift. Det vises til omtalen av dette forslaget i kapittel 5.3.2.

5.3.4 Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter

Bakgrunn
Det praktiske arbeidet med likestilling kan organiseres på forskjeller måter. En virksomhet kan oppnevne en egen kontaktperson for spørsmål om likestilling. En slik kontaktperson bør ha riktig kompetanse og støtte fra ledelsen. Virksomheter kan også etablere særskilte

organer som har ansvaret for likestillingsarbeidet. Denne formen å organisere arbeidet på har vært brukt i kommuner og fylkeskommuner, og i utdanningssektoren. Arbeidslivets parter har avtalefestet bestemmelser som innebærer at tillitsvalgte kan velges til spesielle oppgaver – enkelte tariffavtaler har bestemmelser om valg av likestillingstillitsvalgt. Arbeidslivets parter kan også avtalefeste at det skal etableres et likestillingsutvalg i virksomheten, jf. f.eks. Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet for ansatte i medlemsbedriftene i Finans Norge har en bestemmelse der det fremgår at det skal opprettes eget likestillingsutvalg dersom bedriftsledelsen eller tillitsvalgt ber om det, jf. Hovedavtalen § 17.

Kommuner har hatt permanente likestillingsutvalg siden 1970 -tallet, jf. NOU 2011: 18 kapittel 5.2.1. En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid viser at antallet kommunale likestillingsutvalg økte til 353, frem til 1991 (79 % av kommuner), jf. rapporten *"Vedvarende vikeplikt"* 2011. Rapporten viser til at Likestillingsutvalgenes oppgaver, rettigheter eller plikter ikke var lovfestet, noe som kan ha vært utfordrende.

Ifølge kartleggingen var det store forskjeller i kommuners, fylkeskommuners, og fylkesembetenes arbeid med likestilling. Noen virksomheter hadde godt forankret likestillingsperspektiv, godt plan- og strategiarbeid, og aktive politiske utvalg, men mange virksomheter hadde manglende systematikk, kontinuitet og forankring. Kartleggingen konkluderte med at forankring, kunnskap og ressurser var de viktigste suksesskriteriene for likestillingsarbeid.

Hovedtrekkene ved likestillingsutvalg-modellen
Modell 3 innebærer at likestillingsarbeidet vil bli forankret i et eget likestillingsutvalg i virksomhetene. De særskilte kjennetegnene ved modell 3 er:

- virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal opprette et likestillingsutvalg, som skal følge lovbestemt arbeidsmetode
- generell aktivitetsplikt og dokumentasjonsplikt for alle arbeidsgivere
- konkretiserte aktivitetsplikter knyttet til lønnskartlegging, ufrivillig deltid og kjønnsrelatert vold for virksomheter som har et likestillingsutvalg
- LDO veileder og kontrollerer oppfyllelsen av plikter

Plikten til å etablere et likestillingsutvalg
Departementets tredje modell for regulering av aktivt likestillingsarbeid bygger på tanken om at arbeidsgivere i virksomheter av en viss størrelse pålegges en plikt til å opprette et likestillingsutvalg. Likestillingsutvalget vil være virksomhetens eget organ for drøfting og behandling av spørsmål om likestilling og mangfold, og likestillingsutvalget skal jobbe aktivt og systematisk for likestilling. Arbeidsgiver har ansvaret for oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten, og likestillingsutvalget skal bidra til oppfyllelsen av pliktene. Likestillingsutvalget skal delta i planleggingen og gjennomføringen av tiltak.

I denne modellen skal arbeidsgivere, arbeidstakere og virksomhetens likestillingskontaktperson være representert i likestillingsutvalget. Arbeidsgiver skal være forpliktet til sørge for nødvendig opplæring for likestillingskontaktpersonen. LDO kan organisere opplæring og kurs for virksomheters likestillingskontaktpersoner, og det kan utvikles f.eks. e-læring og nettkurs for dette. En forutsetning er at arbeidsgivere sørger for at likestillingskontaktpersonen har tilstrekkelig tid til å utføre oppgavene knyttet til vervet.

Etter denne modellen vil alle arbeidsgivere i virksomheter med minst 50 ansatte pålegges å etablere et likestillingsutvalg. Virksomhetene med mellom 20 og 50 ansatte skal opprette et likestillingsutvalg når en av arbeidslivets parter krever det. Denne måten å differensiere i forhold til antall ansatte er inspirert av bestemmelsen om etablering av et arbeidsmiljøutvalg, jf. arbeidsmiljøloven § 7-1. Hovedregelen er, etter denne bestemmelsen, at virksomheten med minst 50 ansatte skal opprette et arbeidsmiljøutvalg. Etter arbeidsmiljøloven § 7-1 skal arbeidsmiljøutvalg også opprettes i virksomhet mellom 20 og 50 ansatte når en av partene i virksomheten krever det. Allerede lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 1977 hadde en tilsvarende bestemmelse om opprettelse av arbeidsmiljøutvalg, jf. § 23. Differensiering etter antall ansatte (50 eller 20 ansatte) er dermed et godt etablert prinsipp.

Formålet med ordningen med et likestillingsutvalg, er at det legges til rette for en kontinuerlig kvalitetsforbedring i virksomheters likestillingsarbeid. Sammensetningen av likestillingsutvalget og utvalgets forankring i ledelsen, virksomhetens ansatte og kompetansemiljøet på likestillingsfeltet – gjennom en kontaktperson med spesiell kompetanse på likestillingsspørsmål – gir et godt grunnlag for en systematisk tilnærming til likestillingsfremmende arbeid.

Aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere
Etter denne modellen vil alle arbeidsgivere ha en generell plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Plikten er likelydende i alle tre modellene. Det vises til beskrivelsen i kapittel 5.3.2. i høringsnotatet.

Konkretisert aktivitetsplikt for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte
De konkretiserte aktivitetspliktene – både når det gjelder temaene arbeidsgivere skal jobbe med og når det gjelder arbeidsmetoden som skal brukes i dette arbeidet – vil danne grunnlaget for likestillingsutvalgets arbeid. Innholdet av de konkretiserte pliktene for arbeidsgivere samsvarer med de konkretiserte pliktene i de to andre modellene. Det vises til omtalen av pliktene i kapittel 5.3.2.

Aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner
I denne modellen vil arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, innenfor sitt virkefelt, bli videreført. Organisasjonenes plikter er likelydende i alle modellene. Det vises til beskrivelsen om plikten i kapittel 5.3.2.

Denne modellen innebærer at arbeidstakers representanter vil være representert i likestillingsutvalget. Arbeidslivets organisasjoner har i tillegg en aktivitets- og dokumentasjonsplikt som arbeidsgiver.

Aktivitetsplikt for offentlige myndigheter
Denne modellen innebærer en konkretisering av offentlige myndigheters aktivitetsplikt. Innholdet av aktivitetsplikten for offentlige myndigheter samsvarer med myndighetenes aktivitetsplikt etter de to andre modellene. Det vises til beskrivelsen av dette i kapittel 5.3.2.

Dokumentasjon, veiledning og kontroll
I modell 3 pålegges arbeidsgivere en plikt til å utarbeide dokumentasjon om den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling. Arbeidsgivere skal utarbeide dokumentasjon om iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Det pålegges en plikt til å oppbevare denne dokumentasjonen og å fremlegge dokumentasjonen til ombudet eller andre interessenter, på oppfordring. Det kan fastsettes en lovhjemmel som gir adgang til å gi nærmere regler om omfanget av arbeidsgiveres dokumentasjonsplikt i forskrift.

Offentlige myndigheter skal pålegges en redegjørelsesplikt. Plikten er likelydende i alle modellene, jf. omtalen av redegjørelsesplikten i kapittel 5.3.2.

I denne modellen vil ombudet ha ansvaret for veiledning og kontroll. En nærmere beskrivelse av ombudets veilednings- og kontrolloppgaver fremgår av kapittel 5.3.2.

Forankring i styret
I denne modellen forankres ansvaret for å jobbe aktivt med likestillingsfremmede tiltak i selskapers styre. Det vises til omtalen av dette i punkt 5.3.2.

5.3.5 Departementets vurdering og forslag

Etter departementets vurdering innebærer alle de tre skisserte modellene en betydelig styrking av det strukturelle arbeidet med likestilling og mangfold.

Samfunnsansvarsmodellen (modell 1) innebærer en erkjennelse av at virksomheter er en integrert del av det samfunnet de opererer i. En vesentlig fordel med denne modellen – sammenlignet med de to andre skisserte modellene – er fleksibiliteten for arbeidsgivere. Denne modellen innebærer at de organisatoriske rammene for likestillingsarbeidet gir rom for lokale løsninger og tilpasninger etter virksomhetens behov. Denne modellen vil antakelig oppleves som enklere og mindre byråkratisk enn de to andre modellene.

Likestillingsrapportering henger sammen med øvrig samfunnsansvarsrapportering. Departementet mener at det er hensiktsmessig at foretakene gir opplysninger om temaer som inngår i bedriftenes samfunnsansvar i ett dokument, dvs. i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Dette gjelder uavhengig av om rapporteringen knytter seg til lovpålagte plikter eller til virksomhetens frivillige innsats. Redegjørelse for likestilling som en del av samfunnsansvarsrapportering vil innebære stor grad av fleksibilitet for små virksomheter.

I modell 2 betraktes likestillingsarbeidet som en del av virksomheters HMS-arbeid. En tydelig og veletablert organisatorisk ramme for likestillingsarbeid vil være en fordel og enkelt å implementere. Mange arbeidsgivere er godt kjent med og har erfaring fra å anvende de generelle reglene om HMS-arbeid, som også kan tilpasses risikoforholdene i egen virksomhet. Denne måten å strukturere arbeidet på vil antakelig gjøre det enklere for arbeidsgivere å ta tak i virksomhetens likestillingsutfordringer, sammenlignet med situasjonen i dag. Likestillingsutfordringer og diskriminering kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet negativt. Graver-utvalget mente at denne strukturen kan bringe med seg effektiviseringsgevinster knyttet til vekselvirkning av ulike tiltak. For eksempel vil arbeidsmiljølovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forebyggende arbeid mot trakassering overlappe arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven. Samtidig er det far for at det ikke er nok ressurser til å både jobbe med arbeidsmiljø og likestilling.

Modell 3 innebærer at virksomheter av en viss størrelse skal etablere et likestillingsutvalg. Denne modellen har en struktur som vil kunne innebære en betydelig kvalitetsmessig styrking av virksomhetenes likestillingsarbeid. Større virksomheter pålegges en plikt til å ha et eget organ for drøfting av spørsmål som angår likestilling og ikke-diskriminering. Fordelen med denne modellen er at virksomheter, gjennom likestillingsutvalg og likestillingskontaktperson, skal tilegne seg kunnskap om tilstanden for likestilling i egen virksomhet og kompetanse for å håndtere utfordringer. Ved å opprette et slik utvalg, blir likestillingsarbeidet en integrert del av virksomhetens daglige drift, tilpasset virksomhetens mål og kultur. Ulempen med denne modellen er at organiseringen og arbeidsformen kan oppleves som byråkratisk og byrdefull.

HMS-modellen (modell 2) og likestillingsutvalgs-modellen (modell 3) utvider arbeidslivets organisasjoners ansvar for strukturelt likestillingsarbeid. I tillegg til den generelle plikten organisasjonene allerede har etter § 25 i likestillings- og diskrimineringsloven, vil organisasjonene ha en rolle og funksjon i HMS-arbeid og likestillingsutvalg. Dette legger til rette for en god dialog mellom arbeidslivets parter.

Når det gjelder redegjørelsesplikten, er departementet opptatt av at dette ikke blir en ren papirøvelse, men at dokumentasjon og kontroll i størst mulig grad vil kunne bidra til kvalitetsutvikling hos de aktuelle aktørenes likestillingsarbeid. Departementets forslag for modell 1 og 3 innebærer at kontrollen av aktivitets- og redegjørelsesplikten først og fremst

bør bygge på et samarbeid mellom kontrollmyndigheten og virksomheten. I modellene 1 og 3 skal veilednings- og kontrollfunksjonene slåes sammen, og oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsespliktene skal tillegges ombudet. At ombudet skal ilegges nye oppgaver innebærer behov for en ressursmessig styrking.

HMS-modellen innebærer at Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn om oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten i forbindelse med sin ordinære tilsynsvirksomhet. Oppfølging og kontroll av likestillingsarbeidet må være en prioritert oppgave hos håndhevingsorganet. Dette forutsetter personalmessige ressurser og kompetanseoppbygging hos Arbeidstilsynet.

Stortinget har i anmodningsvedtaket bedt regjeringen om å bevare og styrke aktivitets-redegjørelsesplikten ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger. Etter departementets vurdering vil samfunnsansvarsmodellen imøtekomme Stortingets anmodning på en egnet måte. Samfunnsansvarsmodellen innebærer mindre byråkrati og gir mer fleksibilitet til virksomhetene enn de to andre modellene, samtidig som den innebærer en betydelig styrking av aktivitets- og redegjørelsespliktene.

Departementet tilrår at aktivitets- og redegjørelsespliktene utformes etter samfunnsansvarsmodellen (modell 1).

5.4 Vurdering av fellestrekk for modellene

De tre skisserte modellene har flere fellestrekk. I alle de tre alternativene vil den generelle aktivitetsplikten for arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner bli videreført. Den konkretiserte plikten for arbeidsgivere – de nye spesifiserte temaene og arbeidsmetoden – gjelder også for mindre arbeidsplasser dersom behovene lokalt på arbeidsplassene tilsier det. Arbeidslivets parter oppmuntres til dialog om lokale likestillingsrelaterte spørsmål og de ansatte får økt innflytelse på måten likestillingsutfordringer bør gripes fatt i. Det vises særlig til den konkretiserte arbeidsmetoden som foreslås at skal gjelde. Ved å forankre ansvaret for oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten i selskapets styre ansvarliggjøres virksomhetens ledelse. Styremedlemmenes undertegning av årsberetningen innebærer at styret står inne for opplysningene om likestillings- og mangfoldsarbeid i årsberetningen, også når likestillingsopplysningene gis i et annet offentlig tilgjengelig dokument, jf. regnskapsloven § 3-5; jf. forarbeidene til regnskapsloven Ot.prp. nr. 42 (1997-1998) kapittel 12.5.5.

I alle tre alternativene vil myndighetenes aktivitetsplikt styrkes gjennom en konkretisering av pliktene. Modellene løfter frem myndighetenes arbeid mot kjønnsrelatert vold og trakassering, herunder seksuell trakassering, og sammensatt diskriminering. Pliktene bidrar til gjennomføring av menneskerettslige konvensjonsforpliktelser og oppfølging av anbefalinger fra internasjonale menneskerettighetsorganer. Alle modellene innebærer i tillegg at offentlige myndigheter pålegges en redegjørelsesplikt. Dette skaper økt åpenhet og oppmerksomhet på hvordan likestillings- og mangfoldsperspektivene integreres i

arbeidet hos offentlige virksomheter. Alle tre modellene innebærer noe merarbeid for virksomheter, noe som etter departementets vurdering også forutsettes i Stortingets anmodningsvedtak om *styrking* av aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017).

Videre styrker en redegjørelses- eller dokumentasjonsplikt for alle virksomheter oppfølgingen av likestillingsutviklingen i virksomhetene og i samfunnet.

Alle tre modellene innebærer en styrket tilsynsordning, enten gjennom Arbeidstilsynets tilsyn eller gjennom kontrollen som utføres av ombudet. Departementet mener at det er viktigere at virksomhetene jobber aktivt med likestilling, enn at de redegjør for det. For å sikre oppfyllelsen av aktivitetspliktene er det imidlertid nødvendig også med kontrollerende tilsyn. Hovedvekten legges på kvalitetsforbedring, dvs. at virksomhetene faktisk jobber med likestilling og at de får til endringer som innebærer økt likestilling. Modellene har som formål å underbygge mer systematisk og langsiktig likestillingsarbeid, slik at aktivitets- og redegjørelsespliktene kan være et godt virkemiddel for å få til positiv endring. Modellene skal bidra til at det innarbeides bevissthet rundt likestilling i alle ledd i virksomheter, og at det implementeres velfungerende rutiner for dette arbeidet. Videre skal forslagene tilrettelegge for at virksomhetene har tilgang til kunnskap om hvordan arbeidet med likestilling og mangfold kan og bør gjøres, samt økt kunnskap om positive virkninger av å inkludere og om likestilling, jf. suksessfaktorer for likestillingsarbeid som ble løftet frem i kartleggingen om kommunalt og regionalt likestillingsarbeid *"Vedvarende vikeplikt"* 2011 side 97.

Etter departementets vurdering er følgende innsatsområder særlig viktige for det strukturelle likestillingsarbeidet i alle modellene:

- styrke arbeidet for lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi
- redusere bruken av ufrivillig deltidsarbeid i arbeidslivet
- styrke innsatsen for å bekjempe kjønnsrelatert vold på alle samfunnsområder
- skape større oppmerksomhet om sammensatte former for diskriminering
- flere virksomheter skal følge den konkretiserte arbeidsmetoden

I det følgende gis det derfor en nærmere vurdering av tiltak som kan styrke innsatsen på disse områdene.

5.4.1 Lønnskartlegging

5.4.1.1 Forslag

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å gjennomføre kjønnsfordelt lønnskartlegging og dokumentere denne. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

5.4.1.2 Bakgrunn

Utredninger viser til at det er en sammenheng mellom sosio-kulturelle prosesser som produserer arbeidslivets kjønnssegregering og som skaper ulikheter når det gjelder deltidsarbeid, lønnsforskjeller, utviklingsmuligheter og forfremmelse i arbeidslivet, jf. Meld. St. 6 (2010-2011), jf. NOU 2012: 15 side 32. I Meld. St. 6 (2010-2011) side 12 vises det til at lønnsforskjellene følger det kjønnssegregerte arbeidslivet. Ungdommers yrkesvalg er fortsatt tradisjonelle. Kvinner jobber mye deltid og tar hovedansvaret for omsorgs- og husholdsoppgaver i familien. Kvinnedominerte yrker er lavere lønnet enn mannsdominerte yrker, jf. NOU 2008: 6 side 34. Dette påvirker kvinners posisjon i arbeidslivet, og deres evne til forsørge seg selv. Kvinner har i gjennomsnitt vesentlig lavere inntekt enn menn. Tall fra SSB (2017) viser at kvinner tjener ca. 87 prosent av menns gjennomsnittlige månedslønn. Skjeie-utvalget konstaterte i NOU 2012: 15 at også innvandrerbakgrunn påvirker lønn. Særlig kvinner med ikke-vestlig landbakgrunn har lavt inntektsnivå, både i forhold til kvinner med vestlig bakgrunn og i forhold til menn som har samme landbakgrunn som dem selv.

I Sverige, Island og Finland har lønnslikestilling fått forholdsvis mye oppmerksomhet i diskrimineringslovgivningen. I Sverige skal arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 ansatte dokumentere hvert år arbeidet med lønnskartleggingen. Fra 1. januar 2018 har Island innført en likelønnsstandard og en obligatorisk likelønnssertifisering for arbeidsgivere i noe større virksomheter. På Island skal arbeidsgivere i virksomheter med minst 25 ansatte utarbeide en likestillingsplan og skaffe en likelønnssertifisering basert på likelønnstandarden. Formålet med likelønnsstandarden er å dokumentere at virksomheten tilbyr lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. I Finland har arbeidsgivere som regelmessig sysselsetter minst 30 ansatte en plikt til å utarbeide en likestillingsplan, og som en del av dette gjennomføre en årlig kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I Finland er prinsippet om å fremme kjønnslikestilling ved lønnsfastsettelse forankret i grunnlovens § 6 fjerde ledd: *"[j]ämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor."*

Likelønnskommisjonen foreslo en plikt for arbeidsgivere å utarbeide lønnsstatistikk, jf. NOU 2008: 6 Kjønn og lønn, og regjeringen varslet i Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn at den vil sikre lønnsstatistikker knyttet til kjønn på virksomhetsnivå. Departementet uttalte i likelønnsmeldingen at det var nødvendig at arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte har oversikt over lønnsforskjeller i virksomheten og hvor årsakene til lønnsforskjeller ligger. Lønnsstatistikker skulle være fordelt etter kjønn og stillingskategorier, og det skulle utvikles sammenlignbare lønnskomponenter. Lønnsstatistikken skulle bli tilgjengelig for alle ansatte – ikke bare for tillitsvalgte – og det skulle utarbeides nærmere kriterier for statistikken.

Skjeie-utvalget foreslo at arbeidsgivere i private virksomheter med minst 50 ansatte og alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, skulle pålegges en plikt til å utarbeide

lønnsstatistikk, jf. NOU 2011: 18 kapittel 3.5.3. Utvalget viste bl.a. til Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 17/2009 der nemnda slo fast at lønnsstatistikk fordelt etter kjønn skal fremgå av kommuners likestillingsredegjørelser.

Departementet sendte i 2012 på høring et lovforslag som innebar en plikt for arbeidsgivere å utarbeide lønnsstatistikk fordelt etter kjønn, som en del av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Plikten til å utarbeide lønnsstatistikker skulle gjelde for private virksomheter med mer enn 50 ansatte og for statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter uavhengig av størrelse. Departementet konkluderte etter høringen at det likevel bør utredes nærmere hvilke data som skal legges til grunn for lønnsstatistikker. Departementet mente at det måtte undersøkes hvordan dataopplysninger som samles inn på sentralt nivå skulle kunne brukes ved utarbeidelse av lønnsstatistikker på virksomhetsnivå.

5.4.1.3 Gjeldende lov

Etter gjeldende lov skal kvinner og menn i samme virksomhet ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn. Med virksomhet menes samme arbeidsgiver, dvs. den som har ansatt arbeidstakeren, jf. Ot. prp.nr. 77 (2000-2001) side 53. Lønnsbegrepet omfatter alt arbeidsvederlag, tillegg, fordeler og goder.

Likelønnsbestemmelsen skal tolkes i lys av det generelle diskrimineringsforbudet i § 6 i likestillings- og diskrimineringsloven. Retten til likelønn etter § 34 betyr ikke nødvendigvis at kvinner og menn skal ha samme lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Bestemmelsen betyr at lønnen skal fastsettes uten hensyn til kjønn. To ulike arbeid kan være av lik verdi selv om stillingene krever ulik fagbakgrunn eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler. Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på for eksempel kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold. Forhold som knyttes til den individuelle arbeidstakeren skal ikke inngå i verdivurderingen, men slike forhold kan etter omstendighetene begrunne ulik lønn – forutsatt at dette ikke begrunnes med diskriminerende faktorer, jf. Prop. 81 L (2016-2017), merknader til § 34.

Arbeidsgiver har etter likestillings- og diskrimineringsloven § 32 opplysningsplikt om lønn. Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering med hensyn til lønn, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for navngitte kolleger, jf. Prop. 81 L (2016-2017), merknader til § 32. Det fremgår av andre ledd i bestemmelsen at de som mottar lønnsopplysninger har taushetsplikt og skal underskrive taushetserklæring. Slike opplysninger skal ikke utleveres. Dette gjelder likevel ikke lønnsopplysninger som er offentlige etter offentleglova. En arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en arbeidstaker, skal informere arbeidstakeren om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem, jf. § 32 tredje ledd.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt innebærer at arbeidsgiver innenfor sin virksomhet skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet

skal omfatte lønnsvilkår. Utarbeidelse av lønnsstatistikk eller lønnskartlegging kan være en del av dette arbeidet, men arbeidsgiver har ikke i dag en lovfestet plikt til dette.

5.4.1.4 Departementets vurdering

Departementets forslag innebærer at arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte pålegges en plikt til å gjennomføre kjønnsfordelt lønnskartlegging og dokumentere denne, enten i form av lønnstatstikk eller ved å utarbeide en skriftlig oversikt over ansattes lønn. Etter departementets vurdering kan det lages et effektiv og enkelt verktøy til gjennomføring av lønnskartlegging og for dokumentasjonen av denne til virksomhetens egen bruk. Departementet er opptatt av at små virksomheter ikke skal pålegges byrder som innebærer merkostnader og administrative byrder.

Formålet med lønnskartleggingen er å finne ut om det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten når det gjelder avlønning av likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnsoversikten skal være basert på innsamling av kvantitative data om ansattes lønn. Alle ansatte skal omfattes. Meningen er ikke å forsøke å generalisere kartleggingens resultater om lønnsforhold utover egen virksomhet, eller å konstatere at lønnsdiskriminering har funnet sted. Utarbeidelse av lønnsstatistikk kan oppleves som krevende for små bedrifter. Departementets forslag innebærer derfor en plikt til å utføre en dokumentert lønnskartlegging – og ikke lønnsstatistikk – selv om kartleggingen selvfølgelig også kan presenteres ved å benytte analysemetoder som gjerne brukes i fagfeltet statistikk. Formålet med forslaget er å beregne gjennomsnittslønn av likt arbeid eller arbeid av lik verdi fordelt etter kjønn. Dette kan gjøres uten at det er behov for kompliserte sannsynlighetsteoretiske regnestykker.

Lønnskartleggingen skal gi et grunnlag for å vurdere om det i virksomheten forekommer kjønnsbaserte lønnsforskjeller mellom grupper, der det kan være risiko for lønnsdiskriminering, som krever forebyggende tiltak. Formålet er å fremme kjønnslikestilling i arbeidslivet ved å bidra til at virksomheters systemer for lønnsfastsettelse er gjennomskuelige. Ubegrunnede lønnsforskjeller kan være knyttet til kjønn og til andre diskrimineringsgrunnlag vernet i loven. Etnisk bakgrunn og seksuelle forhold er sensitive personopplysninger, jf. personopplysningsloven § 2. Det vil derfor ikke være aktuelt å pålegge en plikt til å gjennomføre en lønnskartlegging fordelt etter etnisk bakgrunn eller seksuell orientering.

Departementet foreslår at lønnskartleggingen skal være basert på sammenligning mellom stillingsgrupper. Dette kan gjøres slik at det først utformes kategorier for sammenlignbare stillinger, f.eks. kategori 1 – ledelse: direktør, seksjonsleder mv., kategori 2 – administrativt personale: konsulent, førstekonsulent mv. Utgangspunktet kan være stillingskategoriene som arbeidsgiver allerede bruker. De ansatte skal likevel sikres mulighet til å delta i vurderingen av hvilke stillinger som skal inngå i de respektive kategoriene. Utgangspunktet må være at "*likeverdig arbeid*" inngår i samme kategori, dvs. arbeid som ut fra kompetansekrav, anstrengelse, ansvar og andre arbeidsforhold kan anses

som likeverdig. Denne type lønnskartlegging gjennomføres allerede i dag i universitetssektoren.

Departementet foreslår at kategoriene skal basere seg på en vurdering av hvilke stillinger som er sammenlignbare. Lønnskartleggingen skal gi informasjon både om kjønnsbalanse i virksomheten og om gjennomsnittslønn for menn og kvinner i de ulike kategoriene. Kjønnsbalansen gir informasjon om andelen av hvert kjønn i de ulike kategoriene. Dette er viktig informasjon både for å fremme lønnslikestilling og for å fremme kjønnsbalanse i ulike stillingskategoriene, herunder i lederstillinger. Lønnsoversikten kan gi informasjon om månedslønn per heltidsstilling. Med lønn menes alt arbeidsvederlag som arbeidsgiver yter til ansatte, jf. § 34 fjerde ledd i likestillings og diskrimineringsloven. Kvinners lønn kan oppgis i prosentandel av menns lønn, dvs. f.eks. menns månedslønn 100%, kvinners lønn 87%. I tillegg til dette kan virksomheter, på frivillig basis, også sammenligne stillingskategorier som ligger på samme lønnsnivå, utfra kompetansekrav, anstrengelse mv. En slik sammenligning kan bidra til å forebygge lønnsdiskriminering. Ombudet vil kunne utarbeide retningslinjer, maler og skjemaer for gjennomføring av lønnskartlegging. Maler og skjemaer skal være enkle å bruke, også i små virksomheter.

Lønnskartlegging skal utarbeides hvert år i samarbeid med de ansattes representanter. Ansattes representanter skal sikres en reell mulighet til å delta i planleggingen og evalueringen av lønnskartleggingen. Arbeidet med lønnskartleggingen er omfattet av den konkrete arbeidsmetoden etter § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidsgivere skal etter § 26 andre ledd analysere årsakene til lønnsforskjellene og iverksette tiltak som er egnet til å motvirke lønnsdiskriminering. Resultatene av dette arbeidet skal evalueres i samarbeid med de ansattes representanter. Arbeidsgivers plikt til å gjennomføre lønnskartlegging innføres som en ny bestemmelse i § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven.

Lønnskartleggingen berører spørsmål om personvernhensyn. Personopplysningsloven fastsetter vilkår for all behandling av personopplysninger, herunder innsamling og sammenstilling av lønnsopplysninger. Forslaget innebærer at arbeidsgivere pålegges en plikt til å dokumentere lønnskartlegging i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette vil innebære en lovhjemmel, som er et vilkår for å kunne behandle lønnsopplysinger fra et personvernrettslig perspektiv. Personopplysningsloven begrenser ikke innsynsretten etter offentleglova, eller annen lovbestemt rett til innsyn i personopplysningene, jf. § 6.

Behovet for åpenhet om lønnsopplysninger må balanseres og vurderes opp mot hensynet til personvern. Dersom lønnsoversikten er anonym slik at lønnsopplysninger ikke kan knyttes til enkeltpersoner, faller oversikten utenfor personopplysningslovens virkeområde. Departementets forslag innebærer at virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal utarbeide lønnsoversikt fordelt etter kjønn, og det vil derfor kunne forekomme at den enkelte ansattes lønnsopplysinger vil kunne bli offentliggjort gjennom lønnsoversikten. Også i andre nordiske land pålegger likestillingslovgivningen arbeidsgivere å gjennomføre lønnskartlegging i virksomheter med færre enn 50 ansatte.

Datatilsynet har, i sin høringsuttalelse til departementets forslag til lønnskartlegging av 2012, lagt til grunn at lønnsoversikter på gruppenivå kan utleveres i privat sektor når det er minst 5 ansatte av hvert kjønn i gruppen det presenteres lønnsoversikt over. Dersom det er mindre enn 5 personer i gruppen, bør opplysninger bare leveres til tillitsvalgt som har undertegnet taushetserklæringen. Bestemmelsen om arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn overfor en arbeidstaker som mistenker lønnsdiskriminering innebærer også at den som mottar lønnsopplysningene har taushetsplikt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 32.

Departementet mener at arbeidet for likelønn og mot lønnsdiskriminering bør intensiveres gjennom utarbeidelse av lønnsoversikt, og et sentralt verktøy i dette arbeidet er åpenhet om lønn – både i offentlig og i privat sektor. Manglende innsyn i lønnsvilkår er et vesentlig hinder i arbeidet for likebehandling ved avlønning i store deler av arbeidslivet. En dokumentert lønnskartlegging vil kunne være et egnet virkemiddel ved lokale lønnsforhandlinger, både i store og i små virksomheter. Det er også uheldig dersom virksomheter der det er 50 ansatte, med en eller to kvinnelige ansatte, ikke vil bli omfattet av plikten til å gjennomføre lønnskartlegging. Det er grunn til å anta at det er nettopp i slike tilfeller at en kjønnsdelt oversikt over avlønning, og åpenhet om lønnsvilkår, er spesielt viktig.

Det følger av internasjonale konvensjoner at Norge har en plikt til å avskaffe direkte og indirekte diskriminering når det gjelder fastsetting av lønn, jf. EØS-avtalen artikkel 69 og CEDAW artikkel 11. EU-domstolens praksis tilsier at systemene for virksomheters lønnsfastsettelse skal være gjennomskuelige. Domstolen har konstatert at dersom arbeidsgiver ansetter en yrkesgruppe som hovedsakelig består av kvinner, og som avlønnes vesentlig lavere enn en sammenlignbar annen yrkesgruppe som hovedsakelig består av menn, er det arbeidsgiveren som skal godtgjøre at lønnsforskjellen ikke skyldes kjønn. Det vises til EU-domstolens saker *Danfoss* (109/88), *Enderby* (C-127/92) og *Royal Copenhagen* (C-400/93). EU-domstolens praksis fastsetter et krav om gjennomskuelige lønnssystemer. Departementets forslag om aktivitetsplikt knyttet til gjennomføring av lønnskartlegging bidrar til implementering av EU-rettslige krav om gjennomskuelige systemer for lønnsfastsettelse.

Departementets forslag styrker aktivitetsplikten ved at det skapes et effektivt verktøy for oppfølging av lønnsutvikling på virksomhetsnivå. Det er en forutsetning at plikten ikke medfører vesentlige administrative merkostnader for næringslivet. Lønnsoversikten gir viktig informasjon med hensyn til å redegjøre for status i kjønnslikestillingen. Arbeidsgiver rapporterer i dag både lønns- og yrkesopplysninger for de ansatte til myndighetene, og lønnsopplysningene er derfor lett tilgjengelig. Det vises også til den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemndas praksis. Nemnda konstaterte i sak 17/2009 at kjønnsfordelt statistikk over lønnsforhold skal inngå som en del av kommuners likestillingsredegjørelser. Lønnsoversikten bør i utgangspunktet være offentlig tilgjengelig informasjon som det skal redegjøres for i forbindelse med arbeidsgiveres

rapporteringsplikt. I den grad det kan være fare for at enkeltpersoners lønnsopplysninger offentliggjøres, skal innsynsrett i likestillingsredegjørelsen for små foretak kombineres med taushetsplikt. Mange virksomheter utarbeider lønnsstatistikk allerede i dag og mange har en plikt til å gi innsyn i lønnsopplysninger gjennom offentleglova.

Departementet foreslår at arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som har mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å gjennomføre kjønnsfordelt lønnskartlegging og dokumentere denne. Departement foreslår at plikten til å gjennomføre en kjønnsfordelt lønnskartlegging gjelder også arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

5.4.2 Ufrivillig deltid

5.4.2.1 Forslag

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

5.4.2.2 Bakgrunn

Regjeringen vil fremme en heltidskultur i arbeidslivet. Det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt i den forstand at kvinner og menn i stor grad jobber i forskjellige sektorer og yrker. Undersøkelsene viser at det jobbes mye deltid i kvinnedominerte sektorer, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) Likestilling i praksis, kapittel 1 og 3. Regjeringen viser i stortingsmeldingen til at kvinner fremdeles jobber mye deltid: deltidsandelen blant kvinner er ca. fire ganger høyere enn blant menn når det gjelder småbarnsforeldre. Kvinners utstrakte deltidsarbeid kan føre til svakere tilknytning til arbeidslivet, økonomisk avhengighet og mindre likestilling i familier – dette i tillegg til at deltidsarbeid innebærer mindre arbeidskraft og dårlige inntektsgrunnlag, og kan være en utfordring også fra et samfunnsøkonomisk perspektiv. Det er grunnleggende for likestilling å evne å forsørge seg selv, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 1.2.

Ca. 40 prosent av alle sysselsatte kvinner jobber deltid. De fleste jobber deltid fordi de ønsker det, jf. Egeland og Drange 2014. Stortingsmeldingen (Meld. St. 7 (2015-2016)) viser til at det var ca. 62 000 undersysselsatte, dvs. personer som ønsker å jobbe mer, har søkt og er tilgjengelig for å jobbe mer. Dette utgjorde ca. 9 prosent av alle deltidsansatte i 2014. Mange kvinner jobber deltid hele sitt liv, og en del av disse gjør det mot sin vilje, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 3. Tallene fra SSB viser videre at innvandrere i gjennomsnitt har lavere deltakelse i arbeidslivet enn resten av befolkningen. Dette gjelder spesielt kvinner som har landbakgrunn fra asiatiske eller afrikanske land, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 3.2.

Dette indikerer at det er behov for aktive tiltak, også på virksomhetsnivå slik at det, for de deltidsansatte som ønsker og har mulighet til økt stillingsprosent/heltidsstilling, tilrettelegges for det. Dette gjennom fleksible arbeidstidsordninger, turnusordninger, opplæring- og kompetansehevingstiltak mv. Arbeids- og sosialdepartementet har over flere år finansiert forsøk for å utvikle tiltak som øker stillingsprosent gjennom bl.a. arbeidstidsordninger. Evalueringen tyder på at slike tiltak har positiv effekt på stillingsstørrelsen, jf. Meld. St. 7 (2015-2016).

5.4.2.3 Gjeldende lov

Arbeidsgivers aktivitetsplikt innebærer at arbeidsgiver innenfor sin virksomhet skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet skal omfatte lønns- og arbeidsvilkår. Kartlegging av omfanget av uønsket deltidsarbeid bør være en del av dette arbeidet, men arbeidsgiver har ikke i dag en plikt til å gjennomføre en slik kartlegging etter likestillings- og diskrimineringsloven.

5.4.2.4 Departementets vurdering

Departementets forslag om å pålegge visse arbeidsgivere en plikt å kartlegge uønsket deltidsarbeid styrker arbeidsgivers aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, bl.a. kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver og etnisitet. Forslaget innebærer at plikten innføres i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. En oversikt over ansatte som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent vil utgjøre et godt utgangspunkt, når det gjelder å identifisere strukturelle barrierer for likestilling i arbeidslivet. På bakgrunn av en slik oversikt vil arbeidsgivere kunne vurdere om det er behov for å iverksette tiltak, og hvilke tiltak som eventuelt kan være aktuelle. De gjennomførte forsøkene for å iverksette tiltak mot ufrivillig deltid viser at færre små stillingsbrøker bidrar til bedre arbeidsmiljø, og økt kompetanse og faglighet i virksomheten, jf. Fafo 2015:25. En slik oversikt kan enkelt skaffes gjennom en samtale med den ansatte, og plikten vil derfor ikke medføre nevneverdige administrative kostander for virksomheter.

Oversikt over kjønnsfordeling mellom heltids- og deltidsansatte og forekomsten ufrivillig deltidsarbeid, samt tiltak for å øke heltidsarbeid, vil være en del av arbeidsgivers redegjørelse om likestilling. Det vises også til veilederen "*Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering. Veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten*», utarbeidet av Barne- og likestillingsdepartementet, LDO og partene i arbeidslivet i 2009, og til veilederen "*Statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten*» (FAD 2010) der arbeidsgivere ble anbefalt å jobbe aktivt med disse temaene, og å redegjøre for tiltak.

Departementet foreslår at arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som har mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å kartlegge omfanget av uønsket deltidsarbeid, dvs. hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig

sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

5.4.3 Kjønnsrelatert vold

5.4.3.1 Forslag

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Departementet foreslår at offentlige myndigheters plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold tydeliggjøres og presiseres i lovteksten. De foreslås en bestemmelse som innebærer at offentlige myndigheter skal forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

5.4.3.2 Bakgrunn

Kjønnsrelatert vold er et alvorlig samfunnsproblem. Internasjonale konvensjoner forutsetter at statene jobber aktivt for å bekjempe vold mot kvinner. Kjønnsrelatert vold har ofte alvorlige konsekvenser for de som blir rammet og reduserer kvinners livskvalitet og trygghet på en grunnleggende måte. Kjønnsrelatert vold rammer i all hovedsak kvinner og unge jenter både i Norge, og i andre land og verdensdeler. Også menn og gutter blir utsatt f.eks. for seksuelle overgrep, nettopp på grunn av kjønn. Kjønnsrelatert vold er likevel et fenomen som hovedsakelig rammer kvinner. Kvinner og jenter blir utsatt for vold på grunn av at de er kvinner, f.eks. som en straff for brudd av kulturelle kjønnsnormer i nære relasjoner, eller volden rammer kvinner og jenter i en uforholdsmessig stor grad. Dette omfatter voldsforbrytelser, som voldtekt og seksuelle overgrep, jf. CEDAWs definisjon av kjønnsrelatert vold. Kjønnsrelatert vold omfatter ulike former av vold og overgrep både i nære relasjoner, og vold som skjer i andre kontekster – f.eks. i arbeidslivet. Kjønnsrelatert vold omfatter bl.a. voldtekt, seksuelle overgrep og seksuell trakassering, og kjønnsrelatert vold skjer gjennom tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Kjønnsrelatert vold er diskriminering på grunn av kjønn. Kjønnsrelatert vold er en form for hatvold, som koster gjennom psykiske og fysiske lidelser for de som blir rammet. Kjønnsrelatert vold er et folkehelseproblem og det hindrer de utsattes muligheter til å delta i samfunnet.

Likestillingsmeldingen, Meld. St. 7 (2015-2016), viser til at de fleste voldsutøvere er menn. Menn utgjør 87 prosent av alle siktede når det gjelder forbrytelser mot liv, legeme og helbred. Menn utgjør 81 prosent av siktede for forbrytelser i familieforhold. Menn blir oftest utsatt for vold i det offentlige rom, mens kvinner blir oftest utsatt for vold i nære relasjoner, voldtekt, seksuelle overgrep, og seksuell trakassering. Offentlige myndigheter har et særlig ansvar for å bekjempe kjønnsrelatert vold. Likestillingsmeldingen viser til at Norge har en god helse- og omsorgstjeneste, og et godt hjelpetilbud til voldsutsatte gjennom familievern, barnevern, krisesentre, sentre mot incest og seksuelle overgrep,

politi og rettsapparat. Det vises til Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 4; Meld. St. 15 (2012–2013) Forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner – Det handler om å leve, handlingsplan mot vold i nære relasjoner Et liv uten vold (2014–2017), tiltaksplanen En god barndom varer livet ut (2014–2017) og Handlingsplan mot tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger av unges frihet (2013–2016).

Kjønnsrelatert vold forekommer i alle miljøer, men saker om vold og overgrep blir kraftig underrapportert. Ifølge en nasjonal forekomstsstudie av vold i Norge (NKVTS 2014) hadde ca. åtte prosent av de spurte kvinnene vært utsatt for alvorlig vold fra partner. En studie fra NKVTS (2015) viser videre at 13,3 prosent av jentene og 3,7 prosent av guttene i alderen 16-17 år hadde opplevd seksuelle overgrep i løpet av livet. I perioden 1990–2012 ble det begått 177 partnerdrap i Norge. Av de drepte var 144 kvinner, jf. masteroppgave Fjelldalen 2012 (UiO). Vold i nære relasjoner koster det norske samfunnet mellom 4,5 og 6 milliarder kroner hvert år, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 4.

Ifølge den nasjonale forekomstsstudie av vold (NKVTS 2014) ble langt flere kvinner enn menn utsatt for mindre alvorlig vold fra kunder, klienter og pasienter. Etter denne studien hadde nesten 20 % av kvinner vært utsatt for alvorlig vold fra kunder, pasienter og klienter, etter fylte 18 år. SSBs levekårsundersøkelse (2010) viser at kvinnelige arbeidstakere i helse- og sosialsektoren har en høy risiko for å bli utsatt for vold på jobben.

Metoo-kampanjen høsten 2017 har skapt oppmerksomhet rundt seksuell trakassering, og satt problemet på den politiske dagsorden. Undersøkelser viser at seks av ti elever i videregående skole hadde opplevd minst én form for seksuell trakassering siste år, jf. Bendixen og Kennair 2009 og 2014. Seksuell trakassering er et utbredt problem også i arbeidslivet. SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (2016) viser at 7 prosent av kvinner og 2 prosent av menn hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen en gang i måneden eller oftere. Seksuell trakassering og annen kjønnsrelatert vold er diskriminering som skal motarbeides – aktivt, målrettet og planmessig.

Skjeie-utvalget mente at offentlige myndigheters ansvar for å forebygge og hindre kjønnsrelatert vold gjennom aktive tiltak, skal lovfestes som en del av aktivitetsplikten. LDO har gitt uttrykk for at det skal arbeide for forebygging og bekjempelse av kjønnsrelatert vold som en form for diskriminering på grunn av kjønn, jf. LDOS notat *"Likestillings- og diskrimineringsombudets policy: Kjønnsbasert vold og trakassering som særlig rammer kvinner og jenter."*

5.4.3.3 Gjeldende lov

Offentlige myndigheter har etter likestillings- og diskrimineringsloven en plikt til å forebygge diskriminering på grunn av kjønn. Arbeidslivets organisasjoner skal fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn. Det vises til likestillings- og

diskrimineringsloven §§ 24 og 25. Det fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd at alle arbeidsgivere, innenfor sin virksomhet, skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn.

Kvinnediskrimineringskomiteen har i sine generelle anbefalinger nr. 19, 20 og 35 stadfestet at kjønnsrelatert vold er en alvorlig form for diskriminering, der manglende likestilling mellom kvinner og menn er underliggende årsak. CEDAW-konvensjonens definisjon om diskriminering i artikkel 1 omfatter kjønnsrelatert vold. Kvinnediskrimineringskonvensjonen er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven, og konvensjonen skal dermed gjelde som norsk lov. Konvensjonen skal ved motstrid gå foran annen lovgivning, jf. menneskerettsloven §§ 2 og 3.

Departementet legger vekt på Kvinnediskrimineringskomiteens klare tolkningsuttalelser om hvordan konvensjonens bestemmelser skal forstås. Departementet legger i dette høringsnotatet følgelig til grunn at kjønnsrelatert vold er omfattet av forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn etter likestillings- og diskrimineringsloven. Pliktsubjektenes aktivitetsplikt knyttet til kjønn omfatter også kjønnsrelatert vold.

5.4.3.4 Departementets vurdering

Departementet mener at offentlige myndigheter skal prioritere arbeidet for å forebygge og hindre vold og overgrep høyt, og vil i dette høringsnotatet følge opp Skjeie-utvalgets anbefaling om å konkretisere myndigheters ansvar når det gjelder kjønnsrelatert vold. Departementet foreslår at offentlige myndigheters aktivitetsplikt tydeliggjøres slik at det fremgår av lovteksten at alle myndigheter har en plikt til å forebygge og forhindre kjønnsrelatert vold. Dette innebærer en styrking av aktivitetsplikten. Det foreslås at likestillings- og diskrimineringsloven § 24 endres, ved å ta inn en ny bestemmelse om myndigheters aktivitetsplikt knyttet til kjønnsrelatert vold.

I høringsnotatet foreslås det videre at aktivitetsplikten styrkes ved at alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter og arbeidsgivere i private virksomheter, med hhv. minst 50 eller 20 ansatte, pålegges en plikt til forebygge kjønnsrelatert vold, der dette er relevant. Det foreslås at dette innføres som en egen bestemmelse i § 26 likestillings- og diskrimineringsloven. Plikten til å forebygge kjønnsrelatert vold innebærer at de aktuelle virksomhetene skal bruke den konkretiserte arbeidsmetoden i sitt forebyggende arbeid, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Kjønnsrelatert vold forekommer ofte i enkelte sektorer, men rammer ikke alle yrkesgrupper. Mange utsettes for vold i arbeidslivet som ikke er kjønnsrelatert. Kvinnelige arbeidstakere i omsorgs- og serviceyrker er i større grad er utsatt for kjønnsrelatert vold. Sykepleiere, barnevern, omsorgstjenester for psykisk utviklingshemmede kan nevnes som eksempler der vold mot kvinner ofte forekommer. Arbeidsgivere skal vedta tiltak knyttet til forebygging av kjønnsrelatert vold, der dette er relevant.

Offentlige myndigheter har allerede i dag en plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold som en form for kjønnsdiskriminering. Lovforslaget vil dermed ikke medføre ekstra kostnader for det offentlige. Arbeidsgivere vil i enkelte tilfeller måtte sette av ekstra ressurser for å oppfylle lovens forpliktelser, men også arbeidsgivere har etter arbeidsmiljøloven allerede i dag en plikt til å forebygge og håndtere vold og trusler mot arbeidstakere. Det fremgår av § 4-1 i arbeidsmiljøloven at arbeidsmiljøet skal «*være fullt ut forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.»* Videre fremgår det av § 4-3 tredje ledd at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel, og så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, jf. § 4-3 fjerde ledd. Selv om disse pliktene allerede er regulert i arbeidsmiljøloven mener departementet at en aktivitetsplikt knyttet til å forhindre kjønnsrelatert vold også skal innføres i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette for å synliggjøre og øke bevisstheten om at kjønnsrelatert vold er en form for kjønnsdiskriminering. Lovforslaget bidrar til gjennomføring av Norges internasjonale konvensjonsforpliktelser knyttet til å bekjempe kjønnsrelatert vold.

Departementet foreslår at arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som har mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Departementet foreslår videre at offentlige myndigheters plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold tydeliggjøres. De foreslås en bestemmelse i likestillings- og diskrimineringsloven som innebærer en presisering om at offentlige myndigheter skal forebygge kjønnsrelatert vold.

5.4.4 Sammensatt diskriminering

5.4.4.1 Forslag

Arbeidsgiver skal, ved utførelsen av pliktene, rette oppmerksomhet mot sammensatte former for diskriminering. Departementet foreslår at dette tydeliggjøres i loven.

5.4.4.2 Bakgrunn

Begrepet "*sammensatt diskriminering*" bygger på teorien om *"interseksjonalitet."* Interseksjonalitet viser til at individer tilhører gjerne flere identitetskategorier som kjønn, alder, etnisitet mv. Interseksjonalitet viser videre til at individer kan samtidig oppleve både diskriminering og privilegium, på grunn av f.eks. kjønn eller etnisitet. På den annen side kan individer oppleve diskriminering som skyldes et samvirke av flere diskrimineringsgrunnlag.

I diskrimineringsrettslig sammenheng innebærer dette at diskriminering kan være sammensatt. Dette betyr at diskriminering ikke nødvendigvis skjer på grunn av kjønn,

eller på grunn av etnisitet alene, men som følge at kjønn og etnisitet påvirker en persons livsforhold samtidig. En og samme handling kan ha forskjellige konsekvenser f.eks. for kvinner, menn, interseksuelle, eller transseksuelle personer avhengig av deres etnisitet, funksjonsnivå, seksuelle orientering, eller andre forhold knyttet til denne personen. F.eks. kan en person komme dårligere ut, ikke på grunn av at hun er kvinne eller at hun har nedsatt funksjonsevne, men på grunn av at begge disse forholdene påvirker samtidig. Sammensatt diskriminering vil ofte innebære en ekstra belastning for den det gjelder, og det kan til dels være vanskelig å identifisere sammensatt diskriminering i rettslig sammenheng. Denne type handlinger innebærer gjerne ofte indirekte diskriminering eller gjenspeiler strukturelle barrierer for likestilling.

5.4.4.3 Gjeldende rett

Sammensatt diskriminering er forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Det fremgår av denne bestemmelsen 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.

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Lovens formål fremgår av § 1 i likestillings- og diskrimineringsloven. Det fremgår av § 1 at lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven.

5.4.4.4 Departementets vurdering

Departementet mener at offentlige myndigheter skal være forbilder når det gjelder å bekjempe sammensatt diskriminering. Myndighetene har allerede i dag en plikt til å arbeide mot sammensatt diskriminering, men departementet foreslår at dette tydeliggjøres i lovteksten, av informasjonshensyn. Reell likestilling i samfunnet forutsetter at myndighetene retter oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering. Forslaget innebærer at plikten presiseres i en egen bestemmelse i § 24 i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer en styrking av aktivitetsplikten. Dette innebærer ikke en innføring av nye diskrimineringsgrunnlag. Sammensatt diskriminering dreier seg om en innfallsvinkel som hjelper til å identifisere likestillingsutfordringer, som gjennom enkelte diskrimineringsgrunnlag ikke kan fanges opp. Offentlige myndigheter har allerede i dag en plikt til å jobbe imot sammensatt diskriminering, og lovforslaget innebærer kun en

tydeliggjøring av denne plikten. Formålet med dette er å øke myndighetenes bevissthet rundt sammensatte former for diskriminering.

Departementet mener at også arbeidsgivere skal rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering, og foreslår at dette tydeliggjøres i loven. Sammensatt diskriminering kan skje i alle ledd i et arbeidsforhold, og også i forbindelse med rekruttering og ansettelse. Aktivitetsplikten for arbeidsgivere innebærer at arbeidsgivere skal undersøke om det finnes risiko for sammensatt diskriminering, analysere årsaker til dette, vedta og iverksette tiltak mot sammensatt diskriminering og evaluere disse. Plikten vil ikke innebære betydelig merarbeid for arbeidsgivere, da arbeidsgivere allerede i dag har en aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder.

Departementet understreker at arbeidsgiver skal, ved utførelsen av pliktene, rette oppmerksomhet mot sammensatte former for diskriminering. Departementet foreslår at dette tydeliggjøres i loven.

5.4.5 Konkret arbeidsmetode

Departementets forslag innebærer at arbeidsgivere i virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte pålegges en plikt til å jobbe med likestilling etter den konkrete arbeidsmetoden som fremgår av § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven.

Denne måten å differensiere etter antall ansatte er inspirert av bestemmelsen om etablering av et arbeidsmiljøutvalg i arbeidsmiljøloven § 7-1. Spørsmålet kan drøftes og avgjøres i de eksisterende samarbeidsfora for arbeidslivets parter i virksomheten. I likestillingsutvalg-modellen danner de konkretiserte pliktene grunnlaget for likestillingsutvalgets arbeid. I modell 2, der likestilling er en del av HMS-arbeid i virksomheten, vil arbeidsmiljøutvalget ha en sentral rolle i virksomhetens aktive likestillingsarbeid i det at de konkretiserte pliktene gjelder i virksomheter som har etablert et arbeidsmiljøutvalg.

Departementets forslag til ny regulering av pliktene innebærer en styrking av likestillingsarbeidet, sammenlignet med den tidligere reguleringen. Dette gjelder alle de tre skisserte modellene. Den konkrete arbeidsmetoden i § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven utvides til å omfatte flere, og mindre, virksomheter enn før. Arbeidsmetoden ligner på en velkjent metode for kvalitetsutvikling, "*Demings sirkel*", som også bygger på fire trinn – "*plan, do, study, act*". Arbeidsmetoden systematiserer likestillingsarbeid og bidrar til kritisk refleksjon rundt virksomhetens egen praksis. Det er et konkret hjelpemiddel for arbeidsgivere slik at de vet hva de skal gjøre for å oppnå mer likestilling, og for å vurdere når en endring innebærer en forbedring og hvilke tiltak som skal iverksettes for å komme frem til målet. At forslagene vil innebære merarbeid for virksomheter som pålegges konkrete forpliktelser, er uunngåelig, jf. Stortingets anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017) som forutsetter at aktivitets- og redegjørelsespliktene skal styrkes. Små virksomheter er imidlertid omfattet kun av den

generelle aktivitetsplikten – den konkretiserte arbeidsmetoden vil være kun veiledende for små bedrifter.

Departementet mener at konkretisering av pliktene innebærer en styrking av det aktive likestillingsarbeidet ved at omfanget og innholdet av pliktene blir tydelig definert. Det blir lettere for pliktsubjektene å innrette seg etter lovens krav når de vet hva de, helt konkret, skal gjøre, og hvordan de skal jobbe med likestilling for å oppfylle lovens krav.

Alle de tre modellene bygger på ideen om at arbeidsgivere skal jobbe med likestilling fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter. Alle modellene styrker dialogen med arbeidslivets parter og de ansattes muligheter til reell medvirkning i spørsmål som angår likebehandling på arbeidsplassen. Dette gjelder også avgjørelse av spørsmålet om virksomheten skal jobbe med flere temaer enn før og om arbeidsmetoden i fire trinn skal gjelde. Forslaget bidrar til å gjennomføre forpliktelser, etter internasjonale konvensjoner, om å styrke de ansattes innflytelse.

Departementets forslag innebærer at arbeidsgivere i virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte pålegges en plikt til å følge den lovbestemte arbeidsmetoden som fremgår av § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven.

6 Administrative og økonomiske konsekvenser

6.1 Innledning

I dette høringsnotatet fremmer Barne- og likestillingsdepartementet forslag til endringer i offentlige myndigheters og arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikter. Formålet med forslaget er å bidra til mer likestilling i samfunnet ved å bevare og styrke likestillings- og diskrimineringslovens regler om aktivt likestillingsarbeid.

I høringsnotatet tematiseres aktivt likestillingsarbeid i form av tre alternative modeller:

- Modell 1 – Likestillingsarbeid som en del av virksomheters samfunnsansvar
- Modell 2 – Likestillingsarbeid som en del av HMS-arbeidet
- Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter

Departementet foreslår lovendringer der aktivt likestillingsarbeid forstås som en del av virksomheters samfunnsansvar, altså modell 1. Enkelte av departementets forslag har begrensede budsjettmessige konsekvenser. Departementet tar sikte på at de nye reglene om aktivitets- og redegjørelsespliktene vil tre i kraft fra januar 2020. De budsjettmessige konsekvensene vil bli behandlet i forbindelse med statsbudsjettet 2020. Økt bevilgning for LDO vil likevel være en forutsetning for at de nye reglene om aktivitets- og redegjørelsesplikten kan tre i kraft. Det tas derfor forbehold om at endringene ikke vil tre i kraft før det er budsjettmessig dekning for det. Det vises til omtalen av konsekvensene for LDO i punkt 6.3.4.

I den grad forslagene innebærer en videreføring av gjeldende rett, vil forslagene ikke gi økonomiske eller administrative konsekvenser.

Departementet vil gjennomgå mulige administrative og økonomiske konsekvenser av endringene nedenfor i dette kapittelet.

6.2 Eksisterende ordning

Den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd pålegger arbeidsgivere en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Plikten omfatter alle diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder. Aktivitetsplikten er fleksibel i det virksomheter selv, "*etter en analyse av situasjonen*", må vurdere hvilke tiltak som skal iverksettes, og det er ikke et krav om at analysen skal utføres etter en bestemt metode. Lovens § 26 andre ledd pålegger en ytterligere aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig har mer enn 50 ansatte.

Offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner har også en generell plikt til arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 25. Alder som diskrimineringsgrunnlag er ikke omfattet av dagens aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner.

Etter gjeldende lov gir LDO veiledning om likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser. Diskrimineringsnemnda håndhever aktivitetsplikten knyttet til likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd og arbeidsgivers redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

Gjeldende håndhevingsapparat har et årlig budsjett på til sammen 61,419 mill. kroner, fordelt med 42,821 mill. kroner på LDO og 18,598 mill. kroner på Diskrimineringsnemnda.[2] LDO er lokalisert i Oslo.

6.3 Departementets vurdering av nytte og kostnader

6.3.1 Samfunnsmessige konsekvenser

Departementet legger til grunn at forslaget om å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet vil kunne gi nytteeffekter på flere samfunnsområder.

De konkrete nytteeffektene vil være vanskelig å tallfeste. Nytteeffektene er derfor kvalitativt beskrevet nedenfor. Departementet antar at en styrking av aktivitets- og redegjørelsespliktene vil kunne ha nytteeffekt for:

[2] for 2018.

- enkeltpersoner ved at et bedre strukturelt diskrimineringsvern kan føre til mindre diskriminering og mer likestilling på individnivå. Styrkingen vil dermed kunne ha en preventiv effekt
- samfunnet ved at aktivitets- og redegjørelsespliktene kan bidra til å endre holdninger, avskaffe fordommer og diskriminerende stereotyper
- arbeidslivet ved at de konkretiserte pliktene kan gi endringer i personal- og rekrutteringspolitikk og derfor på sikt bidra til et mer likestilt og mangfoldig arbeidsliv, med bedre kjønnsbalanse og likelønn

Departementet vurderer nedenfor, under kapittel 6.3.2 og 6.3.3, konsekvenser av forslag til styrking av pliktene som er felles for alle tre modellene.

6.3.2 Konsekvenser av styrkede aktivitetsplikter

Utvidelse av virkeområdet for den lovbestemte arbeidsmetoden
Forslag til lovendringen innebærer at den konkretiserte arbeidsmetoden i gjeldende likestillings- og diskrimineringslov § 26 andre ledd også skal gjelde for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte. I de skisserte modellene vil en styrket aktivitetsplikt skille seg mellom hvordan lovbestemmelsene i praksis kan følges opp av arbeidsgiver. I modell 1 (samfunnsansvarsmodellen) er dette ikke regulert utover at arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal følge den lovbestemte arbeidsmetoden, mens i modell 2 vil den lovbestemte arbeidsmetoden følges opp av virksomhetens arbeidsmiljøutvalg. I modell 3 vil virksomhetens likestillingsutvalg følge opp lovbestemmelsene om arbeidsmetoden.

Den konkrete arbeidsmetoden i § 26 andre ledd ble innført i forbindelse med at likestillings- og diskrimineringsloven ble vedtatt. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven, jf. Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 29.4 vurderte departementet kostnadene knyttet til endringer i arbeidsgiveres aktivitetsplikt. Departementet konstaterte at kostnadene for arbeidsgivere vil avhenge av hvilke tiltak som iverksettes som følge av aktivitetsplikten, og viste til at det er virksomheten selv som bestemmer hvilke tiltak som skal iverksettes. I Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 29.4 viste departementet videre til eksempler om mulige tiltak som ble illustrert i Econ-rapporten 2007-027 Aktivitetsplikt mot diskriminering:

"For eksempel anslo rapporten at et tiltak om å innkalle minst én kvalifisert innvandrer ved alle ansettelser i en virksomhet kunne ha en tiltakskostnad for hele økonomien på 3,8 millioner kroner. Econ forutsatte da at dette fører til at det ved hvert intervju kalles inn en ekstra søker sammenlignet med hva som ellers ville vært tilfelle. Econ la også til grunn for utregningen at gjennomsnittlig turnover er på 5 prosent, at det er en kvalifisert innvandrer som søker på 10 prosent av jobbene, hvert intervju tar halvannen time og timekostnaden er på 500 kroner.

Et annet eksempel Econ brukte var språkkurs for innvandrere:

'Forutsetninger: Bedrift med 1000 ansatte, 10 nyansatte innvandrere, 2 ukers introduksjonskurs i språk. De får lønn under kurset. I tillegg kommer utgifter til lærer. Tiltakskostnad for bedriften: 144.000 kroner eller 144 kroner per ansatt.'

Departementet viste til at Econ ikke beregnet samlede kostnader, men illustrerte mulige tiltak og ga grove anslag på kostnadene knyttet til disse. På bakgrunn av dette mente departementet at det er et åpent spørsmål hvor mye ressurser som brukes til tiltak for å fremme likestilling knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlag, jf. Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 29.4. Departementet antar at dette også vil gjelde utvidelsen av den konkretiserte aktivitetsplikten til å omfatte virksomheter mellom 20 og 50 ansatte i dette høringsnotatet.

Når det gjelder kostandene for LDO knyttet til innføring av den konkretiserte plikten, uttalte departementet i Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 29.4 følgende:

"LDO skal gi veiledning om aktivitetsplikten. Departementet antar at en utvidelse og konkretisering av aktivitetsplikten ikke vil gi et økt ressursbehov hos LDO. En eventuell økning eller endring i ombudets veiledning kan håndteres innenfor gjeldende budsjettrammer. Det må antas at en konkretisering også vil kunne lette LDOs veiledning og være noe ressursbesparende."

Med bakgrunn i dette antar departementet at utvidelsen av den konkrete arbeidsmetoden til å omfatte flere, og noe mindre virksomheter enn i dag, også kan håndteres innenfor gjeldende budsjettrammer.

Plikt til å gjennomføre lønnskartlegging
Lovforslaget innebærer flere temaer som bestemte arbeidsgivere skal jobbe med. Gjennomføring av lønnskartlegging er en av disse. Forslaget innebærer en plikt til for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte å gjennomføre lønnskartlegging og dokumentere denne. Plikten vil antakelig innebære administrative kostnader for de berørte arbeidsgiverne, men det vil være vanskelig å anslå hvor store disse kostnadene vil bli.

Mange virksomheter gjennomfører allerede lønnskartlegginger og utarbeider kjønnsfordelte lønnsstatistikker. Virksomheter rapporterer elektronisk, gjennom a-ordningen, opplysninger om bl.a. ansettelser og lønn, til flere etater. Virksomhetene har dermed opplysningene lett tilgjengelig for lønnskartleggingen. Det antas derfor at merarbeidet knyttet til dokumentasjon av dette arbeidet vil være begrenset.

Samtidig kan forslaget medføre en økning i andre typer personalkostnader. Daværende Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet uttalte i høringsnotatet *"Åpenhet om lønn – forslag om lønnsstatistikker og opplysningsplikt i diskrimineringslovene"* (2012) kapittel 4.1 følgende:

"Kjønnsdelt lønnsstatistikk skal være et verktøy i likelønnsarbeidet og kan få konsekvenser for kvinners lønnsutvikling. Forslaget kan derfor innebære økte personalkostnader for arbeidsgiver dersom det fremmes nye lønnskrav eller det viser seg at avlønningen er i strid med retten til likelønn. Arbeidsgiver kan velge flere måter å møte nye lønnskrav på, enten ved å øke personalkostnadene eller ved omdisponering innen eksisterende budsjettrammer. Det lar seg ikke gjøre å anslå størrelsen på eventuelle økte personalkostnader.

Det vil fortsatt være partene i forhandlinger som bestemmer lønn, og ikke domstoler og jurister. Utarbeidelse av kjønnsdelte lønnsstatistikker er et verktøy for aktivitets- og redegjørelsesplikten slik den i dag er hjemlet i likestillingsloven. En ny plikt til å utarbeide statistikker vil derfor ikke endre balansen mellom retten til likelønn og retten til frie forhandlinger og det norske systemet for lønnsdannelse.

Lønnsstatistikken kan gi kvinner en sterkere rolle i lokale lønnsforhandlinger. Med åpenhet og kunnskap om egen og andres lønn blir det lettere å argumentere og å oppnå resultater gjennom forhandlinger. Dette er en helt legitim konsekvens og i tråd med prinsippene for fri lønnsdannelse gjennom forhandlinger. Lønnsstatistikken gir alle ansatte et felles og likestilt grunnlag for å føre forhandlinger."

Disse vurderingene gjør seg gjeldende også for foreliggende lovforslag om lønnskartleggingen.

Aktivitetsplikten forankres i selskapers styre
Lovforslaget innebærer at ansvaret for et aktivt likestillingsarbeid skal forankres i selskapers styre. Dette forslaget antas ikke å ha noen økonomiske og administrative konsekvenser av betydning for næringslivet eller det offentlige, utover de positive konsekvensene som er beskrevet i dette høringsnotatet.

6.3.3 Konsekvenser av styrkede plikter for myndigheter

Lovforslaget innebærer at myndighetenes aktivitetsplikt blir konkretisert hovedsakelig i tråd med Skjeie-utvalgets anbefalinger. I tillegg pålegges myndighetene å redegjøre for arbeidet med likestilling. Offentlige myndigheter, i rollen som myndighetsutøver og tjenesteyter, har allerede en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens formål. Lovforslaget innebærer en tydeliggjøring av aktivitetsplikten myndighetene har etter gjeldende rett. Redegjørelsesplikten kan anses som en ny plikt til myndighetene, i sin rolle som myndighetsutøver og tjenesteyter. Departementet foreslår at myndighetene skal offentliggjøre dokumentasjonen i årsbudsjettet (statlige myndigheter) eller i årsberetningen (fylkeskommunale og kommunale myndigheter).

Skjeie-utvalget foretok ikke noen kostnadsberegninger knyttet til sine anbefalinger for offentlige myndigheter. Utvalget uttalte at dette *" langt på vei dreie seg om kostnader*

knyttet til å drive et systematisk arbeid" og henviste til vurderinger i ECON-rapporten om at det ikke var mulig å estimere hvor store kostnader tiltak for aktivitetsplikten for arbeidsgivere vil få. Utvalget understreket samtidig at enkeltpersoner kan ha stor nytte av det systematiske likestillingsarbeid myndighetene utfører.

Departementet legger til grunn at forslaget om en styrket aktivitetsplikt for offentlige myndigheter ikke vil innebære vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser. Redegjørelsesplikten vil derimot innebære en merkostnader, og denne kan bli særlig merkbar for små kommuner. De største kostnadene vil påløpe hovedsakelig det første året, i forbindelse med implementering av nye rutiner for å dokumentere arbeidet med likestilling.

De videre redegjørelsene for de økonomiske- og administrative konsekvensene vil skille mellom kostnadene for de tre modellene.

6.3.4 Konsekvenser av modell 1

Modell 1 innebærer som nevnt at aktivitets- og redegjørelsesplikten skal forstås som en del av ulike samfunnsaktørers bidrag til et bærekraftig samfunn. Konsekvensene av styrket aktivitetsplikt er redegjort for ovenfor i kapittel 6.3.2.

Forslaget innebærer at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som pålegges konkretiserte aktivitetsplikter, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten. Dette er en videreføring av gjeldende rett. Forslaget innebærer at disse arbeidsgivere skal også redegjøre for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26. Plikten innebærer oppfølging av regelverksetterlevelse, jf. forslaget til § 26 a. Etter gjeldende rett har arbeidsgivere en plikt til å redegjøre for likestilling. Dette innebærer at alle arbeidsgivere har en plikt til å redegjøre for den faktiske tilstanden og for kjønnslikestilling og iverksatte og planlagte tiltak for å fremme kjønnslikestilling. Arbeidsgivere i private virksomheter med mer enn 50 ansatte og arbeidsgivere i offentlige virksomheter skal i tillegg redegjøre for iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Redegjørelsen skal gis i årsberetningen. Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen inn i årsbudsjettet. Fra januar 2018 har *"små foretak"* ikke lenger en plikt til å levere årsberetning[3]. Dette innebærer at små foretak ikke lenger har en redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven.

[3] Som små foretak regnes regnskapspliktige som ikke faller inn under regnskapsloven § 1-5 og som på balansedagen ikke overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1. salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2. balansesum: 35 millioner kroner, 3. gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk.

Dette gjelder arbeidsgivere som har plikt til å levere årsberetning eller som skal gi redegjørelsen i årsbudsjettet. Forslaget innebærer en konkretisering av denne plikten opp mot arbeidsmetoden beskrevet i lovens § 26 andre ledd. Redegjørelsesplikten vil omfatte noe flere arbeidsgivere, også i noe mindre arbeidsplasser (virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte), enn i dag. Redegjørelsesplikten knyttet til kjønn gjaldt frem til 1. januar 2018 likevel alle arbeidsgivere, og plikten til å redegjøre for tiltak når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn gjelder i dag for offentlige arbeidsgivere, og arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte. Forslaget kan dermed ikke anses å medføre noe vesentlige økonomiske kostnader for næringslivet.

Departementet foreslår videre at alle regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av redegjørelsen om samfunnsansvar etter regnskapsloven § 3-3c. Departementet foreslår at redegjørelsesplikten knyttet til samfunnsansvarsrapporteringen omfatter både store og små foretak som er hjemmehørende i Norge. Redegjørelsesplikten er ikke utelukkende knyttet til en tilsvarende aktivitetsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven, og den er heller ikke avgrenset i forhold til likestillings- og diskrimineringslovens geografiske virkeområde. Arbeidsgivere og foretak som har en redegjørelsesplikt, skal rapportere om likestilling i årsberetningen (store foretak), eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument (store og små foretak).

Departementet viser til forarbeidene til regnskapsloven, Prop. L 48 (2012-2013) kapittel 5.1. der kostnadene knyttet til samfunnsansvarsrapportering ble vurdert:

"Departementet viser til at lovforslaget er utformet slik at foretakene selv skal kunne velge om og i hvilken utstrekning det skal arbeides med samfunnsansvar. Selv om det uttrykkes forventninger om at norske foretak utviser samfunnsansvar, vil foretaket kunne velge ikke å ha retningslinjer mv. som angitt, for eksempel dersom foretaket anser at kostnadene overstiger nytten.

Arbeid med samfunnsansvar vil medføre faktiske økonomiske og administrative konsekvenser for de foretakene som velger dette.

En rapporteringsplikt vil kunne øke kostnadene. Departementet antar at merkostnadene ved rapportering vil være begrenset. I kostnads-/nyttevurderingen har departementet også vektlagt at et lovpålagt rapporteringskrav vil bidra til å synliggjøre det positive arbeidet bedriftene faktisk utfører.

Ved evalueringen i Danmark i mai 2010 fant konsulentfirmaet Rambøll at foretakene løpende brukte fra DKK 6500 til 32700 årlig på selve rapporteringsarbeidet etter at

lovkravet ble innført. I tillegg kommer engangskostnader knyttet til frivillig å etablere politikker for samfunnsansvar, i Danmark estimert til DKK 0,8 til 5,7 mill. på virksomhetsnivå. Rambøll estimerte i Danmark en populasjon på ca. 1100 omfattede foretak. Av de ca. 1100 omfattede virksomhetene, ble det funnet at ca. 260 ikke hadde politikker for samfunnsansvar da lovkravet ble innført. Basert på intervjuer fant Rambøll at 184 av disse virksomhetene frivillig hadde begynt å arbeide med samfunnsansvar som følge av lovkravet. På det grunnlag estimerte Rambøll at engangskostnader på samfunnsnivå utgjorde DKK 150 til 1 051 mill, knyttet til foretakenes arbeid med frivillig å etablere politikker for samfunnsansvar.

Kostnadene som ble estimert i Danmark var større enn de som ble anslått da lovforslaget ble framlagt. Departementet antar at tallene som har framkommet i den danske undersøkelsen, justert for inflasjon og norsk kostnadsnivå, kan antas å være et rimelig estimat for de løpende kostnadene store norske foretak vil få som følge av rapporteringskravet. Det foreslåtte kravet vil i så fall innebære årlige løpende kostnader på ca. NOK 7000 til 35000 på virksomhetsnivå. Engangskostnader knyttet til frivillig å etablere retningslinjer mv. (”policy”) for samfunnsansvar, justert for inflasjon og kostnadsnivå, vil tilsvarende utgjøre fra ca. NOK 860 000 til 6,1 mill. på virksomhetsnivå. I Norge er det ifølge tall fra regnskapsregisteret og Oslo Børs en samlet populasjon på i underkant av 450 foretak som er store i regnskapslovens forstand. Dette innebærer at engangskostnadene på samfunnsnivå i Norge vil utgjøre fra ca. NOK 64,6 til 460 mill dersom en legger til grunn en lik andel (i underkant av 17 pst.) foretak med omstillingskostnader knyttet til (frivillig) å etablere retningslinjer mv. for samfunnsansvar i Norge og Danmark.[…] Forslaget vil ikke innebære vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige."

Forslaget innebærer at også små foretak, som ikke er omfattet av redegjørelsesplikten for arbeidsgivere, jf. forslagets § 26 a første ledd, pålegges en rapporteringsplikt. Små foretaks rapporteringsplikt er hovedsakelig knyttet til den generelle aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven, og foretakene vil i stor grad selv kunne avgjøre hvilke tiltak som skal iverksettes. Forslaget innebærer fleksible rapporteringskrav særlig for små regnskapspliktige foretak under 20 ansatte, og kostnadene knyttet til rapportering vil være avhengig av omfanget av likestillingsarbeid som små foretak faktisk utfører.

Departementet foreslår at LDOs ansvar for veiledning om aktivitetsplikten videreføres, og at LDO ilegges en ny oppgave knyttet til kontroll av aktivitet- og redegjørelsesplikten, både for private og offentlige aktører. LDO skal på eget initiativ kontrollere om likestillingsredegjørelsene tilfredsstiller lovens krav. LDO kan selv vurdere hvordan det vil utføre sin veiledningsfunksjon. LDOs ansvarsområde utvides ved at det foreslås å etablere en kontrollfunksjon av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Det legges til grunn at kontrollen kan basere seg på stikkprøver og/eller bransjekontroller etter ombudets vurdering. En reell styrking av aktivitets- og redegjørelsespliktene forutsetter likevel at oppfyllelsen av pliktene følges opp og kontrolleres effektivt. Ombudet får en kontrollfunksjon i tillegg til at aktivitetsplikten utvides med et nytt

diskrimineringsgrunnlag. Dette vil innebære en merbelastning på anslagsvis 1-3 årsverk hos ombudet.

6.3.5 Konsekvenser av modell 2

Modell 2 innebærer at likestillingsarbeidet innarbeides i virksomhetenes eksisterende strukturer for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid). Graver-utvalget vurderte konsekvensene av HMS-modellen i NOU 2009: 14 kapittel 29.2.1.3. Utvalget uttalte:

"Forslaget er i stor grad en konkretisering av dagens aktivitetsplikt. Det legges imidlertid opp til at aktivitetsplikten skal kunne implementeres i bedriftenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) etter arbeidsmiljøloven. Virksomhetene har allerede plikt til HMS-arbeid etter arbeidsmiljøloven, uansett antall ansatte. Samtidig er det rom for fleksibilitet når det gjelder virksomhetenes prioritering av egne ressurser. Aktivitetsplikten vil være mindre ressurskrevende for små og oversiktlige virksomheter enn for virksomheter med 50 ansatte eller mer."

Utvalget viste til at Econ Pöyry hadde på oppdrag fra utvalget foretatt en samfunnsøkonomisk analyse av forslaget:

"Econ Pöyry legger til grunn at nytten av endringen ikke lar seg tallfeste. Den viktigste antatte nytten av aktivitetsplikten er ifølge Econ Pöyry mindre forekomst av diskriminering og forskjellsbehandling i arbeidslivet, noe som kan bidra til økt sysselsetting, gjennom redusert sykefravær og utstøting og økt inkludering. Andre effekter kan være bedre utnyttelse av arbeidskraften og et mer likestilt og tolerant samfunn. Alle diskrimineringsgrunnlag i den nye aktivitetsplikten omfattes også av gjeldende rett. Forskning viser at målgruppene for aktivitetsplikten møter barrierer på arbeidsmarkedet som følge av diskriminering og forskjellsbehandling. Tiltak som kan bidra til å redusere slike barrierer, kan bidra til å øke sysselsettingen og gi en bedre utnyttelse av arbeidskraften blant målgruppene."

Utvalget vurderte at endring av aktivitetsplikten vil få kun minimale økonomiske konsekvenser for virksomhetene. Utvalget mente at kostnadene vil hovedsakelig påløpe det første året i forbindelse med konvertering av de gamle systemet til HMS-systemet. Utvalget uttalte:

"Econ Pöyry har estimert engangskostnadene til å være i størrelsesorden 59-99 millioner kroner (per ansatt estimert til 56 kroner i privat sektor, 20 kroner i kommunal sektor, 24 kroner i statlig sektor og 9 kroner i helseforetakene). De samlede kostnadene første året blir dermed 7-11 millioner kroner for kommunesektoren, 2-4 millioner kroner for statlig sektor, 1 million kroner for helseforetakene og 50-83 millioner kroner for næringslivet. De fleste virksomhetene Econ Pöyry intervjuet trodde ikke at endringene i aktivitetsplikten vil medføre ekstra kostnader for dem utover implementeringskostnadene."

I tillegg ville forslaget få konsekvenser for små bedrifter. Etter utvalgets vurdering var dette knyttet til at nye diskrimineringsgrunnlag var omfattet av aktivitetspliktene for små bedrifter.

Utvalget konstaterte at forslaget innebærer økt ressursbehov for Arbeidstilsynet. Utvalget uttalte følgende om dette:

"Arbeidstilsynet har ikke kunnet gi Econ Pöyry et konkret anslag på ressursbruk dersom de skal håndheve den nye aktivitetsplikten. Det har sammenheng med at ressursbruken vil avhenge av hvilken satsing det skal være på dette området. Econ Pöyry har derfor innhentet oversikt over ressursbruken på andre større satsingsområder hvor Arbeidstilsynet har fått et utvidet ansvar de siste årene, det vil si områdene forebygging av sosial dumping og styrket tilrettelegging og oppfølging. Begge disse områdene omfatter rundt 10 prosent av ukeverkressursene i Arbeidstilsynet og kostnadene anslås til om lag 40 millioner kroner årlig. Dersom satsingen på tilsyn med aktivitetsplikten skal være like stor kan ressursbehovet anslås til om lag det samme. Dersom satsingen ikke vil være i samme størrelsesorden, vil også Arbeidstilsynets ressursbehov være mindre. Hensikten med utvalgets forslag er imidlertid en mer egnet aktivitetsplikt, og utvalget vil advare mot å legge seg på en minimumsløsning. Utvalget anslår på denne bakgrunn at kostnadene vil være på 20-40 millioner kroner årlig avhengig av satsningsnivå.

[...]

For at den samfunnsøkonomiske nytten av endringene i aktivitetsplikten skal være minst like stor som de samfunnsøkonomiske kostnadene, må effekten på sysselsettingen ifølge Econ Pöyry være i størrelsesorden 140-240 personer i målgruppen for aktivitetsplikten. Dersom vi kun ser på to av disse målgruppene; etnisitet og funksjonsnedsettelse, utgjør dette sysselsettingsanslaget rundt 1 prosent av arbeidsledige personer med funksjonsnedsettelse, eller 1-2 prosent av arbeidsledige med bakgrunn fra land utenom den 'vestlige verden'."

Utvalget mente at økningen i sysselsettingsraten i de aktuelle gruppene ikke behøver å være markant før nytten overstiger kostnadene. Aktivitetsplikten som en del i virksomhetens HMS-arbeid vil kunne også gi positive synergieffekter, i form av forbedring av arbeidsmiljøet. Utvalget påpekte videre at virksomhetene er allerede pålagt en plikt til aktivt likestillingsarbeid og en plikt til HMS-arbeid. Implementering av aktivitetsplikten kan, etter utvalgets vurdering, derfor bygge på eksisterende rutiner.

Modell 2 innebærer videre at offentlige myndigheter skal dokumentere skriftlig sitt arbeid med likestilling. Offentlige myndigheter pålegges i tillegg en plikt til å offentliggjøre denne dokumentasjonen i årsbudsjettet (statlige myndigheter) eller i årsberetningen (andre offentlige myndigheter).

6.3.6 Konsekvenser av modell 3

Modell 3 innebærer at likestillingsarbeidet vil bli forankret i et eget likestillingsutvalg i virksomhetene. I denne modellen vil virksomhetene som har minst 50 ansatte pålegges en plikt om å etablere likestillingsutvalg, som skal bidra til oppfyllelsen av pliktene arbeidsgiver er pålagt. Virksomhetene med mellom 20 og 50 ansatte skal etablere likestillingsutvalg dersom en av arbeidslivets parter krever det. Arbeidsgiver, arbeidstakere og virksomhetens likestillingskontaktperson skal være representert i likestillingsutvalget. Arbeidsgivere skal dokumentere arbeidet med likestilling og oppbevare denne dokumentasjonen. Dokumentasjonen skal kunne framlegges for ombudet eller andre på oppfordring.

Departementet vil ikke kunne gi et konkret anslag på ressursbruken dersom modell 3 skulle innføres. Ressursbruken vil i stor grad avhenge av hvilken satsing virksomheten velger å ha, og hvilke tiltak virksomheten velger å iverksette, for å fremme likestilling.

I likhet med de to andre modellene, skal offentlige myndigheter etter denne modellen pålegges styrket aktivitetsplikt. Det fastsettes konkrete føringer for hva myndighetene skal gjøre for å integrere hensynet til likestilling i myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Myndighetene pålegges en redegjørelsesplikt.

I denne modellen vil LDOs veiledningsansvar omfatte opplæring av virksomheters likestillingskontaktpersoner. Dette kan gjennomføres f.eks. i form av e-læring og nettkurs, og denne oppgaven vil derfor ikke medføre vesentlige kostnader for LDO. LDO ilegges ansvaret for veiledning og kontroll av arbeidsgivers oppfyllelse av aktivitets- og dokumentasjonspliktene. Etter modell 3 vil LDO også ilegges ansvaret for å gi veiledning og føre kontroll med pliktsubjektenes oppfyllelse av aktivitets- og dokumentasjonspliktene.

LDOs ansvarsområde utvides ved at det foreslås å etablere en kontrollfunksjon av aktivitets- og dokumentasjons-/redegjørelsespliktene. LDO får en kontrollfunksjon, i tillegg til at aktivitetsplikten utvides med et nytt diskrimineringsgrunnlag og veiledningsområdet utvides med dokumentasjonsplikten. Dette vil innebære en merbelastning på anslagsvis 1-3 årsverk hos ombudet.

7 Merknader til lovforslaget

Til § 24. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Bestemmelsens *første ledd første punktum* er en videreføring av gjeldende rett. I bestemmelsen *første ledd andre punktum* innebærer en konkretisering av offentlige myndigheters aktivitetsplikt. Det vises her til NOU 2011: 18 punkt 3.5.2 og 3.5.3. Forslaget innebærer at Skjeie-utvalgets anbefalinger til konkretisering av myndighetenes aktivitetsplikt, med enkelte unntak, følges opp. Enkelte punkter i Skjeie-utvalgets forslag som f.eks. at det pålegges en plikt til å forebygge hatvold ikke er inkludert i

departementets forslag. Det vises til omtalen av dette i punkt 2.3.2. Departementet har videre vurdert at noen av de konkretiseringene som Skjeie-utvalget anbefalte er så vagt formulert at det ikke innebærer en styrking av pliktene.

Offentlige myndigheters generelle aktivitetsplikt, som fremgår av *første ledd første punktum*, er konkretisert ved å gi eksempler på hva myndighetene skal gjøre: myndighetene skal blant annet kartlegge tilstand og utfordringer for kjønnslikestilling og rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering i sitt likestillingsarbeid. Videre skal myndighetene forebygge trakassering, herunder seksuell trakassering, og kjønnsrelatert vold.

Forslaget innebærer at myndighetene skal kartlegge tilstanden for kjønnslikestilling og likestillingsutfordringer. Dette gjelder myndighetene i sin myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Denne forpliktelsen innebærer en generell forpliktelse for myndighetene til å skaffe kunnskap om likestillingssituasjonen for å se brukernes utfordringer og behov, på eget forvaltningsområde. Virksomheter skal ha rutiner for å gjennomføre en analyse av tilstand og av identifiserte utfordringer. På bakgrunn av kartleggingen og analysen skal det vurderes hvordan tjenestetilbudet bør utformes og hvilke tilpasninger skal gjøres for å imøtekomme likestillingsutfordringene. Likestillingshensynet skal integreres i all offentlig virksomhet. Det vises til NOU 2011:18 punkt 3.5.2.

Myndigheter skal, ut fra en analyse av likestillingstilstanden, også vurdere hvilke tiltak som er aktuelle, jf. Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 210. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt i rollen som arbeidsgiver fremgår av § 26 i forslaget.

I forslag til ny *§ 24 andre ledd* foreslås å innføre en regel om offentlige myndigheters redegjørelsesplikt når det gjelder aktivt likestillingsarbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift og i forhold til sine interessenter og samarbeidspartnere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. Myndighetene skal vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Bestemmelsen gjelder for offentlige virksomheter som ikke er regnskapspliktige etter regnskapsloven, og som dermed ikke er omfattet av samfunnsansvarsrapporteringsplikten etter § 3-3c i regnskapsloven. Bestemmelsen sikrer, i tillegg til dokumentasjon av arbeidet knyttet til aktivitetsplikten etter § 24, også dokumentasjon av alt annet frivillig likestillingsarbeid som offentlige virksomheter eventuelt utfører. Forslaget innebærer at private og offentlige virksomheter er omfattet av tilnærmet likelydende forpliktelser når det gjelder rapportering om likestilling som en del av samfunnsansvarsrapportering, jf. regnskapsloven § 3-3c.

Til § 24 a Foretaks redegjørelsesplikt

Det foreslås en ny bestemmelse *§ 24 a* om at alle regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av rapporteringen om samfunnsansvar.

Det vises til regnskapsloven § 3-3c om store foretaks plikt å rapportere om samfunnsansvar. Forslaget innebærer at rapporteringsplikten gjelder alle regnskapspliktige foretak som er hjemmehørende i Norge, både små og store foretak, jf. regnskapsloven §§ 1-5, 1-6 og 3-3c. Plikten vil omfatte rapportering om virksomheters likestillingsarbeid som ikke er knyttet til den konkrete aktivitetsplikten visse arbeidsgivere har etter likestillings- og diskrimineringsloven, jf. forslaget § 26 andre og tredje ledd og § 26a første ledd. Plikten omfatter alt annet likestillingsarbeid som virksomhetene utgjør, også på frivillig basis, både i Norge og i utlandet. Det foreslås at likestilling og ikke-diskriminering inntas som temaer i regnskapsloven § 3-3c første ledd om samfunnsansvarsrapportering. Samtidig foreslås det at regnskapsloven § 3-3a tiende og ellevte ledd oppheves. Alle foretak skal, etter departementets forslag til ny *§ 24 a*, redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Redegjørelsen skal minst inneholde opplysninger om retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som foretaket benytter for å integrere de nevnte hensynene i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Foretak som har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt skal i tillegg opplyse om hvordan foretaket arbeider for å omsette disse til handling, gi en vurdering av resultatene som er oppnådd som følge av arbeidet med å integrere hensynene som er nevnt i første punktum i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter, og opplyse om forventninger til dette arbeidet framover. Hvis foretaket ikke har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt, skal det opplyses om dette.

Det foreslås at ny *§ 24 a* skal gjelde både store og små foretak. Bestemmelsen omfatter små foretaks aktivitetsplikt som arbeidsgiver etter § 26 første ledd, men er ikke avgrenset til å omfatte arbeidet knyttet til denne plikten. Bestemmelsen er utformet etter regnskapsloven § 3-3c. Forslaget innebærer at små foretak selv skal kunne velge i hvilken grad de skal *rapportere* om arbeidet med likestilling etter andre ledd. Arbeidsgivere i små foretak *er omfattet av aktivitetsplikten* etter likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer en plikt for alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, om å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Det vil likevel være en forskjell mellom f.eks. virksomheter som har to eller tre ansatte, og virksomheter med 15 ansatte, når det gjelder rekkevidden av skriftlige rutiner og retningslinjer for likestillingsarbeid virksomheten skal utarbeide. Forslaget innebærer at de minste foretakene, i en viss utstrekning og ut fra en kost-/nyttevurdering, selv vil kunne vurdere om de skal ha skriftlige rutiner for likestillingsarbeidet. Hvis foretak velger ikke å ha slike rutiner, må det i så tilfelle opplyses om dette. Det vises til forarbeidene til regnskapslovens bestemmelse om samfunnsansvarsrapportering, der det gis en vurdering av rapporteringsbestemmelsens økonomiske konsekvenser for næringslivet, jf. Prop. 48 L (2012-2013) punkt 5.1.

Forslaget til rapporteringskrav om likestilling til små foretak i *§ 24 a* er basert på en fleksibel rapporteringsstandard. Alle arbeidsgivere er uansett omfattet av den generelle aktivitetsplikten etter § 26 første ledd, og de skal arbeide målrettet og planmessig med

likestilling og ikke-diskriminering. Dette innebærer at den klare hovedregelen er at arbeidsgivere skal ha skriftlige rutiner og retningslinjer for sitt likestillingsarbeid for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten. Hvor grensen går og hvor omfattende rutiner må utarbeides, vil bli nærmere klargjort gjennom LDOs veilednings- og kontrollpraksis.

Til § 26. Arbeidsgivers aktivitetsplikt

I forslag til endring av § 26 om arbeidsgivers aktivitetsplikt forslås det i *første ledd første punktum* en presisering som innebærer at arbeidsgiver ved utførelsen av pliktene etter denne paragrafen skal rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering. Bestemmelsens første ledd er ellers en videreføring av gjeldende rett. Det foreslås tatt inn en presisering i *første ledd andre punktum* som innebærer at seksuell trakassering nevnes uttrykkelig blant de temaene arbeidsgiver skal jobbe med.

Bestemmelsens *andre ledd første punktum* er en videreføring av gjeldende rett når det gjelder beskrivelsen av arbeidsmetoden som større virksomheter skal følge i likestillingsarbeidet. Det foreslås likevel en endring i *andre ledd* som innebærer at virksomheter med mer enn 50 ansatte, i tillegg til at de skal jobbe etter den konkrete arbeidsmetoden, også skal gjennomføre lønnskartlegging fordelt etter kjønn, kartlegge ufrivillig deltid og forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Det vises til *andre ledd første punktum bokstav a og c.*

Det foreslås et nytt *andre ledd annet punktum* som innebærer at arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte også skal følge den lovbestemte arbeidsmetoden som fremgår av andre ledd, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Forslaget innebærer at også disse arbeidsgivere skal pålegges en plikt til å gjennomføre lønnskartlegging, kartlegge bruken av ufrivillig deltid og forebygge kjønnsrelatert vold. Det vises til de generelle merknadene i punkt 5.3.2. og 5.4.

Forslaget innebærer en endring i § 26 *tredje ledd* der det fremgår at arbeidet som nevnt i andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter. Det understrekes at de ansattes representanter skal sikres mulighet til å delta og påvirke ved planlegging og evaluering av lønnskartleggingen. Forslaget innebærer at lønnskartleggingen skal være basert på sammenligning mellom stillingsgrupper. Dette kan gjøres slik at det først utformes kategorier for sammenlignbare stillinger. Utgangspunktet i dette arbeidet kan være stillingskategoriene som arbeidsgiver allerede bruker. Det presiseres likevel at også likeverdig arbeid inngår i samme kategori, dvs. arbeid som ut fra kompetansekrav, anstrengelse, ansvar og andre arbeidsforhold kan anses som likeverdig. For å kunne belyse lønnsforskjeller knyttet til arbeid av lik verdi skal de ansatte kunne delta i vurderingen av hvilke stillinger som skal inngå i de respektive kategoriene. Forslaget innebærer derfor en presisering av at de ansatte skal sikres en mulighet for deltakelse og påvirkning ved planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

Til § 26a. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt
I forslaget til endret § 26 a foreslås det nye regler om redegjørelsesplikten til arbeidsgivere.

Det foreslås inntatt en bestemmelse i *første ledd første punktum* om at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere som har en aktivitetsplikt etter § 26 andre og tredje ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og for deres arbeid med å oppfylle aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Forslagets *første ledd* er knyttet til etterlevelsen av aktivitetsplikten etter § 26. Bestemmelsen utgjør kjernen av redegjørelsesplikten for arbeidsgivere som har en konkretisert plikt til å jobbe med likestilling, jf. forslaget til § 26 andre og tredje ledd.

Forslaget til et nytt *andre ledd* innebærer at det tas inn en bestemmelse om hvor redegjørelsen skal gis. Det foreslås i *andre ledd første punktum* at redegjørelsen skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i et annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt å levere årsberetning skal det opplyses i årsberetningen hvor dokumentet er å finne offentlig tilgjengelig. Dette forslaget følger av *andre ledd annet punktum*. Små regnskapspliktige foretak har ikke en plikt til å levere årsberetning. Små foretak skal derfor gi redegjørelsen i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Med offentlig tilgjengelig dokument menes et dokument som er tilgjengelig på bedriftens hjemmeside, eller på annen måte, hvis bedriften ikke har en hjemmeside. Alle har rett til innsyn i redegjørelsen for store foretak. Det foreslås inntatt et *andre ledd tredje punktum* i bestemmelsen om at offentlige virksomheter skal ta redegjørelsen inn i årsbudsjettet.

I forslaget til et *nytt tredje ledd* er utgangspunktet at personopplysninger i likestillingsredegjørelsen skal unntas offentlighet. Arbeidsgiver kan likevel gi innsyn i disse opplysningene til egne ansatte og deres representanter, forskere, LDO, Diskrimineringsnemnda. Dette innebærer at en begjæring om innsyn må begrunnes, og at mottatte opplysninger kun kan brukes for et bestemt, saklig formål. Dette stadfestes i loven. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning det er nødvendig for å undersøke om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen. Det er virksomhetens ledelse som skal vurdere dette. Utgangspunktet er at åpenhet i størst mulig grad skal brukes for å fremme likestilling. Vurderingstemaet *"om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen"* skal tolkes vidt, og terskelen for å innvilge innsynsbegjæring skal ikke settes for høy. LDO skal ha tilgang på opplysningene for å kunne utføre kontroll av oppfyllelsen av pliktene. Virksomheters ansatte skal innvilges innsyn i opplysningene om lønnskartleggingen for å kunne konstatere om det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten. Lønnskartlegging skal kunne brukes aktivt og forbyggende, slik at det kan vurderes egnede tiltak for å unngå at lønnsdiskriminering forekommer. Lønnsoversikten kan også brukes av ansatte for å styrke deres posisjon ved lokale lønnsforhandlinger. Forskere som ønsker å bruke opplysninger i

forskningsøyemed har som utgangspunkt et saklig interesse. Innsynsretten i personopplysninger røpes skal innsynsretten kombineres med taushetsplikt.

Forslaget innebærer et nytt *fjerde ledd* som gir en forskriftshjemmel.

8 Lovforslag

8.1 Utkast til endring i likestillings- og diskrimineringsloven

Forslag til endringer i likestillings- og diskrimineringsloven:

§ 24. Offentlige myndigheters *aktivitets- og redegjørelsesplikt*

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål. *Offentlige myndigheter skal blant annet kartlegge tilstand for kjønnslikestilling og likestillingsutfordringer, være oppmerksomme på sammensatt diskriminering, og forebygge trakassering, herunder seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold.*

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter og samarbeidspartnere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. Myndighetene skal vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal offentliggjøres i årsbudsjettet eller i årsberetningen. Offentlige myndigheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen inn i årsbudsjettet.

§ 24 a. Foretaks redegjørelsesplikt
Regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av rapportering om samfunnsansvar etter regnskapsloven § 3-3c.

§ 26. Arbeidsgivers *aktivitetsplikt*

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, *eller kombinasjoner av disse grunnlagene*. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering, *herunder seksuell trakassering.*

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, *herunder gjennomføre lønnskartlegging fordelt etter kjønn og kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid*,
b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten, *herunder forebygge kjønnsrelatert vold* og
d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Arbeidet som nevnt i andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

§ 26a. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

*Arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere som har en plikt til å arbeide med likestilling etter § 26 andre og tredje ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26***.**

Redegjørelsen etter første ledd og § 24a skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt til å levere årsberetning, skal det opplyses i årsberetningen hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig. Arbeidsgivere i offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen etter første ledd inn i årsbudsjettet.

Dersom redegjørelsen inneholder personopplysninger, skal disse opplysningene unntas offentlighet. Arbeidsgiver kan likevel gi innsyn i disse opplysningene til virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen. Innsynsrett skal kombineres med taushetsplikt.

Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om offentliggjøring av likestillingsredegjørelsen og gjennomføring av innsyn i denne. Kongen kan også i forskrift fastsette nærmere regler om styrebehandling av likestillingsredegjørelsen.

8.2 Utkast til endring i diskrimineringsombudsloven

Det foreslåes innført et nytt fjerde ledd i § 5 Ombudets oppgaver:

Ombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering,

kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombudet skal også arbeide for å fremme likebehandling i arbeidslivet, uavhengig av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

Ombudet skal gi veiledning om bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd. Enhver kan henvende seg til ombudet for veiledning.

Ombudet skal føre tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med forpliktelsene Norge har etter:

a) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner

b) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering

c) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 13. desember 2006 om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne

Ombudet skal gi veiledning om og kontrollere aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 24 a, 25, 26 og 26 a. Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om gjennomføring av ombudets veiledning og kontroll.

Det foreslås at § 7 i diskrimineringsombudsloven endres slik:

§ 7. Nemndas ansvarsområde

Nemnda skal håndheve bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd, med unntak av følgende bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven:

a) § 13 første *og sjette* ledd om seksuell trakassering

…

f) § 26 a plikt til å redegjøre for aktivt likestillingsarbeid

g) § 28 om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv.

h)§ 32 annet ledd om behandling av lønnsopplysninger

i) § 39 om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i felleskap.

8.3 Utkast til endringer i andre lover

Departementet foreslår at regnskapsloven § 3-3a tiende og ellevte ledd oppheves.

Departementet foreslår følgende endringer i regnskapsloven § 3-3c:

§ 3-3c. Redegjørelse om samfunnsansvar

Store foretak skal redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, *likestilling og ikke-diskriminering*, sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Redegjørelsen skal minst inneholde opplysninger om retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder foretaket benytter for å integrere de nevnte hensynene i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Foretak som har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt skal i tillegg opplyse om hvordan foretaket arbeider for å omsette disse til handling, gi en vurdering av resultatene som er oppnådd som følge av arbeidet med å integrere hensynene som er nevnt i første punktum i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter, og opplyse om forventninger til dette arbeidet framover.

Hvis foretaket ikke har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt, skal det opplyses om dette.

Arbeidsgiver som har en plikt til å arbeide med likestilling etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre og tredje ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Små foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering etter § 3-3c første og tredje ledd.

Departementet kan i forskrift fastsette at en offentlig framskrittsrapport i henhold til FNs initiativ for samarbeid med næringslivet om en bærekraftig utvikling eller en offentlig rapport foretaket har avlagt innenfor rammeverket til Det globale rapporteringsinitiativet, kan erstatte redegjørelsen etter første ledd. Departementet kan i forskrift også fastsette nærmere krav til slik rapportering, herunder krav om at det skal gis tilleggsopplysninger i foretakets årsberetning.

Kravet om redegjørelse i første ledd gjelder ikke for datterselskap, dersom morselskapet har gitt en redegjørelse som angitt i årsberetning[4] for konsernet som også omfatter datterselskapet. Datterselskapet skal i så fall opplyse om dette i sin årsberetning og angi hvor redegjørelsen finnes offentlig tilgjengelig.

Redegjørelsen etter første, *tredje og fjerde* ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, *og foretaket har en plikt til å levere årsberetning,* skal det opplyses i årsberetningen hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig.

Opplysninger om forhold som nevnt i § 3-3a niende til tolvte ledd kan inntas i en redegjørelse etter første ledd som er gitt som eget dokument, istedenfor i årsberetningen. Dersom denne adgangen benyttes, skal det opplyses særskilt om dette i årsberetningen.

Første punktum gjelder ikke for redegjørelse som er gitt annet sted enn i årsberetningen i samsvar med reglene i tredje og fjerde ledd.

Departementet kan i forskrift gi utfyllende regler om hvilke opplysninger som skal gis i redegjørelsen etter første ledd, nærmere bestemmelser om avleggelse og oppdatering av opplysninger i redegjørelsen gitt i eget dokument, samt nærmere bestemmelser om revisors plikter i forbindelse med opplysningene i slikt eget dokument.

Departementet foreslår at henvisningen, i regnskapsloven § 3-3c sjette ledd, til likestillingsopplysninger i den gjeldende § 3-3a tiende og ellevte ledd, oppheves.

Departementet foreslår følgende endringer i kommunelovens § 48 femte ledd:

§ 48. Årsregnskapet og årsberetningen.

5. I årsberetningen skal det gis opplysninger om forhold som er viktige for å bedømme kommunens eller fylkeskommunens økonomiske stilling og resultatet av virksomheten, som ikke fremgår av årsregnskapet, samt om andre forhold av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen**.** *Kommunen og fylkeskommunen skal redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Kommunen og fylkeskommunen skal også redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter og samarbeidspartnere, samt for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. Kommunen og fylkeskommunen skal vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover.*

Departementet foreslår at det inntas et nytt ledd i: statsforetaksloven § 23, lov om interkommunale selskaper § 13, stiftelsesloven § 30 og kommuneloven § 80 a. Departementet foreslår at det inntas en ny bestemmelse i: allmennaksjeloven kapittel 6 II Ledelsens oppgaver og saksbehandling mv, aksjeloven kapittel 6 II Ledelsens oppgaver og saksbehandling mv, samvirkelova kapittel 6 II Oppgåver for leiinga. Saksbehandling o.a. Forslaget til bestemmelsen har denne ordlyden:

Styret skal sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3c.

DET KONGELIGE BARNE-
OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	18/2390-6	03. juli 2018

Høring - Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Barne- og likestillingsdepartementet sender med dette på høring et forslag om styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet.

I høringsnotatet foreslås det endringer i likestillings- og diskrimineringsloven og enkelte andre lover.

Høringsnotatet er en oppfølging av Stortingets anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017), der *"Stortinget ber regjeringen bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette."*

Barne- og likestillingsdepartementet har i høringsnotatet skissert tre ulike modeller for å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten:

- Modell 1 – Likestillingsarbeid som en del av virksomhetens samfunnsansvar
- Modell 2 – Likestillingsarbeid som en del av HMS-arbeidet
- Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter

Barne- og likestillingsdepartementet anbefaler samfunnsansvarsmodellen og foreslår følgende endringer i gjeldende regulering:

Postadresse
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo
postmottak@bld.dep.no

Kontoradresse
Akersgt. 59
www.bld.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
972 417 793

Avdeling
Forbruker-, rettighets- og likestillingsavdelingen

Saksbehandler
Maria Helena Jokila
22 24 24 31

Offentlige myndigheter

- Offentlige myndigheters aktivitetsplikt konkretiseres og myndighetene pålegges en redegjørelsesplikt. Det foreslås blant annet å tydeliggjøre plikten til å være oppmerksom på sammensatt diskriminering, og å forebygge seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold.

Arbeidsgivere

- Aktivitetsplikten til arbeidsgivere knyttet til forebygging av seksuell trakassering tydeliggjøres. Ved utførelse av pliktene skal arbeidsgivere rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering. Dette presiseres i loven.

- Virkeområdet av den lovbestemte arbeidsmetoden for likestillingsarbeidet i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd utvides til å omfatte arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter krever det.

- Arbeidsgivere som etter forslaget skal følge den lovbestemte arbeidsmetoden i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd, pålegges en plikt til å: i) kartlegge lønn fordelt etter kjønn, ii) kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til utvidet stillingsprosent og iii) forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

- Plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette arbeidet forankres i selskapets styre.

- Arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som skal følge den obligatoriske arbeidsmetoden, skal redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten. Disse arbeidsgivere skal også redegjøre for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten.

Regnskapspliktige foretak

- Regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av rapportering om samfunnsansvar etter regnskapsloven.

Kontroll

- Likestillings- og diskrimineringsombudet får ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene.

Vi ber høringsinstansene vurdere om saken også bør forelegges underordnede organer, organisasjoner mv. som ikke er nevnt i listen over høringsinstanser.

Departementet ber om høringsinstansenes synspunkter **innen 5. oktober 2018.** Høringsuttalelsene bør fortrinnsvis avgis digitalt på departementets hjemmeside ved å trykke på feltet markert med *"Send inn høringssvar"*. Her kan man registrere seg, mellomlagre en uttalelse og laste opp vedlegg. Alternativt kan høringssvar sendes Barne- og likestillingsdepartementet på e-post til: postmottak@bld.dep.no.

Alle høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og blir publisert sammen med øvrige høringsuttalelser.

Eventuelle spørsmål i saken kan rettes til Helena Jokila, e-post: maria-helena.jokila@bld.dep.no eller telefon: 222 42 431.

Med hilsen

Eirik Annexstad (e.f.)
avdelingsdirektør

Maria Helena Jokila
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Adresseliste

Bø kommune	Pb. 134	3833	BØ I TELEMARK
Bø kommune	Rådhuset	8475	STRAUMSJØEN
Bømlo kommune	Rådhuset	5430	BREMNES
Båtsfjord kommune	Pb. 610	9991	BÅTSFJORD
Dovre kommune	Kongsvegen 4	2662	DOVRE
Drammen kommune	Engene 1	3008	DRAMMEN
Drangedal kommune	Gudbrandsvei 7	3750	DRANGEDAL
Dyrøy kommune	Dyrøytunet 1	9311	BRØSTADBOTN
Dønna kommune	Solfjellsjøen	8820	DØNNA
Eid kommune	Rådhusvegen 11	6770	NORDFJORDEID
Eide Kommune	Rådhuset	6490	EIDE
Eidfjord kommune	Simadalsvegen 1	5783	EIDFJORD
Eidsberg kommune	Ordfører Voldens vei 1	1850	MYSEN
Eidskog kommune	Pb. 94	2230	SKOTTERUD
Eidsvoll kommune	Rådhusgt. 1	2080	EIDSVOLL
Eigersund kommune	Pb. 580	4379	EGERSUND
Elverum kommune	Pb. 403	2418	ELVERUM
Enebakk kommune	Prestgårdsveien 4	1912	ENEBAKK
Engerdal kommune	Engerdalsveien 1794	2440	ENGERDAL
Etne kommune	Pb. 54	5591	ETNE
Etnedal kommune	Kyrkjevegen 10	2890	ETNEDAL
Evenes kommune	Pb. 43	8539	BOGEN I OFOTEN
Evje og Hornnes kommune	Kasernevegen 19	4735	EVJE
Farsund kommune	Pb. 100	4552	FARSUND
Fauske kommune	Pb. 93	8201	FAUSKE
Fedje kommune	Stormarkvegen 49	5947	FEDJE
Fet kommune	Pb. 100	1901	FETSUND
Finnøy kommune	Rådhuset	4160	FINNØY
Fitjar kommune	Pb. 83	5418	FITJAR
Fjaler kommune	Pb. 54	6961	DALE I SUNNFJORD
Fjell kommune	Pb. 184	5342	STRAUME
Flakstad kommune		8380	RAMBERG
Flatanger kommune		7770	FLATANGER
Flekkefjord kommune	Kirkegt. 50	4400	FLEKKEFJORD
Flesberg kommune	Postmottak, Kommunehuset	3623	LAMPELAND
Flora kommune	Markegt. 51	6900	FLORØ

Flå kommune	Kommunehuset	3539	FLÅ
Folldal kommune		2580	FOLLDAL
Forsand kommune	Kommunehuset	4110	FORSAND
Fosnes kommune	Servicekontoret	7856	JØA
Fredrikstad kommune	Pb. 1405	1602	FREDRIKSTAD
Frogn kommune	Pb. 10	1441	DRØBAK
Froland kommune	Frolandsveien 995	4820	FROLAND
Frosta kommune	Alstad	7633	FROSTA
Fræna kommune	Rådhuset	6440	ELNESVÅGEN
Frøya kommune	Pb. 152	7261	SISTRANDA
Fusa kommune	Pb. 24	5649	EIKELANDSOSEN
Fyresdal kommune		3870	FYRESDAL
Førde Kommune	Pb. 338	6802	FØRDE
Gamvik kommune	Pb. 174	9770	MEHAMN
Gaular kommune	Vadheimsvegen 15	6973	SANDE I SUNNFJORD
Gausdal kommune	Vestringsvegen 8	2651	ØSTRE GAUSDAL
Gildeskål kommune	Pb. 54	8138	INNDYR
Giske kommune	Rådhuset	6050	VALDERØY
Gjemnes kommune	Rådhuset	6631	BATNFJORDSØRA
Gjerdrum kommune	Pb. 10	2024	GJERDRUM
Gjerstad kommune	Kommunehuset	4980	GJERSTAD
Gjesdal kommune	Rettedalen 1	4330	ÅLGÅRD
Gjøvik kommune	Pb. 630	2810	GJØVIK
Gloppen kommune	Grandavegen 9	6823	SANDANE
Gol kommune	Kommunehuset, Gamleveien 4	3550	GOL
Gran kommune	Rådhusvegen 39	2770	JAREN
Grane kommune	Industriveien 2	8680	TROFORS
Gratangen kommune	Årstein	9470	GRATANGEN
Grimstad kommune	Pb. 123	4891	GRIMSTAD
Grong kommune	Pb. 162	7871	GRONG
Grue kommune	Pb. 173	2261	KIRKENÆR
Gulen kommune	Eivindvikvegen 1119	5966	EIVINDVIK
Hadsel kommune	Rådhusgt. 5	8450	STOKMARKNES
Halden kommune	Pb. 150	1751	HALDEN
Halsa kommune	Rådhuset, Liabøen	6683	VÅGLAND
Hamar kommune	Pb. 4063	2306	HAMAR
Hamarøy kommune	Oppeid	8294	HAMARØY
Hammerfest kommune	Pb. 1224	9616	HAMMERFEST

Haram kommune	Storgt. 19	6270	BRATTVÅG
Hareid kommune	Rådhusplassen 5	6060	HAREID
Harstad kommune		9479	HARSTAD
Hasvik Kommune	Pb. 43	9593	BREIVIKBOTN
Hattfjelldal Kommune	O.T. Olsensvei 3 A	8690	HATTFJELLDAL
Haugesund kommune	Pb. 2160	5504	HAUGESUND
Hemne kommune	Trondheimsveien 1	7200	KYRKSÆTERØRA
Hemnes kommune	Sentrumsveien 1	8646	KORGEN
Hemsedal kommune		3560	HEMSEDAL
Herøy kommune	Silvalveien 1	8850	HERØY
Herøy kommune	Pb. 274	6099	FOSNAVÅG
Hitra kommune	Fillan	7240	HITRA
Hjartdal Kommune		3692	SAULAND
Hjelmeland kommune	Kommunehuset	4130	HJELMELAND
Hobøl kommune	Elvestadveien 1000	1827	HOBØL
Hol kommune	Ålmannvegen 8	3576	HOL
Hole kommune	Viksveien 30	3530	RØYSE
Holmestrand kommune	Pb. 312	3081	HOLMESTRAND
Holtålen kommune	Bakkavegen 1	7380	ÅLEN
Hornindal kommune	Pb. 24	6761	HORNINDAL
Horten kommune	Pb. 10	3191	HORTEN
Hurdal kommune	Minneåsvegen 3	2090	HURDAL
Hurum kommune	Nordre Sætrevei 1	3475	SÆTRE
Hvaler kommune	Storveien 32	1680	SKJÆRHALLEN
Hyllestad kommune	Kommunehuset	6957	HYLLESTAD
Hægebostad kommune	Birkeland	4595	TINGVATN

Høringsnotat: "Styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet"

Innhold

1 Hovedinnhold 4

1.1 Innledning 4

1.2 Departementets forslag – sammendrag 4

1.2.1 Aktivitets- og redegjørelsespliktene som del av virksomheters samfunnsansvar 4

1.2.2 Styrket aktivitetsplikt for arbeidsgivere og offentlige myndigheter 5

1.2.3 Redegjørelsesplikt for arbeidsgivere og foretak 6

1.2.4 Redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter 6

1.2.5 Veiledning og kontroll – Likestillings- og diskrimineringsombudet 7

2 Bakgrunn for lovforslaget 7

2.1 Innledning 7

2.2 Graver-utvalget 7

2.3 Skjeie-utvalget 8

2.3.1 Innledning 8

2.3.2 Skjeie-utvalgets forslag om aktivitetsplikten 9

2.3.3 Skjeie-utvalgets forslag om redegjørelsesplikten 13

2.3.4 Skjeie-utvalgets forslag om håndheving og kontroll 14

2.4 Aktivt likestillingsarbeid som en del av samfunnsansvar 15

3 Aktivt likestillingsarbeid i andre nordiske land 17

3.1 Sverige 17

3.2 Finland 18

3.3 Island 20

4 Internasjonale forpliktelser 21

4.1 EU/EØS-rett 21

4.2 FN-konvensjoner 25

4.3 Europarådet 27

4.4 ILO-konvensjoner 29

5 Styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt 29
5.1 Innledning 29
5.2 Dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt 29
5.2.1 Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt 29
5.2.2 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt 31
5.2.3 Offentlige myndigheters aktivitetsplikt 32
5.2.4 LDOs pådriverarbeid og veiledning 33
5.2.5 Diskrimineringsnemndas håndheving 34
5.3 Tre modeller for aktivitets- og redegjørelsespliktene 34
5.3.1 Innledning 34
5.3.2 Modell 1 – Samfunnsansvarsmodellen 34
5.3.3 Modell 2 – Likestilling som en del av HMS-arbeid 43
5.3.4 Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter 46
5.3.5 Departementets vurdering og forslag 49
5.4 Vurdering av fellestrekk for modellene 51
5.4.1 Lønnskartlegging 52
5.4.2 Ufrivillig deltid 58
5.4.3 Kjønnsrelatert vold 60
5.4.4 Sammensatt diskriminering 63
5.4.5 Konkret arbeidsmetode 65
6 Administrative og økonomiske konsekvenser 66
6.1 Innledning 66
6.2 Eksisterende ordning 67
6.3 Departementets vurdering av nytte og kostnader 67
6.3.1 Samfunnsmessige konsekvenser 67
6.3.2 Konsekvenser av styrkede aktivitetsplikter 68
6.3.3 Konsekvenser av styrkede plikter for myndigheter 70
6.3.4 Konsekvenser av modell 1 71
6.3.5 Konsekvenser av modell 2 74
6.3.6 Konsekvenser av modell 3 76
7 Merknader til lovforslaget 76
8 Lovforslag 81

8.1 Utkast til endring i likestillings- og diskrimineringsloven.....81
8.2 Utkast til endring i diskrimineringsombudsloven.....82
8.3 Utkast til endringer i andre lover 83

1 Hovedinnhold

1.1 Innledning

I dette høringsnotatet legger Barne- og likestillingsdepartementet frem forslag til endringer i lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) og enkelte andre lover. Forslaget er en oppfølging av anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017) der: Stortinget ber regjeringen om å *"bevare aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette."*

Bestemmelsene om aktivt likestillingsarbeid er hovedsakelig samlet i likestillings- og diskrimineringslovens kapittel 4. Loven stadfester en aktivitetsplikt for offentlige myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgivere, jf. §§ 24, 25 og 26. Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger også barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner en plikt til å sørge for at læremidlene og undervisningen bygger på likestillings- og diskrimineringslovens formål, jf. § 27. Det er gitt bestemmelser om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv i lovens § 28, og lovens § 19 fastsetter en plikt til å arbeide aktivt for å fremme universell utforming. Departementet avgrenser drøftelsen opp mot §§ 19, 27 og 28.

Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme reell likestilling. For å oppnå reell likestilling er det ikke tilstrekkelig med et diskrimineringsvern for enkeltindividene. Reell likestilling forutsetter aktiv innsats for likestillingsarbeid. Dette innebærer at blikket skal rettes mot samfunnsmessige rammebetingelser, strukturer og holdninger, som kan bidra eller føre til diskriminering. Likestillings- og diskrimineringslovens regler om aktivitets- og redegjørelsespliktene pålegger offentlige og private aktører forpliktelser til å fremme dette strukturelle arbeidet.

1.2 Departementets forslag – sammendrag

1.2.1 Aktivitets- og redegjørelsespliktene som del av virksomheters samfunnsansvar

Departementet foreslår at aktivt likestillingsarbeid inngår som en del av virksomhetenes samfunnsansvar. Dette innebærer at plikten til å redegjøre for aktivt likestillingsarbeid forankres i regnskapsloven § 3-3c om redegjørelse om samfunnsansvar. Skjeie-utvalget viste til at likestilling kan anses som en del av næringslivets samfunnsansvar. Hvorvidt likestilling skal integreres i rapporteringen etter regnskapsloven § 3-3c ble også vurdert, da regnskapsloven § 3-3c ble innført, uten at det på daværende tidspunkt ble fremmet forslag om dette. Det vises til omtalen av modellen i punkt 5.3.2.

1.2.2 Styrket aktivitetsplikt for arbeidsgivere og offentlige myndigheter

Styrket aktivitetsplikt for arbeidsgivere

Etter gjeldende lov har alle arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter en generell plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og for å hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. § 26 første ledd i likestillings- og diskrimineringsloven. Departementet foreslår at dette videreføres. Videre foreslås det at arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering tydeliggjøres. Arbeidsgiver skal rette særlig oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering (diskriminering på flere grunnlag samtidig). Departementet foreslår at dette presiseres i loven.

Alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, er etter gjeldende lov omfattet av en konkretisert aktivitetsplikt, jf. § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven. Departementet foreslår at den lovbestemte arbeidsmetoden i § 26 andre ledd også skal gjelde for arbeidsgivere i private virksomheter, som har mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter krever det. Dette betyr at disse arbeidsgiverne skal undersøke om det finnes risiko for diskriminering, analysere årsakene til de identifiserte risikoene, iverksette korrigerende tiltak og vurdere resultatene av de gjennomførte tiltakene. Arbeidet skal gjennomføres aktivt, målrettet og planmessig, og virksomheter skal benytte en systematisk og kontinuerlig tilnærming i sitt likestillingsarbeid.

Departementet foreslår en utvidelse av aktivitetspliktene for virksomheter med mer enn 50 ansatte og for de med mellom 20 og 50 ansatte der en av arbeidslivets parter krever det. Forslaget innebærer at disse arbeidsgiverne pålegges en plikt til å utarbeide en skriftlig oversikt over lønn fordelt etter kjønn, kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent/fulltidsstilling (ufrivillig deltid), gjennomføre lønnskartlegging og forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Med kjønnsrelatert vold menes vold som er rettet mot en kvinne fordi hun er kvinne og vold som i uforholdsmessig stor grad rammer kvinner, samt annen kjønnsavhengig vold. Disse arbeidsgiverne skal i tillegg arbeide med de temaene som fremgår av den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd.

Departementet foreslår videre at aktivitetsplikten forankres i selskapers styre ved endringer i aksjelovgivningen.

Konkretisert aktivitetsplikt for offentlige myndigheter

Departementet foreslår at offentlige myndigheters aktivitetsplikt konkretiseres. Departementet foreslår at formuleringen av aktivitetsplikten endres slik at det av lovteksten fremgår at myndighetene skal kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for likestilling og mangfold, og at myndighetene skal ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering der flere diskrimineringsgrunnlag påvirker tilstanden samtidig. Det foreslås at enkelte temaer, som myndighetene skal jobbe med, fremheves særlig.

Disse er forebygging av trakassering, herunder seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold.

1.2.3 Redegjørelsesplikt for arbeidsgivere og foretak

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte eller mellom 20 og 50 ansatte der en av arbeidslivets parter krever det, skal redegjøre for sitt likestillingsarbeid. Forslaget innebærer at disse virksomhetene skal redegjøre for 1) den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og 2) hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Redegjørelsesplikten skal sikre at aktivitetsplikten blir fulgt opp.

Alle regnskapspliktige foretak skal i tillegg redegjøre for hva de gjør for likestilling og ikke-diskriminering. Plikten knyttes til rapporteringen om samfunnsansvar. Disse virksomhetene skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Videre skal de regnskapspliktige foretakene opplyse hvordan de arbeider med å omsette retningslinjer og prosedyrer om likestilling, til handling. Foretakene skal gi en vurdering av resultatene som er oppnådd i likestillingsarbeidet og forventninger de har til dette arbeidet framover. Disse opplysningskravene fremgår av regnskapsloven § 3-3c.

Departementet foreslår at store regnskapspliktige virksomheter skal rapportere om likestilling og ikke-diskriminering i årsberetningen, eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument, i samsvar med regnskapsloven § 3-3c femte ledd. Små regnskapspliktige virksomheter skal redegjøre for sitt arbeid i et offentlig tilgjengelig dokument.

Departementet foreslår at det inntas en forskriftshjemmel i likestillings- og diskrimineringsloven for å kunne gi nærmere regler om offentliggjøring av redegjørelsen, og om styrebehandling av denne.

1.2.4 Redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter

Departementet foreslår at offentlige myndigheter, som myndighetsutøvere og tjenesteytere, skal ha en plikt til å redegjøre for sitt arbeid med likestilling. Departementet foreslår at offentlige myndigheter skal være omfattet av tilsvarende opplysningskrav som foretak etter regnskapsloven § 3-3c. Departementet foreslår at offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter og samarbeidspartnere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan virksomheten arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. Myndighetene skal også vurdere resultatene som er oppnådd i likestillingsarbeidet og opplyse om hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover.

Statlige myndigheter skal ha en plikt til å offentliggjøre dokumentasjonen i årsbudsjettet. Kommunale og fylkeskommunale myndigheter skal ha en plikt til å offentliggjøre dokumentasjonen i årsberetningen.

1.2.5 Veiledning og kontroll – Likestillings- og diskrimineringsombudet

Departementet foreslår at Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) får ansvaret for veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene, både for private og offentlige aktører. Departementet foreslår at aktivitetsplikten ikke håndheves eller sanksjoneres utover den kontrollen LDO skal utføre.

2 Bakgrunn for lovforslaget

2.1 Innledning

Departementets forslag er en oppfølging av et anmodningsvedtak fra Stortinget. Formålet med departementets forslag er å fremme likestillingsarbeidet med underliggende strukturer og systemer som kan bidra til diskriminering (det strukturelle diskrimineringsvernet). I dette kapittelet redegjør departementet for Graver- og Skjeie-utvalgenes anbefalinger om aktivt likestillingsarbeid, jf. NOU 2009: 14 og NOU 2011: 18. Departementets forslag innebærer en oppfølging av Skjeie-utvalgets anbefalinger. Ved utforming av mulige løsninger på hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten kan styrkes har departementet også sett hen til Graver-utvalgets forslag.

Departementets forslag bygger på tanken om at likestilling inngår i virksomhetenes samfunnsansvar. Bruken av begrepet *"samfunnsansvar"* vil derfor drøftes i punkt 2.4 i dette kapittelet.

2.2 Graver-utvalget

Graver-utvalget, som ble oppnevnt i 2007, fikk som oppgave å foreta en helhetlig utredning av diskrimineringsvernet. Utvalgets utredning NOU 2009: 14 innebar bl.a. forslag om regulering av aktivt likestillingsarbeid.

Utvalget foreslo at:

- arbeidsgivers plikt å arbeide aktivt for likestilling utvides til å omfatte alle diskrimineringsgrunnlag vernet i loven
- aktivitetsplikten skulle styrkes ved at den innlemmes i virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS)
- arbeidsgivers aktivitetsplikt skulle konkretiseres og tydeliggjøres i lov og forskrift, og i samsvar med arbeidsmiljølovens regler om systematisk HMS-arbeid

- virksomheter pålegges en plikt til å dokumentere faktisk tilstand for likestilling og tiltak som er iverksatt eller som planlegges iverksatt. Redegjørelsesplikten skulle oppheves.
- Arbeidstilsynet skulle håndheve pliktene som et ledd i sin ordinære tilsynsvirksomhet.
- offentlige myndigheter skulle ha en aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Utvalget foreslo ikke en redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter
- aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner skulle oppheves

Utredningen NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern ble sendt på høring høsten 2009. Flere høringsinstanser, herunder Arbeids- og sosialdepartementet og Arbeidstilsynet, motsatte seg forslaget om arbeidsgiveres aktivitetsplikt og håndheving av denne plikten. Motstanden var særlig basert på at likestillingsarbeid, som i stor grad er knyttet til privatrettslige arbeidsforhold, ikke passer inn i HMS-strukturen. Flere høringsinstanser var bekymret for at likestilling skulle få for lite plass i HMS-arbeidet, mens andre var redd for at likestillingsarbeid skulle ta plass fra det tradisjonelle HMS-arbeidet.

Vurdering av Graver-utvalgets forslag
Departementet mener at utvalgets modell har flere fordeler. Modellen er basert på en systematisk arbeidsmetode og en kontinuerlig intern oppfølging på arbeidsplassen. I likhet med utvalget mener departementet at modellen kan innebære effektivisering. Gjeldende lov stadfester aktivitetsplikter for HMS-arbeid og for likestillingsarbeid på overlappende områder. Arbeidsgivere har ansvaret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er fullt forsvarlig. Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø innebærer bl.a. at ingen skal utsettes for trakassering eller seksuell trakassering, jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3. Arbeidsgivere har også etter likestillings- og diskrimineringsloven en plikt til å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering. Samordning av aktivitetsplikten e og en helhetlig tilnærming til disse kan gi en bedre forståelse av arbeidsmiljøutfordringer og kan bidra til utvikling av gode løsninger. Departementet foreslår derfor Graver-modellen, med modifikasjoner, som ett alternativ. Departementet gir en nærmere redegjørelse for dette alternativet i kapittel 5.3.3.

2.3 Skjeie-utvalget

2.3.1 Innledning

Skjeie-utvalget ble oppnevnt februar 2010 for å utrede kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Utvalget vurderte i sin utredning NOU 2011: 18 Struktur for likestilling de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for arbeidet med likestilling.

Skjeie-utvalget uttalte at likestilling kan anses som et element av virksomheters samfunnsansvar. Utvalget viste til stortingsmeldingen om aktivt eierskap (Meld. St. 13 (2010-2011)) og Stortingsmeldingen om næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi (Meld. St. 10 (2008-2009)) og ga uttrykk for at oppmerksomheten rundt næringslivets samfunnsansvar er økende, både nasjonalt og internasjonalt, jf. NOU 2011: 18 side 21 og 51. Utvalget uttalte:

"[d]et understrekes at likestilling i næringslivet er et konkurransefortrinn som kan bidra til å møte selskapenes globale utfordringer. I tillegg til et mål om høy grad av kjønnsbalanse i styrer, gis det klare føringer om at norske selskaper bør legge strategier for hvordan den beste kompetansen kan benyttes i selskapene, inklusiv hvordan kvinner og minoritetsgrupper kan rekrutteres til topplederstillinger, jf. Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap."

Utvalget anbefalte at aktivitetsplikten for arbeidsgivere og offentlige myndigheter, som myndighetsutøvere og tjenesteytere, konkretiseres i loven. Utvalget foreslo at virksomheter som er pålagt å utarbeide årsberetning, skulle redegjøre for kjønnslikestilling i årsberetningen. Offentlige virksomheter, som ikke har en plikt til å utarbeide årsberetning, skulle gi en redegjørelse om likestilling i årsbudsjettet. Utvalget mente at BLD skulle gis myndighet til å føre tilsyn med aktivitetsplikten for offentlige myndigheter, og at departementet skulle ha mulighet til å delegere denne oppgaven til et underliggende organ (direktorat). LDO skulle ha ansvaret for å kontrollere oppfyllelsen av arbeidsgiveres redegjørelsesplikt.

2.3.2 Skjeie-utvalgets forslag om aktivitetsplikten

Skjeie-utvalget mente at aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere er et sentralt virkemiddel for å fremme kjønnslikestilling i arbeidslivet.

Skjeie-utvalget anbefalte at arbeidsgivere skulle pålegges en generell aktivitetsplikt:

- arbeidsgivere skulle pålegges en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet
- aktivitetsplikten skulle omfatte blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid, herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn

På lik linje med Graver-utvalget, mente Skjeie-utvalget at pliktene for virksomheter med minst 50 ansatte skulle konkretiseres. En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid hadde også avdekket usikkerhet blant kommuner og andre offentlige virksomheter omkring hvordan arbeide med likestilling og hvordan rapportere om det, jf. rapporten "*Vedvarende vikeplikt*" 2011 og NOU 2011: 18 kapittel 3.5.1.3.

Skjeie-utvalget anbefalte at kravene til private virksomheter som har mer enn 50 ansatte, og for alle offentlige virksomheter, skulle konkretiseres, jf. NOU 2011: 18 kapittel 3.5.1.3. I disse virksomhetene skulle arbeidsgiver:

a) fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet
b) gjennomgå virksomhetens praksis og kultur for å identifisere barrierer for kjønnslikestilling, herunder ha oppmerksomhet på kjønnsdiskriminering i sammenheng med de andre diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne
c) utarbeide lønnsstatistikk fordelt etter kjønn
d) kartlegge bruk av ufrivillig deltid innen virksomheten
e) forebygge diskriminering, seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn
f) holde oversikt over fordeling av ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling, og
g) sørge for at virksomheten driver systematisk arbeid på områdene i bokstav a-f.

Med henvisning til kartleggingen om kommunalt og regionalt likestillingsarbeid *"Vedvarende vikeplikt"* (2011), uttalte utvalget at lederforankring og ansvarsfordeling er viktige elementer i kommunalt og regionalt likestillingsarbeid, jf. også. Utvalget understreket også viktigheten av et systematisk tilnærming til likestillingsarbeid som innebærer å kartlegge, sette mål, planlegge, iverksette og følge opp tiltak. Utvalget anbefalte videre at Kongen kunne utdype nærmere pliktene til likestillingsarbeid ved forskrift.

Vurdering av gjeldende aktivitetsplikt for arbeidsgivere opp mot utvalgets forslag
Likestillings- og diskrimineringslovens regler hovedsakelig ivaretar de hensynene som Skjeie-utvalget påpekte i sin anbefaling når det gjelder den konkretiserte aktivitetsplikten for de overfor nevnte arbeidsgivere. Etter den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 skal alle arbeidsgivere fastsette mål for likestillingsarbeid. Alle arbeidsgivere skal "*etter en analyse av situasjonen"* vurdere tiltak som skal iverksettes, jf. Prop. L 81 (2016-2017) merknader til § 26.

Det følger av den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven at arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, samt arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter skal gjennomgå virksomhetens praksis og kultur for å identifisere risiko for diskriminering og barrierer for likestilling, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Bestemmelsen dekker hovedsakelig utvalgets anbefaling bokstav b).

Likestillings- og diskrimineringslovens intensjon er å motvirke sammensatt diskriminering. Departementet legger til grunn at arbeidsgivere skal, allerede i dag, ha oppmerksomhet på sammensatte former for diskriminering i sitt aktive likestillingsarbeid. Departementet mener likevel at forpliktelsen til å ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering bør tydeliggjøres.

Departementet følger opp Skjeie-utvalgets anbefaling til å pålegge arbeidsgivere i visse, noe større virksomheter, og arbeidsgivere i offentlige virksomheter, å gjennomføre lønnskartlegging fordelt etter kjønn og å kartlegge bruken av ufrivillig deltid. En nærmere redegjørelse for dette fremgår av kapittel 5.4.1 og 5.4.2 i høringsnotatet.

Alle arbeidsgivere har etter likestillings- og diskrimineringsloven en plikt til å forebygge og forhindre trakassering, jf. §§ 13 og 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. I likhet med Skjeie-utvalget mener departementet at aktivitetsplikten knyttet til seksuell trakassering skal presiseres.

Når det gjelder utvalgets anbefaling knyttet til å holde oversikt over ansvar og oppgaver, legger departementet til grunn at denne plikten gjelder allerede i dag. Etter gjeldende lov er det arbeidsgiver som har ansvaret for å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling. I likhet med Skjeie-utvalget mener departementet at lederforankring er en viktig faktor i likestillingsarbeid.

Departementet følger opp Skjeie-utvalgets anbefaling om at arbeidsgivere skal ha en plikt til å jobbe systematisk med de områdene som er definert i loven, jf. Skjeie-utvalgets anbefaling bokstav g.

Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt
Skjeie-utvalget anbefalte at arbeidslivets organisasjoner skulle ha en tilsvarende aktivitetsplikt, innenfor sine virkefelt, som arbeidsgivere. Dette innebar at arbeidslivets organisasjoner skulle pålegges en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten skulle omfatte bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid herunder ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn.

Vurdering av gjeldende aktivitetsplikt for organisasjonene opp mot utvalgets forslag
Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger i dag en generell plikt for arbeidslivets organisasjoner for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette gjelder alle de diskrimineringsgrunnlagene som er vernet i loven, med unntak av alder. Departementet mener at det er en fordel at organisasjonenes plikter er generelt utformet slik at de, "*innenfor sine virkefelt*", dvs. både gjennom arbeidslivspolitikk (tariffpolitikken og forhandlinger mellom partene) og gjennom råd og veiledning av medlemmer, selv kan vurdere hvilke temaene som til enhver tid skal settes på agendaen, og hvilke tiltak som er aktuelle for å fremme likestilling og mangfold i arbeidslivet. Skjeie-utvalgets anbefalinger, når det gjelder presiseringer av temaene organisasjonene skal jobbe med, foreslås derfor ikke inntatt i loven.

Offentlige myndigheters aktivitetsplikt
Skjeie-utvalget utredet de dagjeldende aktivitets- og redegjørelsespliktene til offentlige myndigheter og kom frem til at det var behov for en konkretisering av pliktene.

Hovedtrekk i utvalgets anbefaling til offentlige myndigheters aktivitetsplikt var basert på dagjeldende rett, og dermed på innfallsvinkelen som forutsetter at likestillingshensynet skal integreres i all offentlig virksomhet.

Utvalget anbefalte at offentlige myndigheter skulle arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Plikten skulle gjelde for både myndighetsutøvelse og myndighetenes tjenesteyting. Offentlige myndigheter skulle:

a) fastsette mål for kjønnslikestillingsarbeidet
b) kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for kjønnslikestilling, herunder ha oppmerksomhet på kjønnsdiskriminering i sammenheng med de andre diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne
c) holde oversikt over ansvar, oppgaver og myndighet når det gjelder kjønnslikestilling
d) der dette er relevant, forebygge diskriminering, seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, hatvold og kjønnsrelatert vold
e) motarbeide og bekjempe fordommer og stereotypier
f) sørge for at virksomheten driver systematisk arbeid på områdene a-e.

Utvalget uttalte at det systematiske arbeidet skulle innebære en gjennomgang av den faktiske tilstanden, fastsetting av mål for kjønnslikestilling, og iverksetting av tiltak på bakgrunn av dette. Virksomhetens arbeid med likestilling skulle bygge på etablerte systemer og rutiner når det gjelder planlegging, organisering, utførelse, evaluering og oppfølging.

Vurdering av gjeldende aktivitetsplikt for myndigheter opp mot utvalgets forslag
Offentlige myndigheter har i dag en generell aktivitetsplikt på likestillingsområdet. Departementet mener at det er behov for en styrket aktivitetsplikt til offentlige myndigheter og vil hovedsakelig følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger til dette.

Utvalget anbefalte at offentlige myndigheter skulle pålegges en plikt til å forebygge hatvold. Hovedvekten i utredningen var lagt på en gjennomgang av det sivilrettslige diskrimineringsvernet. Det strafferettslige diskrimineringsvernet ble ikke diskutert nærmere. Utvalget diskuterte ikke innholdet av begrepet "*hatvold"* heller, men viste til at det var enkelte straffebud som er særskilt knyttet til diskriminering. Utvalget nevnte straffebestemmelsen om diskriminerende og hatefulle ytringer i straffeloven § 185 og det strafferettslige forbudet mot nektelse av varer eller tjenester i straffeloven § 186. Utvalget viste videre til strafferettslige bestemmelser om vold og voldtekt, men vurderte ikke betydningen av disse fra et diskrimineringsrettslig perspektiv. Det vises til NOU 2011: 18 kapittel 3.3.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 39 om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i felleskap er en særskilt bestemmelse knyttet til diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, religion eller livssyn. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven, Prop. 81 L (2016-2017) kapittel 28.6, viste departementet til at straffeloven også har andre straffebestemmelser som legger vekt på om lovbrudd er motivert av diskriminerende hensyn. Dette har betydning ved avgjørelsen av om lovbruddene er grove, og rammet av høyere strafferamme, jf. straffeloven § 174 om tortur, § 264 om grove trusler, § 272 om grov kroppskrenkelse § 274 om grov kroppsskade og § 352 om grovt skadeverk. Videre fremgår det av straffeloven § 77 bokstav 1) at det ved straffutmålingen skal i skjerpende retning tas i betraktning at lovbruddet *"har sin bakgrunn i andres religion eller livssyn, hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, homofile orientering, funksjonsevne eller andre forhold som støter an mot grupper med et særskilt behov for vern."*

Departementet mener at "*hatvold*", som en form for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet, i utgangspunktet kan tenkes på alle diskrimineringsgrunnlag. Departementet mener likevel at begrepets diskrimineringsrettslige meningsinnhold og rekkevidden av handlinger som kan falle inn under begrepet "*hatvold*" bør utredes nærmere før en aktivitetsplikt knyttes til det. Departementet har varslet en helhetlig gjennomgang av det strafferettslige diskrimineringsvernet som omfatter både likestillings- og diskrimineringsloven og straffeloven. Departementet har uttalt at en slik gjennomgang vil *" se på hvilke grunnlag som skal gis en strafferettslig beskyttelse, i hvilke tilfeller, hvilke(n) lov(er) straffebestemmelsene bør hjemles i og sammenhengen mellom de ulike bestemmelsene"*, jf. Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 28.6.8. På bakgrunn av dette vil departementet ikke, på nåværende tidspunkt, følge opp anbefalingen om å pålegge myndigheter en aktivitetsplikt knyttet til hatvold.

2.3.3 Skjeie-utvalgets forslag om redegjørelsesplikten

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

Skjeie-utvalget anbefalte at arbeidsgivere skulle pålegges en redegjørelsesplikt. Skjeie-utvalget mente at offentlig tilgjengelige redegjørelser vil innebære en synliggjøring og bevisstgjøring, og vil kunne skape økt og mer systematisk oppmerksomhet på likestilling i virksomhetene, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 5. Årsberetningen ble ansett som en viktig kilde når det gjelder hvordan næringslivet benytter menneskelige ressurser, om virksomhetens holdning til likestilling, og om virksomheten som arbeidsplass. Departementet viser til NOU 2011: 18 kapittel 3.5.1.3.

Skjeie-utvalget anbefalte virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, en plikt til å redegjøre i årsberetningen for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten. Virksomhetene skulle redegjøre for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre

forskjellsbehandling. Utvalget anbefalte at offentlige virksomheter som ikke har en plikt til å utarbeide årsberetning, skulle redegjøre for likestilling i årsbudsjettet.

Vurdering av gjeldende redegjørelsesplikt for arbeidsgivere opp mot utvalgets forslag
Arbeidsgiveres redegjørelsesplikt for kjønnslikestilling etter gjeldende lov samsvarer med Skjeie-utvalgets forslag. Plikten omfatter likevel kun en liten del av virksomheter, ettersom små virksomheter ikke lenger har en plikt til å levere en årsberetning.

Offentlige myndigheters redegjørelsesplikt
Skjeie-utvalget vurderte spørsmålet om offentlige myndigheter også skal ha en plikt til å redegjøre for sitt arbeid med likestilling. Ifølge utvalget hadde myndighetene lagt til grunn at det gjaldt en slik plikt, men at det i lys av forarbeidene til de tidligere likestillings- og diskrimineringslovene var uklart om myndighetene i sin myndighetsutøvelse og tjenesteyting hadde en redegjørelsesplikt. Justisdepartementets Lovavdeling tok også stilling til spørsmålet og kom frem til, under adskillig tvil, at myndighetene trolig ikke hadde en redegjørelsesplikt, jf. Lovavdelingens uttalelse 15. september 2010.

Utvalget viste til at en redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter burde vurderes opp mot behovet for kontroll. Myndighetene hadde ofte et bredt ansvarsområde, noe som kunne medføre en omfattende redegjørelsesplikt. Behovet for innsyn i forbindelse med tilsyn kunne, ifølge utvalget, løses ved at det istedenfor en redegjørelsesplikt skulle være en dokumentasjonsplikt. Skjeie-utvalget foreslo følgelig at offentlige myndigheter skulle ilegges en plikt til å dokumentere tiltakene som følger av bestemmelsene om myndighetenes aktivitetsplikt. Dokumentasjonsplikten skulle erstatte for en redegjørelsesplikt. Dokumentasjonen skulle være grunnlaget for oppfølging av virksomhetene, med veiledning og kontroll.

Vurdering av utvalgets anbefaling
I likhet med Skjeie-utvalget mener departementet at offentlige myndigheter, i rollen som myndighetsutøver og tjenesteyter, skal dokumentere arbeidet med likestilling. Departementet mener samtidig at åpenhet i form av offentliggjøring av dokumentasjonen, er også et viktig virkemiddel for likestilling noe som taler for en redegjørelsesplikt for myndighetene.

2.3.4 Skjeie-utvalgets forslag om håndheving og kontroll

Skjeie-utvalget mente at det var behov for å overvåke og sikre at aktivitetsplikten følges opp i praksis. Da utvalget ga sin utredning i 2011, var oppgaven til å kontrollere likestillingsredegjørelsene tillagt LDO. LDO kunne gi en uttalelse knyttet til kontrollen, som igjen kunne klages inn for den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kunne fatte et vedtak, gi pålegg, og fastsette tvangsmulkt dersom pålegg ikke ble fulgt. Utvalget mente at den etablerte ordningen skulle videreføres og at LDO og nemnda skulle fremdeles kontrollere likestillingsredegjørelsene for arbeidsgivere. Utvalget påpekte at ombudet hadde konsentrert sin kontrollvirksomhet om kommunenes

likestillingsredegjørelser, og mente at det var grunn til intensivere og styrke ombudets arbeid med kontroll, også utover dette.

Utvalget påpekte at aktivitetsplikten for offentlige myndigheter ikke hadde vært fulgt opp gjennom veiledning eller kontroll. Det var lite kunnskap og oppmerksomhet rundt myndigheters aktivitetsplikt og oppfølgingen av plikten, jf. omtalen av dette i kapittel 3.5.2.1 i NOU 2011: 18. Utvalget mente at det var et stort behov for at offentlige virksomheter skulle få veiledning. Oppgaven til å gi veiledning skulle tillegges nytt direktorat, jf. kapittel 6.2.4 NOU 2011: 18. Utvalget anbefalte at Barne- og likestillings- og inkluderingsdepartementet skulle føre tilsyn med offentlige myndigheters aktivitetsplikt, men at departementet skulle ha mulighet til å delegere sin myndighet til et annet utøvende organ, dvs. til et nytt direktorat for likestilling. Det vises til NOU 2011: 18 kapittel 3.5.2.2.

Vurdering av gjeldende rett om veiledning og håndheving opp mot utvalgets anbefaling
Diskrimineringsombudsloven av 2017 viderefører ordningen med at LDO gir veiledning om arbeidsgivers aktivitetsplikt. Ombudet skal, som før, gi veiledning om hvordan arbeidsgiver kan jobbe for likestilling og mangfold i virksomheten, og spre kunnskap om dette bl.a. annet gjennom brosjyrer og kurs, jf. Prop. 80 L (2016-2017) merknader til § 5. Diskrimineringsnemnda skal ikke håndheve offentlige myndigheters, arbeidslivets organisasjoners eller arbeidsgiveres aktivitetsplikt. Nemnda skal likevel håndheve arbeidsgivers redegjørelsesplikt. Det vises til omtalen av gjeldede rett i kapittel 5.2.4 og 5.2.5 i høringsnotatet.

Departementet vil ikke følge opp Skjeie-utvalgets anbefaling om å tillegge oppgavene knyttet til veiledning og kontroll av offentlige myndigheters aktivitetsplikt, til et nytt direktorat. Departementet har vurdert om disse oppgavene skal tillegges Bufdir. Departementet har kommet til at ombudet, som er et landsdekkende, veletablert og faglig uavhengig organ, er bedre egnet til å utføre disse oppgavene enn Bufdir. Dette gjelder spesielt overfor statlige myndigheter. Internasjonale standarder legger også til grunn at organer som overvåker menneskerettigheter må ha en uavhengig stilling når det gjelder deres forhold til regjeringen.

2.4 Aktivt likestillingsarbeid som en del av samfunnsansvar

Et premiss for høringsnotatet er at virksomheter har et etisk og rettslig ansvar for mennesker og lokalsamfunn som påvirkes av virksomheter. Begrepet *"samfunnsansvar"* brukes på ulike måter. Samfunnsansvar omtales ofte i forbindelse med næringslivets frivillige, etiske aktivitet som går utover å oppfylle de krav som fastsettes i den nasjonale lovgivningen eller i lovgivningen i det landet virksomheten opererer. I Stortingsmeldingen om næringslivets samfunnsansvar, jf. St.meld. nr. 10 (2008-2009) kapittel 1.3, er det imidlertid lagt til grunn at næringslivets samfunnsansvar i tillegg kan omfatte overholdelse av lovbestemmelser som ikke nødvendigvis håndheves effektivt av lokale myndigheter. Det fremgår også av forarbeidene til regnskapslovens regler om rapportering

om samfunnsansvar, jf. Prop. 48 L (2012-2013) kapittel 2.5.2.3, at forståelsen av begrepet *"samfunnsansvar"* ikke skal avgrenses til å omfatte kun det foretak gjør frivillig, siden en slik avgrensning bidrar til å skape en unødvendig og kunstig skille når det gjelder rammene for virksomheters rapportering. Departementet legger til grunn at likestilling og ikke-diskriminering inngår som en del av næringslivets samfunnsansvar og offentlige myndigheters ansvar for sine respektive forvaltningsområder.

Likestilling som en del av virksomhetenes etiske og juridiske samfunnsansvar innebærer, for det første, at arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter skal jobbe aktivt for likestilling i egen virksomhet, i samsvar med likestillings- og diskrimineringslovens regler. Departementet viser til Meld. St. 10 (2008-2009) om næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi, og mener at foretak bør respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, herunder prinsippet om ikke-diskriminering, uavhengig av om overtredelser av slike handlingsnormer sanksjoneres i vertslandet. Dette vil være relevante hensyn særlig i de landene, hvor menneskerettighetsbrudd ofte forekommer, jf. St.meld. nr. 10 (2008-2009).

Myndighetene har ansvar for sine respektive forvaltningsområder. Når det gjelder offentlige myndigheters ansvar for å fremme likestilling, vises det til gjeldende regler om myndighetenes aktivitetsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven. Internasjonale menneskerettskonvensjoner forplikter staten til å iverksette aktive tiltak for å gjennomføre konvensjonspliktene. Likestilling omtales også i sammenheng med internasjonale initiativer for å fremme global bærekraftig utvikling, som Norge deltar i. Det vises bl.a. til FNs 17 bærekraftsmål frem mot 2030 som FNs medlemsland vedtok høsten 2015. Mål nr. 5 og 8 har betydning for regjeringens arbeid for en mer bærekraftig samfunnsutvikling. Mål nr. 5 omhandler likestilling og styrking av jenters og kvinners stilling. Mål nr. 8 omhandler varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Finansdepartementets rapport om implementering av 2030 agenda om bærekraftig utvikling (2016) gir uttrykk for at følgende områder er utfordrende fra et likestillingsperspektiv: kjønnsdelt arbeidsmarked, vold i nære relasjoner, manglende integrering av kvinnelige innvandrere og representasjon av kvinner i toppledelsen i privat sektor. Videre vises det til at forebygging og forhindring av vold mot kvinner og seksuell overgrep har høy prioritet i regjeringens arbeid. Ifølge rapporten skal Norge være en kraftig stemme for kjønnslikestilling og emansipering av kvinner internasjonalt.

Begrepet *"samfunnsansvar"* knyttes også til rapportering om likestilling og ikke-diskriminering. Det legges i det følgende til grunn at likestillingsrapporteringen bør omfatte både virksomheters regelverksetterlevelse når det gjelder aktivitetsplikten for arbeidsgivere etter likestillings- og diskrimineringsloven, og annet arbeid foretakene gjør for å fremme likestilling.

Offentlige myndigheters omdømme vil avhenge av måten myndighetene ivaretar sitt ansvarsområde. Offentlige myndigheter skal bidra til ansvarlig politikk- og regelverksutforming på likestillingsområdet, og sørge for at myndighetsutøvelse og

tjenesteyting bygger på bærekraftige prosesser og høy etisk bevissthet om likestillingsutfordringer i samfunnet. Det skal stilles særlige forventninger til offentlige myndigheter, og arbeidsgivere i statsforetak og selskaper med statlig eierandel, når det gjelder likestillingsarbeid. Også kommunale og fylkeskommunale myndigheter har et etisk ansvar i sin tjeneste- og myndighetsutøvelse, i forvaltning av felleskapets ressurser, og som kommunale og fylkeskommunale arbeidsgivere.

3 Aktivt likestillingsarbeid i andre nordiske land

3.1 Sverige

I Sverige er aktivt likestillingsarbeid regulert i diskrimineringslagen (2008:567). Diskrimineringslagen gir vern mot diskriminering på grunn av kjønn, kjønnsoverskridende identitet eller uttrykk, etnisk tilhørighet, religion eller annen trossoppfatning, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og alder. Diskrimineringslagene pålegger arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner en plikt til å utføre et arbeid knyttet til aktive likestillingstiltak. Det legges til grunn at arbeidet med aktive tiltak skal omfatte alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Diskrimineringslagen 3 kapittel 1 § gir en definisjon om begrepet "*aktive tiltak*". Med "*aktive tiltak"* menes forebyggende og likestillingsfremmende arbeid i en virksomhet for å motvirke diskriminering og fremme like rettigheter og muligheter uavhengig av diskrimineringsgrunnlagene vernet i loven.

Arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner har etter diskrimineringslagen en plikt til jobbe systematisk og fortløpende med likestilling og iverksette aktive tiltak. Dette innebærer at arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner har en plikt til å forebygge diskriminering og fremme likestilling gjennom å undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindrer for like rettigheter og muligheter, analysere årsakene til risikoer og hindrer, vedta forebyggende og likestillingsfremmende tiltak, og følge opp og evaluere arbeidet, 3 kapittel 2 § i diskrimineringslagen. Det systematiske arbeidet for likestilling skal skje i samarbeid med arbeidsgivere og arbeidstakere/den som organiserer utdanningen, studenter og ansatte i utdanningsinstitusjoner. De temaene aktivitetsplikten omfatter, er definert i loven.

Det fremgår av diskrimineringslagen at alle arbeidsgivere skal gjennomføre en lønnskartlegging hvert år. De skal analysere bestemmelser og arbeidsgivers praksis med hensyn til avlønning og andre arbeidsvilkår, og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører likt eller likeverdig arbeid, jf. 3 kapittel 8 §. Loven gir også nærmere bestemmelser om hvordan lønnsforskjeller som er oppdaget, skal analyseres, jf. 3 kapittel 9 §. Formålet er å avdekke og forhindre usaklige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, som utfører likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Loven gir også en definisjon om arbeidet som er å betrakte som likeverdig med et annet arbeid, jf. 3 kapittel 10 §.

Fra og med 1. januar 2017 er det ikke lenger et krav om å utarbeide en likestillingsplan. Likestillingsplanen er erstattet med et krav om at alle deler av det systematiske arbeidet

hvert år skal dokumenteres skriftlig. Dette gjelder arbeidsgivere i virksomheter som har minst 25 ansatte, samt utdanningsinstitusjoner. Dokumentasjonskravet knyttet til lønnskartleggingen omfatter flere arbeidsgivere. Arbeidsgivere som ved inngangen av kalenderåret sysselsatte minst 10 ansatte skal dokumentere arbeidet med lønnskartleggingen.

Dokumentasjonen skal inneholde en redegjørelse av resultatet av lønnskartleggingen og analysen. Videre skal den inneholde en redegjørelse av hvilke lønnsjusteringer og andre tiltak som skal gjennomføres for å rette lønnsforskjeller som har direkte eller indirekte sammenheng med kjønn. Redegjørelsen skal også inneholde en kostnadsberegning og en tidsplan ut fra målsettingen at lønnsjusteringene skal gjennomføres så snart som mulig og senest innen tre år. Tilsynsmyndigheten er tillagt Diskrimineringsombudsmannen og Nämnden mot diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen gir råd og veiledning, og fører kontrollerende tilsyn med at pliktene til aktivt likestillingsarbeid etter diskrimineringslagen følges. Det er gitt en definisjon av begrepet "*tilsyn"* i diskrimineringslagen. Hvis arbeidsgivere eller utdanningsinstitusjoner ikke oppfyller aktivitetspliktene, kan det gis et pålegg, og ilegges et tvangsmulkt for at pliktsubjektet fullfører sine forpliktelser. Diskrimineringsombudsmannen gir en innstilling om tvangsmulkt, og Nämnden kan vedta at arbeidsgiveren eller utdanningsinstitusjonen skal betale denne dersom pliktsubjektet ikke oppfyller sine forpliktelser.

3.2 Finland

Finlands grunnlov (Suomen perustuslaki) forbyr usaklig forskjellsbehandling på grunn av en rekke forhold ved en person (diskrimineringsgrunnlag). Grunnlovens 6 § fjerde ledd stadfester prinsippet om at likestilling mellom menn og kvinner skal fremmes i samfunnsmessig virksomhet og i arbeidslivet, særlig når det gjelder lønnsfastsetting og andre ansettelsesvilkår: *"Jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor."*

Jämställdhetslagens (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, L 609/1986) formål er å forhindre diskriminering på grunn av kjønn og særlig forbedre kvinners stilling i arbeidslivet. Loven gir et vern mot diskriminering på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Jämställdhetslagens vern mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk omfatter diskriminering på grunn av at en person, ut fra sine biologiske kjønnskarakteristika, ikke entydig kan defineres ved fødsel som en jente/kvinne eller en gutt/mann. Mao. omfatter begrepene kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet også interkjønnede personer, jf. 3 § sjette ledd og lovproposisjonen HE 19/2014 kapittel 1.5.

Loven har bestemmelser om aktivt likestillingsarbeid. Myndighetene har en generell plikt å fremme likestilling, jf. 4 §. Myndighetene og utdanningsinstitusjonene har en plikt til å sørge for at gutter og jenter, og kvinner og menn, har samme muligheter til utdanning og yrkesmessig utvikling og at undervisning, undervisningsmateriell og forskning fremmer

lovens formål, jf. 5 §. Utdanningsinstitusjonene har en plikt til å utarbeide en likestillingsplan hvert år, jf. 5 a §, i samarbeid med de ansatte og studenter/elever. Likestillingsplanen skal omfatte en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling og om likestillingstiltak. Resultater av iverksette tiltak skal evalueres. Utdanningsinstitusjonene skal ha særlig oppmerksomhet på bl.a. opptak av elever/studenter, måten undervisning organiseres på og forebygging og forhindring av seksuell trakassering og kjønnsbasert trakassering.

Jämställdhetslagen har bestemmelser om arbeidsgivers aktivitetsplikt. Alle arbeidsgivere skal fremme likestilling. Dette arbeidet skal være målrettet og planmessig. De temaene arbeidsgivere skal jobbe med er presisert i lovens 6 §. Arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter minst 30 ansatte, skal hvert annet år utarbeide en likestillingsplan, som særlig omfatter avlønning og andre arbeidsvilkår. Likestillingsplanen skal utarbeides i samarbeid med de ansattes representanter – tillitsvalgte, verneombudet eller andre representanter, jf. 6 a §. Likestillingsplanen skal innebære en redegjørelse om tilstand for kjønnslikestilling i arbeidsplassen, herunder en kjønnsfordelt oversikt over stillingsinnehavere. Likestillingsplanen skal også omfatte en kjønnsfordelt lønnskartlegging som omfatter alle stillingskategorier, lønn, og lønnsforskjeller. Likestillingsplanen skal også omfatte tiltak for å fremme likestilling og en evaluering av tidligere iverksatte tiltak. Det er gitt nærmere bestemmelser om formålet og gjennomføring av lønnskartleggingen, jf. 6 b §.

Jämställdhetslagen pålegger offentlige myndigheter, utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere en plikt til å forebygge diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, jf. 6 c §.

Jämställdhetsombudsmannen (tasa-arvovaltuutettu) og diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta) håndhever Jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen gir råd og veiledning i saker som angår Jämställdhetslagens anvendelsesområde, herunder i saker om likestillingsplaner. Jämställdhetsombudsmannen kan også gjennomføre kontroll på arbeidsplassen dersom det er grunn til å tro at lovens forpliktelser ikke har blitt oppfylt. Jämställdhetsombudsmannen kan bringe en sak om oppfyllelse av aktivitetsplikten til Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan pålegge en utdanningsinstitusjon eller en arbeidsgiver å utarbeide likestillingsplan og det kan settes en tidsfrist for dette.

Diskrimineringslagen (L 1325/2014) gir vern mot diskriminering på grunn av alder, opprinnelse, nasjonalitet, språk, religion, overbevisning, opinion, politisk aktivitet eller aktivitet i en fagforening, familiære forhold, helse, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og andre forhold knyttet til en person. Diskriminering er forbudt uavhengig av om det er basert på et faktisk forhold eller en antakelse når det gjelder denne personen selv eller noen annen.

Diskrimineringslagen har bestemmelser om myndigheters, utdanningsinstitusjoners og arbeidsgiveres plikt til å fremme likebehandling. Tiltakene skal være effektive, formålstjenlige og forholdsmessige tatt i betrakting av virksomhetens forhold, ressurser og de øvrige omstendighetene. Disse aktørene skal vurdere hvordan likebehandling oppnås i deres virksomhet og iverksette tiltak for å fremme likebehandling, jf. 5-7 §. Utdanningsinstitusjonene skal gi elever og deres foresatte/studenter og deres representanter anledning til å uttale seg om tiltak for å fremme likebehandling. Når det gjelder arbeidslivet, skal likestillingsfremmende tiltak behandles i samarbeid med de ansatte eller deres representanter på arbeidsplassen.

Offentlige myndigheter skal utarbeide en likebehandlingsplan. Det samme gjelder arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter minst 30 ansatte, og utdanningsinstitusjoner. Likebehandlingsplanen kan kombineres med andre planer, som likestillingsplanen for kjønn, eller den kan utarbeides separat.

Diskrimineringsombudsmannen gir råd og veiledning ved planlegging av tiltak for å forebygge diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen kan fremme en sak om forsømmelser av planleggingsplikten til diskriminerings- och jämställdhetsnämnden for behandling. Nämnden kan pålegge pliktsubjektet å iverksette tiltak for å oppfylle sine forpliktelser etter loven.

3.3 Island

Den islandske loven om likestilling og like rettigheter for kvinner og menn (lov nr. 10/2008) har bestemmelser om aktivt arbeid for likestilling. Disse bestemmelsene omhandler likebehandling ved avlønning, rekruttering, yrkesrettet utdanning, omskolering og kompetanseheving, muligheter til å kombinere arbeid og familieliv, kjønnsrelatert vold, kjønnsrelatert trakassering og seksuell trakassering, jf. §§ 19-22.

Arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner har en plikt til å jobbe aktivt med kjønnslikestilling i arbeidslivet. Virksomheter og institusjoner som årlig sysselsetter mer enn 25 ansatte, skal utarbeide en likestillingsplan eller integrere kjønnslikestillingsperspektivene i sin personalpolitikk. Formålet med likestillingsarbeidet skal defineres. Det skal også utarbeides en plan for å oppnå formålet med å sikre arbeidstakeres rettigheter. Likestillingsplan/likestillingsperspektivene skal revideres hvert tredje år.

Fra og med 1. januar 2018 pålegges alle arbeidsgivere med minst 25 ansatte å dokumentere at de tilbyr lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Arbeidsgivere skal skaffe en likelønnssertifisering, basert på likelønnsstandarden, for sitt lønnssystem. Dette innebærer at dokumentasjonen om lønnssystemet skal gjennomgås av statlige inspektører. Sertifiserte arbeidsplasser vil få et eget likelønnsmerke som er gyldig i tre år. Kravet om sertifiseringen skal implementeres trinnvis og gjennomføringsfristen vil være avhengig av virksomhetens størrelse.

Et statlig organ, Likestillingssenteret, kontrollerer likestillingsplanene/ personalpolitikkene og tiltaksplanene. Disse dokumentene skal fremlegges for Likestillingssenteret når Likestillingssenteret krever det. Dersom virksomheten eller institusjonen ikke har en likestillingsplan eller integrerte likestillingsperspektiver i personalpolitikken, skal Likestillingssenteret pålegge virksomheten å rette opp forholdet. Det samme gjelder i tilfeller der likestillingsplanen er mangelfull eller dersom integrering av likestillingsperspektivene i personalpolitikken er ikke tydelig nok. Dersom pålegget ikke oppfylles innen fastsatt frist, kan Likestillingssenteret pålegge virksomheten å betale dagbøter. Det er mulig å klage over Likestillingssenterets beslutning. Saken kan klages inn for departementet. Saken kan også bringes inn for domstolen. En klage om Likestillingssenterets beslutning vil utsette iverksettelsen av dagbøter.

I februar 2018 er det fremmet to lovforslag om likestilling og ikke-diskriminering til Alltinget (Alþingi), Islands parlament. Det ene forslaget gjelder likebehandling i arbeidsforhold. Det andre forslaget omhandler likebehandling i alle samfunnsområder, med unntak av arbeidslivet. Forslaget omfatter likebehandling uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse. Formålet med forslagene er å bekjempe diskriminering og å oppnå og opprettholde likebehandling av enkeltpersoner i arbeidslivet uavhengig av rase, nasjonal opprinnelse, religion, filosofi, nedsatt funksjonsevne, alder, seksuell orientering og kjønnsidentitet.

4 Internasjonale forpliktelser

4.1 EU/EØS-rett

EU-samarbeidet bygger på Traktaten om den Europeiske Union (TEU) og Traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV), som er inngått mellom medlemsstatene. I tillegg er det vedtatt en rekke EU-direktiver og forordninger som angir bestemmelser om likestilling og ikke-diskriminering. Det fremgår av TEUV artikkel 8 at Unionen i all sin virksomhet skal bestrebe seg på å fjerne forskjellsbehandling og fremme likebehandling av kvinner og menn. Traktatens artikkel 19 gir EU-organene myndighet til å vedta egnede tiltak for å bekjempe forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, religion, funksjonsnedsettelse, alder eller seksuell orientering. Det kan også vedtas grunnleggende prinsipper for stimuleringstiltak for å støtte tiltak som medlemsstatene har vedtatt for å oppnå likebehandling. Unionen skal støtte tiltak vedtatt av medlemsland for likebehandling og like muligheter for kvinner og menn i arbeid og på arbeidsmarkedet, jf. artikkel 153.

Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter inneholder en rekke bestemmelser om likestilling. Avdeling III i grunnrettighetspakten stadfester at det skal sikres likestilling mellom menn og kvinner på alle områder, jf. artikkel 23. Barnets behov skal være bestemmende ved alle handlinger som vedrører barn, jf. artikkel 24. Unionen anerkjenner og respekterer eldre menneskers rettigheter, jf. artikkel 26 samt retten for

mennesker med funksjonsnedsettelse til å nyte godt av tiltak, som skal sikre deres autonomi, sosiale og ervervsmessige integrasjon og deres deltakelse i samfunnslivet, jf. artikkel 25.

Grunnrettighetspakten er ikke gjort til en del av EØS-avtalen og den vil derfor ikke få automatisk anvendelse i Norge. Det EU/EØS-rettslige homogenitetsprinsippet innebærer imidlertid at EØS-rettslige bestemmelser skal ha samme innhold som de parallelle bestemmelsene i fellesskapsretten. EØS-relevante regler inneholder også ofte henvisninger til grunnleggende rettigheter, friheter og prinsipper som er anerkjent i fellesskapsretten og EMK, noe som tyder på at grunnrettighetspaktens bestemmelser vil kunne ha indirekte relevans for lovtolkning i Norge. Med hjemmel i TEU og TEUV er det vedtatt direktiver og forordninger som har bestemmelser om likestilling og ikke-diskriminering.

Store deler av EUs rettsregler er bindende for Norge gjennom EØS-avtalen. EØS-avtalen er gjennomført i norsk rett gjennom EØS-loven.

EØS-avtalen tilsier at enhver forskjellsbehandling på grunn av nasjonalitet er forbudt innenfor avtalens virkeområde, med de forbehold som følger av avtalen selv, jf. EØS-avtalens artikkel 4. Forbudet mot diskriminering skal sikre fri bevegelighet av borgere og foretak innen EUs indre marked.

Likebehandling mellom menn og kvinner er en vesentlig del av samarbeidet mellom medlemstatene, som EØS-avtalens fortale gir uttrykk for. Artikkel 69 stadfester prinsippet om lik lønn:

"Hver avtalepart skal gjennomføre prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstagere for samme arbeid og sørge for at dette prinsipp opprettholdes."

EØS-avtalens artikkel 70 stadfester at*: "[a]vtalepartene skal fremme prinsippet om lik behandling for kvinner og menn ved å gjennomføre de bestemmelser som er angitt i vedlegg XVIII."*

Vedlegg XVIII gjelder bestemmelser om arbeidsrett, likebehandling av menn og kvinner, samt bestemmelser om helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Det er vedtatt flere EU-direktiver om likestilling og ikke-diskriminering. Nedenfor gis det en redegjørelse for direktivenes relevante bestemmelser.

Rammedirektivet (2000/78/EF)
Direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om likebehandling i arbeidslivet (EUs rammedirektiv) pålegger å innføre vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, religion, tro, funksjonsnedsettelse og alder. Direktivet fastsetter en aktivitetsplikt for arbeidsgivere når det gjelder tilrettelegging for personer med

funksjonsnedsettelse, jf. artikkel 5. Artikkel 13 stadfester at medlemstatene skal vedta tiltak for å oppmuntre til dialog mellom arbeidslivets parter med henblikk på å fremme likebehandling innen direktivets anvendelsesområde. Direktivet er ikke en del av EØS-avtalen. Norge har likevel valgt å gjennomføre regelverket i norsk rett gjennom bestemmelser i diskrimineringslovgivningen.

Likebehandlingsdirektivet (2006/54/EF)
Direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse (EUs likebehandlingsdirektiv) pålegger medlemsstatene å oppmuntre arbeidsgivere til å iverksette effektive tiltak for å forhindre diskriminering og trakassering i arbeidslivet. Lønnssystemet skal utarbeides slik at forskjellsbehandling på grunn av kjønn er utelukket, jf. artikkel 4. Medlemstatene skal peke ut et organ som skal fremme, analysere, overvåke og støtte kjønnslikestilling og legge til rette for dette, jf. artikkel 20.

Direktivet oppmuntrer til dialog mellom arbeidslivets parter for å fremme likestilling mellom kvinner og menn på arbeidsplassen, på en planlagt og systematisk måte. Arbeidsgivere bør gi arbeidstakeres representanter formålstjenlige opplysninger om likebehandling av menn og kvinner i virksomheten. Slike opplysninger kan etter direktivets bestemmelser omfatte en oversikt over kjønnsfordeling mellom menn og kvinner på ulike nivå i organisasjonen, over deres lønn og lønnsforskjeller og over mulige tiltak for å bedre situasjonen i samarbeid med arbeidstakers representanter, jf. artikkel 21. Medlemstatene skal også oppmuntre arbeidsgivere og de som har ansvaret for tilgang til yrkesrettet opplæring, til å iverksette tiltak for å forebygge alle former for forskjellsbehandling på grunn av kjønn, særlig trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, når det gjelder tilgang til tilsetting, yrkesrettet opplæring og forfremmelse, jf. artikkel 26. Direktivet er en del av EØS-avtalen og er gjennomført i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Rasediskrimineringsdirektivet (2000/43/EF)
Direktiv 2000/43/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av alle uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse (EUs rasediskrimineringsdirektiv) pålegger medlemstatene en plikt til å innføre vern mot diskriminering på grunn av rase og etnisk opprinnelse. Medlemstatene skal vedta ulike tiltak. Det skal bl.a. vedtas tiltak for å oppmuntre til dialog mellom arbeidslivets parter med hensyn til å fremme likebehandling innen direktivets virkeområde, gjennom tilsyn med praksis på arbeidsplassene, kollektive avtaler, regler for god oppførsel, forskning eller utveksling av erfaringer og god praksis, jf. artikkel 11. Direktivet er ikke innlemmet i EØS-avtalen, men er gjennomført i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Direktivet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester (2004/113/EF)
Direktiv 2004/113/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester forbyr direkte og

indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. artikkel 2. Medlemsstatene skal vedta nødvendige tiltak for å sikre at prinsippet om likebehandling blir etterlevd innenfor direktivets virkeområde, jf. artikkel 13. Direktivet er en del av EØS-avtalen og er implementert i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Direktivet om vikararbeid (2008/104/EF)
Formålet med direktiv 2008/104/EF om vikararbeid er bl.a. å beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten av vikararbeid. Prinsippet om likebehandling skal gjelde for vikaransatte, jf. artikkel 2 og 5. Artikkel 5 innebærer et krav om at de grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene for vikarer minst skal tilsvare de vilkårene som ville gjelde dersom de hadde blitt ansatt direkte i vedkommende foretak for å utføre samme arbeid. Dette omfatter foretakets regler om likebehandling av menn og kvinner og tiltak for å bekjempe forskjellsbehandling på grunn av kjønn, rase, eller etnisk opprinnelse, religion, tro, funksjonsnedsettelse, alder, eller seksuell orientering. Medlemsstatene skal vedta nødvendige tiltak for å forebygge misbruk ved anvendelsen av artikkel 5. Direktivets fortale gir uttrykk for at direktivet er forenlig med de grunnleggende rettigheter og de prinsipper som anerkjennes i den Europeiske unions grunnrettighetspakt. Direktivet er en del av EØS-avtalen og er implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og ferieloven.

Direktivet om universell utforming av offentlige organers nettsider og mobilapplikasjoner (2016/2102/EU)
Direktivet skal bidra til å bygge ned hindringer mot et felles digitalt marked i EU og til at medlemslandene oppfyller sine forpliktelser etter FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne artikkel 9. Direktivet pålegger offentlige myndigheter en plikt til å gjøre offentlige organers nettsider og mobilapplikasjoner tilgjengelige for brukerne gjennom å følge internasjonale standarder for universell utforming. Medlemslandene skal gjennomføre tilsyn med at direktivets krav følges. Direktivet er EØS-relevant og vil bli gjennomført i norsk rett.

Direktivet om visse store foretaks og konserners offentliggjøring av ikke-finansielle opplysninger og opplysninger om mangfold (2014/95/EU).
Direktiv 2014/95/EU om visse store foretaks og konserners offentliggjøring av ikke-finansielle opplysninger og opplysninger om mangfold fastsetter nye rapporteringskrav om ikke-finansielle opplysninger for store foretak. Direktivet endrer bestemmelser som fremgår av direktivet 2013/34/EU. Direktivet 2013/95/EU er besluttet innlemmet i EØS-avtalen, jf. EØS-komitebeslutning nr. 39/2016 (5. februar 2016).

Direktivet stiller krav om at store foretak av allmenn interesse, og som på balansedagen har gjennomsnittlig antall ansatte gjennom regnskapsåret på mer enn 500, i årsberetningen skal gi en redegjørelse med informasjon om foretakets utvikling, ytelse, posisjon og innflytelse. Foretakets redegjørelse skal minst omhandle forhold knyttet til miljø, antikorrupsjon og bestikkelsessaker. Videre skal det redegjøres for sosiale forhold, personalforhold og respekt for menneskerettigheter. I årsberetningen skal det gis en

beskrivelse av mangfoldsstrategien som følges for foretakets administrasjons- , ledelses- og kontrollorgan når det gjelder for eksempel alder, kjønn, utdannings- og yrkesbakgrunn. Mangfoldsstrategiens mål, hvordan den skal gjennomføres og resultatene skal fremgå av beskrivelsen. Dersom foretaket ikke anvender en slik strategi, skal det i rapporten gis en begrunnelse for dette.

Regnskapslovutvalget, som ble oppnevnt 19. september 2014, har gitt to utredninger. Den andre delutredningen inneholder et forslag om lovendring i rapportering om ikke-finansielle ("*annen forklarende og beskrivende informasjon"*) opplysninger for å gjennomføre direktivets krav i norsk lov. Utredningen NOU 2016: 11 ble sendt på høring i august 2016.

Utvalget foreslo at alle regnskapspliktige, som ikke er små foretak, skal gi *"særskilte foretaksspesifikke opplysninger."* Disse opplysningene følger delvis av direktivets artikkel 19 nr. 2. Delvis innebærer disse en videreføring av gjeldende bestemmelser om § 3-3a og § 3-3c i regnskapsloven. Dette gjelder også rapportering om likestilling og diskriminering. Utvalget foreslo at direktivets artikkel 19 a om ikke-finansiell informasjon implementeres gjennom en ny bestemmelse i regnskapsloven. Bestemmelsen skal gjelde for store foretak av allmenn interesse som har gjennomsnittlig antall ansatte over 500.

4.2 FN-konvensjoner

Internasjonale menneskerettighetskonvensjoner utgjør det rettslige fundamentet for likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid. Verdenserklæringen om menneskerettighetene stadfester at samfunnet skal fremme vernet mot diskriminering. Menneskerettighetskonvensjonene, sammen med EU/EØS-retten, setter rammer for den nasjonale likestillingslovgivningen. FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) og FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle og sivile rettigheter (ØSK) pålegger medlemstatene en plikt til å fremme menneskerettigheter og friheter uten diskriminering av noen art. I FNs konvensjon mot kvinnediskriminering (CEDAW), FNs konvensjon mot rasediskriminering (CERD), FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) og FNs barnekonvensjon (BK) er aktivitetspliktene for de grunnleggende menneskerettighetene konkretisert ytterligere. ØSK, SP, CEDAW og BK er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven. Bestemmelsene i disse konvensjonene skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning, jf. menneskerettsloven § 3.

Det eksisterer ikke en egen FN-konvensjon mot diskriminering på grunn av seksuell orientering. I SP er imidlertid seksuell orientering innfortolket under diskrimineringsgrunnlaget kjønn, jf. Human Rights Committee Communication No. 488/1992, Australia.

CEDAW oppstiller en rekke aktivitetsplikter for konvensjonspartene. Konvensjonen angir nærmere bestemmelser om hvilke tiltak som bør iverksettes for å oppnå målsettingen om

faktisk likestilling mellom kvinner og menn. Konvensjonens artikkel 2 e) fastslår at konvensjonspartene skal *"treffe alle tiltak som er nødvendige for å hindre at personer, organisasjoner eller foretak diskriminerer kvinner*". Artikkel 2 bokstav f) stadfester at medlemslandene skal «*treffe alle egnete tiltak, også i lovs form, for å endre eller oppheve eksisterende lover, forskrifter, sedvaner og praksis som diskriminerer kvinner*».

CEDAWs artikkel 5 bokstav a) stadfester at konvensjonspartene skal treffe alle tiltak som er nødvendige *"for å endre menns og kvinners sosiale og kulturelle atferdsmønstre, med sikte på å avskaffe fordommer og hevdvunnen og all annen praksis som bygger på stereotype manns- og kvinneroller, eller på forestillingen om at et av kjønnene er det andre underlegent eller overlegent."*

CEDAWs artikkel 11 stiller et krav om at staten skal treffe alle nødvendige tiltak for å avskaffe diskriminering av kvinner i arbeidslivet. Staten skal bl.a. sikre kvinner *"retten til lik lønn, ytelser inkludert, og til lik behandling for arbeid av lik verdi, så vel som lik behandling når kvaliteten på arbeidet skal vurderes."*

Statene har en omfattende plikt til å avskaffe vold mot kvinner på alle områder i samfunnet. Kjønnsrelatert vold *("gender-based violence")* er diskriminering etter CEDAW, jf. Kvinnediskrimineringskomiteens generelle anbefaling nr. 19. Følgende fremgår av punkt 6:

"The Convention in article 1 defines discrimination against women. The definition of discrimination includes gender-based violence, that is, violence that is directed against a woman because she is a woman or that affects women disproportionately. It includes acts that inflict physical, mental or sexual harm or suffering, threats of such acts, coercion and other deprivations of liberty. Gender-based violence may breach specific provisions of the Convention, regardless of whether those provisions expressly mention violence."

Seksuell trakassering faller innenfor CEDAWs definisjon av vold mot kvinner, jf. Kvinnediskrimineringskomiteens generelle anbefalinger nr. 19 og 20.

Den generelle anbefalingen nr. 19 punkt 9 understreker at konvensjonsstaten kan bli ansvarlig for private aktørers handlinger dersom staten unnlater å iverksette *("with due diligence"*) forebyggende tiltak for unngå brudd på konvensjonsrettigheter, straffe voldshandlinger og tilkjenne kompensasjon.

Kjønnsrelatert vold, som gjør det umulig for kvinner å nyte av sine menneskerettigheter og grunnleggende friheter bl.a. i arbeidslivet, er diskriminering etter CEDAW artikkel 1. Dette er presisert i den generelle anbefalingen nr. 19 punkt 7. CEDAW-komiteen har gjort oppmerksom på at kjønnsrelatert vold, herunder seksuell trakassering, alvorlig kan hindre kvinners likebehandling i arbeidslivet, jf. den generelle anbefalingen nr. 19. Komiteen anbefaler at statene skal iverksette alle nødvendige tiltak for å beskytte kvinner mot all

kjønnsrelatert vold, inkludert effektive rettslige tiltak for å beskytte kvinner mot seksuelle overgrep og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Kvinnediskrimineringskomiteens generelle anbefaling nr. 35 omhandler kjønnsrelatert vold mot kvinner. Komiteen anbefaler i punkt 30 bokstav f) at statene implementerer forebyggende tiltak mot kjønnsrelatert vold, herunder gjennom bruk av insentiver, *"corporate responsibility models"* og andre mekanismer, og som også engasjerer aktører i privat sektor i dette arbeidet. Tiltakene skal omfatte bl.a. prosedyrer for håndtering av kjønnsbasert vold som foregår på arbeidsplassene, eller som rammer kvinnelige arbeidstakere.

Kvinnediskrimineringskomiteens generelle anbefaling nr. 27 omhandler eldre kvinner. I anbefalingen vises det til at eldre kvinner opplever sammensatt diskriminering basert på etnisk opprinnelse, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne mv. Komiteen uttaler følgende i punkt 11 *" while both men and women experience discrimination as they become older, older women experience ageing differently. The impact of gender inequality throughout their lifespan is exacerbated in old age and is often based on deep-rooted cultural and social norms."* Eldre kvinner skal anses som viktige ressurser i samfunnet. Statene skal sikre at eldre kvinner kan delta fullt og effektivt på alle samfunnsområder og er forpliktet «*to take all appropriate measures, including legislation, in order to eliminate their discrimination*». Anbefalingen tilsier også at statene skal *"facilitate the participation of older women in paid work without discrimination based on their age and gender."* Statene er også forpliktet til å sikre at det gis særlig oppmerksomhet til problemer eldre kvinner kan møte i arbeidslivet, jf. punkt 41.

CRPD-konvensjonen artikkel 4 stadfester at konvensjonspartene forplikter seg til å treffe alle hensiktsmessige tiltak for å endre eller oppheve eksisterende lover, forskrifter, sedvane og praksis som innebærer diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Statene skal også treffe alle hensiktsmessige tiltak for å sikre at ingen personer, organisasjoner eller private foretak diskriminerer mennesker på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Det fremgår av CERD-konvensjonens artikkel 2 at konvensjonspartene med alle egnede midler skal forby og bringe til opphør rasediskriminering fra enhver persons, gruppes eller organisasjons side. Konvensjonspartene skal treffe konkrete tiltak på de sosiale, økonomiske, kulturelle og andre områder for å sikre at grupper eller enkeltpersoner med en bestemt rasemessig tilhørighet får tilfredsstillende utvikling og beskyttelse, slik at de kan nyte sine menneskerettigheter og grunnleggende friheter fullt ut og på like vilkår.

4.3 Europarådet

Den europeiske menneskerettskonvensjon

Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 1 stadfester at medlemslandene har en plikt til å sikre konvensjonsrettighetene, herunder retten til ikke å bli diskriminert,

jf. artikkel 14. EMK er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven. Bestemmelsene i EMK skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning, jf. menneskerettsloven § 3. EMK omfatter ikke alle diskrimineringsgrunnlag som er vernet etter likestillings- og diskrimineringsloven. EMK gjelder ikke uttrykkelig "*seksuell orientering*" eller "*alder*". *"Seksuell orientering"* og *"alder"* er imidlertid innfortolket under kategorien "*annen status*" i EMK artikkel 14.

Istanbul-konvensjonen
Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner (Istanbul-konvensjonen), som Norge ratifiserte 16. mai 2017, bygger på forståelsen av at vold mot kvinner utgjør alvorlig diskriminering av kvinner, og erkjenner at reell likestilling mellom menn og kvinner er en nøkkelfaktor i arbeidet med å forebygge vold mot kvinner. Konvensjonen bygger på en forståelse av at vold mot kvinner er strukturelt sett kjønnsavhengig og at vold er en av de viktigste sosiale mekanismene for å tvinge kvinner i en underordnet stilling sammenlignet med menn, jf. konvensjonens fortale. Konvensjonen har som formål å verne kvinner mot alle former for vold, medvirke til avskaffing av diskriminering av kvinner og fremme reell kjønnslikestilling, jf. artikkel 1. Konvensjonen pålegger omfattende generelle aktivitetsplikter til konvensjonspartene til å iverksette tiltak for å oppnå konvensjonens formål, jf. artikkel 12. Konvensjonen pålegger også konvensjonspartene konkretiserte plikter til å kriminalisere psykisk og fysisk vold, voldtekt og annen seksuell vold, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og tvangsabort, jf. artiklene 33 og 35-39. Konvensjonspartenes forpliktelser knyttet til rettsforfølging av seksuell trakassering er definert i artikkel 40:

"Partane skal ved lovgiving eller på annan måte treffe dei tiltaka som er nødvendige for å sikre straffeforfølging eller anna rettsforfølging av ei kvar form for uønskt verbal, ikkje-verbal eller fysisk åtferd av seksuell art som har som føremål eller verknad å krenkje ein person sin vørdnad, særleg når åtferda skaper eit truande, fiendtleg, fornedrande, audmjukande eller ubehageleg miljø."

Europarådets anbefaling om diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet
Europarådet vedtok i 2010 en anbefaling om å sikre effektiv lovgivning for å bekjempe diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet (CM/Rec (2010)5). Anbefalingen erkjenner at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner opplever homofobi, intoleranse og diskriminering på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet og at det derfor er behov for særskilte tiltak for å sikre deres menneskerettigheter. Medlemslandene skal arbeide aktivt for å bekjempe diskriminering på grunn av seksuell orientering på alle aktuelle områder.

Europarådets anbefaling om eldre personers menneskerettigheter
Europarådet har vedtatt en rekommandasjon om eldre personers menneskerettigheter. Europarådets rekommandasjon (CM/Rec/2014/2) anbefaler at det gis særlig oppmerksomhet til å hindre aldersdiskriminering i ulike livsområder.

4.4 ILO-konvensjoner

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO vedtok i 1951 en konvensjon om lik lønn for kvinner og menn for arbeid av lik verdi. ILO-konvensjonen nr. 100 ble ratifisert av Norge i 1960. Den har i stor grad dannet norm og vært retningsgivende for nasjonal og EU-rettslig lovgivning om likelønn. Konvensjonen pålegger staten å gjennomføre prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette innebærer at lønn skal være fastsatt uten hensyn til kjønn.

ILO vedtok i 1959 en konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke på grunn av rase, farge, kjønn, religion, politisk oppfatning, nasjonal opprinnelse eller sosial herkomst, jf. ILO-konvensjon nr. 111. Konvensjonen omfatter blant annet lønnsdiskriminering.

5 Styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt

5.1 Innledning

Aktivt likestillingsarbeid har fått stadig økt oppmerksomhet. Likestillings- og diskrimineringslovgivningens regler om aktivt likestillingsarbeid har også blitt styrket og utvidet. Allerede likestillingsloven av 1978 hadde en bestemmelse om at offentlige myndigheter skulle legge til rette for likestilling. Det ble i 2002 vedtatt bestemmelser i likestillingsloven om plikten til aktivt kjønnslikestillingsarbeid for arbeidsgivere og for arbeidslivets organisasjoner. Ved lovendringer i 2008 ble aktivitetsplikten utvidet til å omfatte nye diskrimineringsgrunnlag, dvs. etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne. De nye pliktene gjaldt for både offentlige og private virksomheter. I forbindelse med lovendringer av 2013 ble aktivitets- og redegjørelsespliktene i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven videreført. I diskrimineringsloven om seksuell orientering av 2013 ble det innført en tilsvarende aktivitets- og redegjørelsesplikt. Nedenfor gis det en redegjørelse for aktivitets- og redegjørelsespliktene etter gjeldende lov.

5.2 Dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt

5.2.1 Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft 1. januar 2018. Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd pålegger arbeidsgivere en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling når det gjelder diskrimineringsgrunnlaget kjønn, inkludert graviditet og permisjon ved fødsel og adopsjon, og omsorgsoppgaver. Aktivitetsplikten omfatter også etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Det fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd at arbeidet skal omfatte temaer tilknyttet arbeidsforhold og personalpolitikk, for eksempel rekruttering,

lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering. Departementet presiserer i forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven at aktivitetsplikten er fleksibel i det at virksomheter selv, "*etter en analyse av situasjonen*", må vurdere hvilke tiltak som skal iverksettes, jf. Prop. L 81 (2016-2017) merknader til § 26. Omfanget må tilpasses virksomhetens type, størrelse og geografiske beliggenhet. Etter departementets syn vil derfor plikten ikke være byrdefull for små virksomheter.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13 pålegger arbeidsgivere en særskilt plikt til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering. Plikten etter § 13 gjelder ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner, i tillegg til arbeidsgivere.

Lovens § 26 andre ledd pålegger en ytterligere aktivitetsplikt til alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og private arbeidsgivere som jevnlig har mer enn 50 ansatte. Denne bestemmelsen beskriver et obligatorisk arbeidsverktøy for disse arbeidsgiverne. Bestemmelsen gir en beskrivelse av hvordan arbeidsgivere skal jobbe for å forbedre likestillingssituasjonen.

Etter § 26 andre ledd skal alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, innenfor sin virksomhet undersøke a) om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i egen virksomhet. Med "*hindre*" menes det, etter lovens forarbeider, konkrete og mer usynlige hindre, så som for eksempel holdninger, fordommer og strukturer. Undersøkelsen bør skje for eksempel i form av en gjennomgang av rutiner, samtaler med de ansatte eller medarbeiderundersøkelser.

Det fremgår av bestemmelsens andre ledd bokstav b) at arbeidsgiver deretter må analysere årsakene til identifiserte risikoer for diskriminering eller hindre for likestilling. Som et eksempel på dette nevnes det i lovproposisjonen lønnsforskjeller i virksomheten som kan knyttes til et diskrimineringsgrunnlag. Et eksempel kan også være barrierer som forhindrer at personer med funksjonsnedsettelser ikke kan arbeide i virksomheten.

Bestemmelsen § 26 andre ledd bokstav c) beskriver tredje trinn i arbeidet. Bokstav c) fastsetter et krav om at arbeidsgivere må iverksette relevante tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i egen virksomhet. Tiltakene er relevante når de er egnet til å avhjelpe de likestillingsutfordringer som er avdekket. Som et eksempel nevnes i lovproposisjonen gjennomføring av medarbeidersamtale når en ansatt kommer tilbake til arbeid etter endt foreldrepermisjon for å kartlegge vedkommendes arbeidssituasjon, herunder arbeidsoppgaver. Et tiltak kan også være at det utarbeides interne retningslinjer for varsling om trakassering. Uforholdsmessig kostbare tiltak kreves ikke gjennomført.

Bestemmelsen i andre ledd bokstav d) innebærer en plikt til deretter å vurdere resultatet av arbeidet som er utført. Det fremgår av lovens § 26 tredje ledd at arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Arbeidsgivers redegjørelsesplikt
Likestillings- og diskrimineringsloven ble vedtatt i juni 2017 uten en redegjørelsesplikt for arbeidsgivere. Det ble fremmet et representantforslag i november 2017 om å videreføre arbeidsgivers redegjørelsesplikt. Forslaget ble behandlet av Stortinget 15. desember 2017 og redegjørelsesplikten ble gjeninnført for alle diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, fra januar 2018. Dette fremgår av § 26 a i likestillings- og diskrimineringsloven. Bestemmelsen § 26 a er en kombinasjon av redegjørelsespliktene for arbeidsgivere som gjaldt etter den tidligere likestillingsloven § 24 og etter de tre tidligere diskrimineringslovene som ble opphevet 1. januar 2018. Forslagstillerne vurderte ikke endringene som ble gjort i aktivitetsplikten gjennom likestillings- og diskrimineringsloven. Gjeldende regulering av arbeidsgivers aktivitetsplikt § 26 og redegjørelsesplikt § 26 a henger derfor ikke sammen.

Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a skal alle arbeidsgivere redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn.

Videre skal arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor, redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling, uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
Redegjørelsesplikten gjelder for arbeidsgivere i private virksomheter som er pålagt å utarbeide årsberetning. Stortinget vedtok i desember 2017 forenklinger i regnskapsloven. Lovendringene innebærer at små foretak ikke lenger behøver å levere årsberetning, jf. Lovvedtak 5 (2017-2018). Tall fra SSB viser at ved inngangen til 2016, ville 98 % av virksomheter i Norge, sannsynligvis falle inn under regnskapslovens betegnelse *«små foretak"*, og er unntatt plikten å levere årsberetning. Det vises til lovforarbeidene til regnskapsloven, Prop. 160 L (2016-2017) og regnskapsloven §§ 1-6 og 3-1. Det fremgår av § 26 a fjerde ledd at offentlige myndigheter og offentlige virksomheter, som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal redegjøre for likestilling i årsbudsjettet.

5.2.2 Arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 25 pålegger arbeidslivets organisasjoner en plikt til å arbeide aktivt for likestilling. Plikten omfatter organisasjonenes rolle både som part i tariffavtaler og som interesseorganisasjon, jf. Prop. 81 L (2016-2017) merknader til § 25. Bestemmelsen viderefører aktivitetsplikten i de tidligere likestillings- og ikke-diskrimineringslovene, jf. likestillingsloven § 14, diskrimineringsloven om etnisitet § 14,

diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 19 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 13.

På lik linje med offentlige myndigheter skal arbeidslivets organisasjoner, innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Diskrimineringsgrunnlaget alder er ikke omfattet av arbeidslivets organisasjoners aktivitetsplikt. Plikten innebærer ikke at organisasjoner må gjennomføre bestemte tiltak, men det må iverksettes konkrete tiltak innenfor organisasjonenes virkefelt som organisasjoner mener er aktuelle, jf. kravet om at arbeidet må være "*aktivt"*. For eksempel kan kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn være et slikt tiltak. Organisasjonenes aktivitetsplikt innebærer likevel ikke en plikt til å kontrollere at medlemmene oppfyller sin aktivitetsplikt, jf. Prop. 81 L (2016-2017) merknader til § 25. Organisasjonene må definere målet for sitt arbeid med likestilling. De må også ha en plan for det. Organisasjonene må videre utpeke en ansvarlig for aktivt likestillingsarbeid, jf. kravet om at arbeidet må være *"målrettet"* og *"planmessig",* jf. samme punkt i lovproposisjonen.

5.2.3 Offentlige myndigheters aktivitetsplikt

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål. Dette fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Bestemmelsen erstattet og videreførte likestillingsloven § 12, diskrimineringsloven om etnisitet § 13, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 18 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 12. Begrepet *"offentlige myndigheter"* omfatter statlige, kommunale og fylkeskommunale forvaltningsorganer, når det gjelder deres myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Det forventes at offentlige myndigheter har oppmerksomhet på, legger vekt på og i en viss grad prioriterer likestillingshensyn, jf. Prop. L 81 (2016-2017) merknader til § 24. Departementet ga i samme lovproposisjon kapittel 24.2.9. uttrykk for at myndighetene skal integrere likestillingsperspektivet i all offentlig virksomhet:

"Det følger av tidligere forarbeider at plikten innebærer å påse at likestillingshensyn integreres i all offentlig virksomhet, og den skal markere at offentlige myndigheter skal gi likestillingsarbeid høy prioritet, jf. Ot.prp. nr. 33 (1974–75) side 18 flg. Offentlig virksomhet må vurdere hvilke forhold som virker mot likestilling og hvilke tiltak som kan bidra til å fjerne slike barrierer. Videre omfatter plikten å iverksette konkrete likestillingstiltak, og å sikre at forslag til nye lover, forskrifter mv. og forvaltningsvedtak er i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven."

Plikten til å iverksette konkrete tiltak omfatter tiltak for å fremme likestilling og tiltak for å hindre diskriminering. Virksomheten må sette mål og lage en plan for likestillingsarbeidet. Hvor ansvaret for likestillingsarbeid ligger må være klart definert i virksomheten. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt er generell, på samme måte som

aktivitetsplikten som omfatter alle arbeidsgivere, jf. § 26 første ledd. Loven krever ikke at det iverksettes bestemte tiltak. Offentlige myndigheter skal *"ut fra en analyse av situasjonen"* vurdere hvilke tiltak som skal iverksettes. Hvordan situasjonen skal analyseres er ikke nærmere definert.

Myndighetene skal påse at lovforslag ivaretar likestillingshensyn og er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven, EU-rett og internasjonale konvensjoner. Plikten innebærer også at myndighetene skal ta initiativ til å endre regelverk som strider mot likestillings- og diskrimineringsloven. Myndighetene skal påse og sikre at tjenesteyting er likeverdig. Dette innebærer bl.a. tilrettelegging av informasjon, bruk av tolk eller annen form for individuell tilrettelegging. Det presiseres i lovproposisjonen at offentlige myndigheter også har en plikt til å jobbe aktivt mot sammensatt diskriminering.

5.2.4 LDOs pådriverarbeid og veiledning

LDOs pådriverarbeid

Det fremgår av diskrimineringsombudsloven § 5 at LDO skal arbeide for å fremme reell likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder som er gitt vern i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette omfatter kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. LDO skal også arbeide for å fremme likebehandling i arbeidslivet, uavhengig av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, og alder, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 13 og diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd og § 5 første ledd.

LDO skal være en aktiv pådriver for mer likestilling i samfunnet. Dette innebærer bl.a. at LDO skal ha oversikt over tilstand for likestilling og omfang av diskriminering. LDO skal bidra til bevisstgjøring, spre kunnskap om likestillingstilstand og utfordringer, samt utvikle kompetanse på og dokumentasjon om likestilling. LDO skal jobbe for å endre holdninger og diskriminerende atferd. LDO arbeider mot diskriminering på strukturelt nivå. Ombudet har et ansvar for å identifisere diskriminerende barrierer. Loven regulerer ikke hvordan pådriverfunksjonen skal utøves i praksis, eller hvilke områder LDO til enhver tid skal prioritere. LDO står derfor fritt til å bestemme hvordan det vil utøve denne funksjonen, jf. Prop. L 80 (2016-2017) merknader til § 5 ombudets oppgaver.

LDOs veiledningsoppgaver knyttet til aktivitetsplikten

LDO skal gi veiledning om bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven § 1 annet ledd, dvs. veiledning om bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven og bestemmelser om diskriminering i annen lovgivning. Alle kan henvende seg til LDO for veiledning, jf. § 5 annet ledd i likestillings- og diskrimineringsloven. LDO skal gi informasjon, støtte og veiledning i arbeidet for å fremme likestilling, både i offentlig, privat og frivillig sektor, jf. Prop. 80 L (2016-2017) kapittel 6.5.2.3 og merknader til § 5.

LDO gir veiledning om arbeidsgivers aktivitetsplikt. LDO skal også spre kunnskap om hvordan arbeidsgiver kan jobbe for likestilling og mangfold i virksomheten. LDO har ikke oppgaver knyttet til håndheving av likestillings- og diskrimineringsloven eller av bestemmelser om diskriminering i annen lovgivning. LDO kontrollerer heller ikke oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten.

5.2.5 Diskrimineringsnemndas håndheving

Diskrimineringsnemnda håndhever bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven, med unntak av de bestemmelsene som er oppregnet i § 7 første ledd bokstav a-h. Det følger av § 7 i diskrimineringsombudsloven at nemnda har kompetanse til å føre tilsyn med arbeidsgiveres, organisasjoners og utdanningsinstitusjoners plikt til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering, jf. § 13 sjette ledd. Departementet presiserer i lovforarbeidene at nemnda kan fatte vedtak om institusjonen ikke har oppfylt sin plikt til å forebygge og forhindre trakassering, jf. Prop. 81 L (2016-2017) kapittel 18.9.4.4.

Nemnda håndhever ikke offentlige myndigheters, arbeidslivets organisasjoners eller arbeidsgivers plikt til å jobbe aktivt for likestilling, jf. § 7 i diskrimineringsombudsloven. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a. Det følger av diskrimineringsombudsloven § 7 at nemnda skal håndheve bestemmelsen om arbeidsgiveres redegjørelsesplikt.

5.3 Tre modeller for aktivitets- og redegjørelsespliktene

5.3.1 Innledning

Departementet har vurdert alternative måter å følge opp Stortingets anmodningsvedtak om å bevare og styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. anmodningsvedtaket nr. 1119 (2016-2017). Departementet har tatt utgangspunkt i tre modeller for ny regulering av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Disse modellene presenteres nedenfor og fremlegges høringsinstansene til uttalelse.

5.3.2 Modell 1 – Samfunnsansvarsmodellen

Bakgrunn

Utgangspunktet for denne modellen er Skjeie-utvalgets anbefalinger om hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten skal reguleres. Skjeie-utvalget viste i sin utredning til at likestillingsarbeid er i ulike stortingsmeldinger ansett som et element i virksomheters samfunnsansvar, jf. NOU 2011: 18 kapittel 2.1 og 3.5.1.3.

Flere internasjonale initiativer har retningslinjer og anbefalinger om samfunnshensyn, menneskerettigheter og diskriminering, rettet mot bedrifter og myndigheter.
OECD har gitt retningslinjer for flernasjonale selskaper, der menneskerettigheter og diskriminering diskuteres. FNs Global Compacts prinsipper om bærekraftig utvikling har bestemmelser om at selskaper skal sikre at de ikke medvirker til menneskerettighetsbrudd.

Et internasjonalt samarbeidsnettverk, Global Reporting Initiative, har utviklet prinsipper og måleindikatorer for rapportering om samfunnsansvar. Det vises også til omtalen av internasjonale menneskerettskonvensjoner i kapittel 4. Nasjonale regler og EU-rettslige direktiver gir nærmere føringer for samfunnsansvarsrapporteringen, jf. regnskapsloven § 3-3a og § 3-3c, jf. EU-direktiv 2014/95/EU.

Hvorvidt likestilling skal inngå som en del av rapporteringsplikten om samfunnsansvar, ble diskutert da regnskapslovens bestemmelser om samfunnsansvarsrapportering ble innført. Muligheter for en helhetlig tilnærming for rapportering om samfunnsansvar og bærekraft ble også vurdert, jf. Innst. S. nr. 200 (2008-2009). Finansdepartementet opprettet en arbeidsgruppe som utredet rapporteringskrav om næringslivets samfunnsansvar, og likestilling inngikk i arbeidsgruppens definisjon av samfunnsansvarsbegrepet, jf. Prop. 48 L (2012-2013).

Lovforslaget om regnskapslovens bestemmelser om rapportering om samfunnsansvar ble sendt på høring. Flere høringsinstanser etterlyste en samordning av rapporteringskravene. Noen påpekte at arbeidsgruppen hadde beskrevet en svært mangelfull etterlevelse av rapporteringskravene knyttet til bl.a. likestilling, samtidig som den slo fast at likestilling inngår i samfunnsansvarsbegrepet. Arbeidsgruppen hadde likevel konkludert med at det ikke er behov for en tilpasning av rapporteringskravene. Noen høringsinstanser mente at likestillingsarbeid burde rapporteres inn i forbindelse med store foretaks samfunnsansvarsrapportering. Det ble etterlyst et helhetlig rammeverk og krav til rapporteringen, der også bl.a. likestilling burde inngå.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement viste i sin høringsuttalelse til at det ikke burde gjøres endringer i rapporteringskravene før den nye diskrimineringslovgivningen var på plass.

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft 1. januar 2018. De tidligere fire likestillings- og diskrimineringslovene ble opphevet og reglene ble hovedsakelig videreført og samordnet i en felles lov.

Hovedtrekkene ved samfunnsansvarsmodellen

Samfunnsansvarsmodellen innebærer at aktivitets- og redegjørelsespliktene skal forstås som en del av ulike samfunnsaktørers bidrag til et bærekraftig samfunn. De særskilte kjennetegnene ved modell 1 er:

- redegjørelsesplikt for arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og for arbeidsgivere som skal følge lovbestemt arbeidsmetode
- redegjørelsesplikt som en del av samfunnsansvarsrapportering, etter regnskapsloven, for alle regnskapspliktige foretak.
- veiledning og kontroll av aktivitets- og redegjørelsespliktene utføres av LDO

Plikten til å redegjøre om samfunnsansvar gjelder i dag kun for såkalte store foretak, og likestilling og ikke-diskriminering er ikke omfattet av rapporteringsplikten, jf. regnskapsloven § 3-3c.

Aktivitetsplikt for arbeidsgivere
Etter samfunnsansvarsmodellen vil alle arbeidsgivere, uavhengig av virksomhetens størrelse, pålegges en generell aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd. Samfunnsansvarsmodellen innebærer dermed at gjeldende rettstilstand videreføres på dette punktet. Arbeidsgivere vil, som i dag, pålegges en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på de her nevnte diskrimineringsgrunnlagene. Plikten omfatter de temaene som er nevnt i lovens § 26 første ledd, dvs. bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering. Arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering og rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering tydeliggjøres ved at disse pliktene nevnes i loven.

Konkretisert aktivitetsplikt for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte
Plikten for arbeidsgivere i virksomheter som har mer enn 50 ansatte vil bli konkretisert, slik som i dag. Den konkretiserte plikten vil gjelde også for virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Aktivitetsplikten konkretiseres både når det gjelder *temaene* arbeidsgivere skal jobbe med og når det gjelder *arbeidsmetoden* arbeidsgivere skal bruke. De her nevnte arbeidsgivere skal i tillegg til de temaene som fremgår av den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd (dvs. bl.a. rekruttering, arbeids- og lønnsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og forebygging av trakassering) også jobbe med følgende: utarbeide en skriftlig oversikt over lønn fordelt etter kjønn, kartlegge bruken av ufrivillig deltid og forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

Arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal pålegges en plikt til å jobbe etter den konkretiserte arbeidsmetoden som er beskrevet i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Bestemmelsen beskriver en analytisk arbeidsmetode med fire trinn. Dette innebærer at disse arbeidsgivere skal undersøke risiko for diskriminering, analysere årsakene til disse, iverksette tiltak for å motvirke diskriminering, og vurdere resultatene av arbeidet. Bestemmelsen er inspirert av arbeidsmiljøloven § 7-1, som gir nærmere regler om opprettelse av arbeidsmiljøutvalg, og som differensierer på samme måte i forhold til antall ansatte.

Aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner
I samfunnsansvarsmodellen vil arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, innenfor sitt virkefelt, bli videreført. Arbeidslivets organisasjoner skal ha en aktivitetsplikt knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag oppregnet i

§ 25 i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven. Aktivitetsplikten vil innebære at organisasjonene, som i dag, skal gi råd, veiledning og opplæring til de tillitsvalgte og medlemsvirksomheter, utarbeide retningslinjer og sørge for at likestillingshensyn blir ivaretatt ved inngåelse av tariffavtaler mv.

Arbeidslivets organisasjoner skal i tillegg ha en aktivitetsplikt og en redegjørelsesplikt som arbeidsgiver, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Aktivitetsplikt for offentlige myndigheter
Denne modellen innebærer at bestemmelsen om at offentlige myndigheter fremdeles skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens formål, videreføres, jf. lovens § 24. Alle offentlige myndigheter skal sørge for at likestillingsperspektivet blir en integrert del av all myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt omfatter bl.a. likeverdig tjenesteytelse, lovarbeid, utredninger, handlingsplaner og strategiarbeid.

Modellen innebærer at det skal fastsettes konkrete føringer for hva myndighetene skal gjøre for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i myndighetsutøvelsen og tjenesteytingen. Departementet viser til Skjeie-utvalgets utredning Struktur for likestilling, jf. NOU 2011: 18 side 57.

I denne modellen skal offentlige myndigheter kartlegge tilstand og utfordringer når det gjelder barrierer for likestilling, herunder ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering. Offentlige myndigheter skal være forbilder ved bekjempelsen av sammensatt diskriminering i all offentlig virksomhet. Myndighetene har allerede i dag en plikt til å arbeide mot sammensatt diskriminering, men departementet foreslår at plikten tydeliggjøres i lovteksten.

Modellen innebærer at det presiseres i loven at temaene som myndighetene skal jobbe med omfatter trakassering, herunder seksuell trakassering, og kjønnsrelatert vold, jf. NOU 2011: 18 kapittel 3.5.3. At kjønnsrelatert vold tydelig defineres som diskriminering i likestillings- og diskrimineringsloven, som alle myndigheter har en plikt til å bekjempe, innebærer en styrking av aktivitetsplikten. Dette vil være i samsvar med den internasjonale menneskerettslige utviklingen de siste tiårene.

Redegjørelsesplikt for arbeidsgivere som har konkret aktivitetsplikt, og for arbeidsgivere i offentlige virksomheter
Modellene i høringsnotatet reiser en del prinsipielle spørsmål knyttet til hensynene til fleksibilitet vs. styrking av pliktene. Regjeringen vil fjerne unødvendig regulering og byråkrati og jobbe for en enklere hverdag for næringsdrivende. Departementet har derfor vurdert nøye hvordan behovet for styrking av aktivitets- og rapporteringspliktene skal balanseres opp mot hensynet til avbyråkratisering og forenkling. Dette gjelder særlig små virksomheter med sårbar økonomisk situasjon og knappe ressurser.

I samfunnsansvarsmodellen er plikten til å gi en redegjørelse om likestilling, todelt. For det første skal *arbeidsgivere* i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som har en konkretisert aktivitetsplikt redegjøre for a) den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og b) hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Denne rapporteringsplikten er knyttet til aktivitetsplikten for arbeidsgivere i likestillings- og diskrimineringsloven og den innebærer oppfølging av at aktivitetsplikten blir overholdt. Plikten utgjør den mest sentrale delen av redegjørelsesplikten for arbeidsgivere. Arbeidsgivere i små private virksomheter som *ikke* er omfattet av den konkretiserte aktivitetsplikten, er heller ikke omfattet av denne plikten. Dette gjelder private virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte.

For det andre vil *alle regnskapspliktige foretak,* som er hjemmehørende i Norge, i tillegg pålegges en plikt til å redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som del av rapportering om samfunnsansvar, jf. regnskapsloven § 3-3c. Dette omfatter alt arbeid med likestilling regnskapspliktige foretak utfører, og som ikke er omfattet av redegjørelsesplikten for arbeidsgivere beskrevet i forrige avsnitt. Redegjørelsesplikten etter regnskapsloven omfatter alt likestillingsarbeid som små private virksomheter utfører, både som arbeidsgiver, og for øvrig. Plikten er dermed ikke nødvendigvis knyttet til en tilsvarende aktivitetsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven.

Plikten etter regnskapsloven innebærer at alle regnskapspliktige foretak skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Videre skal regnskapspliktige foretak gi opplysninger om retningslinjer, prosedyrer og standarder de benytter i sitt arbeid, og opplyse hvordan de arbeider med å omsette slike retningslinjer, prosedyrer mv. om likestilling, til handling. Foretakene skal gi en vurdering av resultatene som er oppnådd som følge av arbeidet med å integrere likestillingshensynet i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Foretakene skal også opplyse om forventninger til dette arbeidet framover. Det fremgår av merknadene til regnskapsloven § 3-3c at *"[i] dette ligger et krav til sammenheng mellom retningslinjene, prinsippene, prosedyrene og standardene som det er opplyst om at foretaket benytter iht. annet punktum, og arbeidet for å følge opp disse retningslinjene mv. etter tredje punktum."* Hvis foretaket ikke har retningslinjer, prinsipper mv. skal det opplyses om dette. Forslaget omfatter både store og små foretak i regnskapslovens forstand, jf. regnskapsloven §§ 1-5 og 1-6.

Utgangspunktet etter den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven er at redegjørelsesplikten er knyttet til en tilsvarende aktivitetsplikt. Likestillings- og diskrimineringslovens aktivitetsplikt gjelder på norsk territorium. Virksomhetenes handlinger i utlandet er ikke, og skal heller ikke være, omfattet av den lovpålagte aktivitetsplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 3. Samfunnsansvarsmodellen innebærer at redegjørelsesplikten utvides. Redegjørelsesplikten skal omfatte alle foretak som er regnskapspliktige i Norge, jf. regnskapsloven § 1-2. Dette betyr at flernasjonale

selskaper, som opererer i flere land, og som velger å iverksette tiltak mot diskriminering for å fremme bærekraftig drift, rapporterer hva de gjør også utenfor riket. Modellen er i overenstemmelse med bruken av begrepet *"samfunnsansvar"* i regnskapsloven. Store foretak har allerede en tilsvarende plikt til å rapportere om samfunnsansvar når det gjelder menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, sosiale forhold, det ytre miljøet og bekjempelse av korrupsjon, jf. regnskapsloven § 3-3c, jf. forarbeidene til regnskapsloven (Prop. L 48 (2012-2013) side 19-21)).

Arbeidsgivere i *små foretak* er omfattet av aktivitetsplikten etter den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer en plikt for alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Den klare hovedregelen er at arbeidsgivere skal ha skriftlige rutiner og retningslinjer for sitt likestillingsarbeid for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten. Departementet mener at det likevel vil være en forskjell mellom f.eks. virksomheter som har to eller tre ansatte, og virksomheter med 15 ansatte, når det gjelder i hvilken utstrekning virksomheten skal utarbeide skriftlige rutiner og retningslinjer for sitt likestillingsarbeid, og når det gjelder hvor mye ressurser som skal brukes for å administrere og rapportere om aktivt likestillingsarbeid. Modellen innebærer at de minste foretakene, i en viss utstrekning, og ut fra en kostands-/nyttevurdering, selv vil kunne vurdere om de skal ha skriftlige rutiner for likestillingsarbeidet. Hvis små foretak velger ikke å ha slike rutiner, må de i så tilfelle opplyse om dette. Modellen innebærer at *små foretak* selv skal kunne velge, i hvilken grad de skal rapportere om arbeidet med likestilling. Det vises til forarbeidene til regnskapslovens bestemmelse om samfunnsansvarsrapportering, der det gis en vurdering av rapporteringsbestemmelsens økonomiske konsekvenser for næringslivet, jf. Prop. 48 L (2012-2013) kapittel 5.1.

I denne modellen skal store foretak redegjøre for likestilling i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Små foretak skal redegjøre for likestilling i annet offentlig tilgjengelig dokument, jf. regnskapsloven § 3-3c femte ledd. Med offentlig tilgjengelig dokument menes et dokument som er tilgjengelig på virksomhetens hjemmesider, eller i papirform hos virksomheten, og som alle har rett til innsyn i. Likestillingsredegjørelsen skal oppbevares.

Opplysninger i likestillingsredegjørelsen regnes som personopplysninger når opplysningene kan knyttes til en enkeltperson. Dette følger av personopplysningsloven § 2. Dersom personopplysningene kan anonymiseres slik at enkeltpersoner ikke kan identifiseres gjennom opplysningene i redegjørelsen, er utlevering av opplysningene ikke omfattet av personopplysningsloven.

Store foretak skal redegjøre for likestilling i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Årsberetningen er offentlig etter regnskapsloven § 8-1 noe som innebærer at alle kan bestille en kopi av årsberetningen gjennom Brønnøysundregistrene. Det er et behov for å ivareta personvernhensyn når det gjelder f.eks. resultatene etter lønnskartleggingen, som det skal redegjøres for i likestillingsredegjørelsen. Samtidig skal

det ivaretas tilstrekkelig åpenhet om resultatene etter lønnskartleggingen. I noen tilfeller kan det være fare for at enkeltansattes lønn blir offentliggjort gjennom lønnskartleggingen. Dette kan skje i menn- /kvinnedominerte, sterkt kjønnssegregerte bransjer der det er f.eks. bare noen få kvinner på en mannsdominert arbeidsplass. I slike tilfeller skal virksomheter vurdere om likestillingsredegjørelsen skal gis i et annet offentlig tilgjengelig dokument, istedenfor årsberetningen som er offentlig for alle gjennom Brønnøysundregistrene. Departementet viser her til den nye personvernordningen som forutsetter at det foretas en vurdering av personvernkonsekvenser for å sikre at de registrertes rettighetene ivaretas, jf. personvernforordningens artikkel 35.

Dersom likestillingsredegjørelsen gitt i et annet offentlig tilgjengelig dokument inneholder personopplysninger, skal disse opplysningene unntas offentlighet. Arbeidsgiver kan likevel gi innsyn i disse opplysningene til virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen. Innsynsrett skal kombineres med taushetsplikt. Det vises videre til omtalen av lønnskartleggingen i punkt 5.4.1.

Dersom personopplysninger utleveres til andre kreves det en særskilt lovhjemmel for det. Den foreslås en bestemmelse om innsynsrett i personopplysninger etter begjæring, som gir en slik lovhjemmel.

Tallene fra SSB (per 26. januar 2018) viser at 98,2 % av virksomheter i Norge har under 50 ansatte. Små regnskapspliktige foretak har ikke en plikt å levere årsberetning. Anonymisering av resultatene fra lønnskartleggingen kan være krevende, særlig for små foretak med få ansatte i de ulike stillingskategoriene. Samtidig er det essensiell at det sikres innsyn i lønnskartleggingen når det er en saklig grunn for det. Den foreslåtte reguleringsmodellen sikrer at både personvernhensynet og behovet for åpenhet for å fremme likestilling ved avlønning, blir ivaretatt.

Departementet foreslår at det inntas en forskriftshjemmel i likestillings- og diskrimineringsloven for å kunne gi nærmere regler om offentliggjøring av likestillingsredegjørelsen i eget dokument, og om gjennomføring av innsyn i denne. I forskriften kan det også gis nærmere bestemmelser om små foretaks plikt til å legge ut redegjørelsen på bedriftens hjemmeside. Videre kan det i forskriften fastsettes regler om styrebehandling av likestillingsredegjørelsen.

Redegjørelsesplikt for offentlige myndigheter

I denne modellen skal offentlige myndigheter, i kraft av sin rolle som myndighetsutøvere og tjenesteytere, ha en plikt til å redegjøre for arbeidet med likestilling. Myndighetene skal også ha en plikt til å offentliggjøre denne dokumentasjonen i årsbudsjettet (statlige myndigheter) eller i årsberetningen (kommunale og fylkeskommunale myndigheter).

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift, og i forhold til sine interessenter og samarbeidspartnere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder til handling. Myndighetene skal også vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Offentlige myndigheter har ofte et bredt ansvarsområde og forslaget til redegjørelsesplikt kan derfor oppleves som omfattende. Departementet mener likevel at det er behov for en plikt for offentlige myndigheter å redegjøre for arbeidet med likestilling, da disse har et særskilt ansvar på likestillingsområdet og skal fremstå som et forbilde for andre samfunnsaktører. Denne plikten omfatter både statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter.

Mange kommuner har utarbeidet egne retningslinjer for etisk arbeid i kommunen, jf. f.eks. KS' prosessveileder i arbeidet med etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjonsarbeid i kommunen (2006). KS har opprettet en nettbasert etikkportal der uttalelser fra kommunesektorens etikkutvalg er lagt ut.[1] I etikkportalen gis det også råd og veiledning for kommunesektorens etiske arbeid, herunder arbeidet knyttet til likestilling, ikke-diskriminering og mangfold. I kommunelovens formålsparagraf fremgår det at loven skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard. Denne modellen går ut på at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering skal prioriteres høyt, og settes på agendaen på kommuners og fylkeskommuners arbeid med etikk og samfunnsansvar.

Veiledning og kontroll

I denne modellen videreføres LDOs veiledningsrolle når det gjelder aktivitetspliktene etter likestillings- og diskrimineringsloven. LDO skal gi veiledning til alle arbeidsgivere, arbeidslivets organisasjoner og offentlige myndigheter. Etter denne modellen skal LDO i tillegg få ansvaret for å kontrollere oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Det legges til grunn at aktivitets- og redegjørelsespliktene ikke skal håndheves eller sanksjoneres utover den veiledningsbaserte oppfølgingen/kontrollen som ombudet skal ha ansvaret for.

Forslaget innebærer at veilednings- og kontrollfunksjonen gjennomføres av samme organ og at kontroll/oppfølging skal ha en *"myk innretning"*. Skjeie-utvalget anbefalte en slik tilnærming for offentlige myndigheters tilsyn med aktivitetsplikten. Det kan stilles spørsmål ved om samme organ bør gi veiledning om aktivitets- og redegjørelsespliktene og kontrollere oppfyllelsen av disse. Forholdet mellom kontroll av oppfyllelse av lovpålagte krav og veiledning utført i forbindelse med tilsyn har blitt drøftet bl.a. i Tilsynsutvalgets utredning NOU 2004: 17 Statlig tilsyn med kommunesektoren og forarbeidene til kommuneloven (Ot.prp. nr. 97 (2005-2006), jf. også Tilsynsmeldingen (St.meld. nr. 17 (2002-2003)). Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) har gjennomført

[1] Se http://www.ks.no/etikkportalen

en kartlegging av Fylkesmannens tilsyn med kommuner, og vurdert hvordan tilsyn har utviklet seg, jf. Difi-notat 2015:3. Difi konkluderer bl.a. med at et av de viktigste utviklingstrekkene med tilsyn med kommuner er at det utvikles metoder for læringsbasert tilsyn på alle fagområder og at det utvikles metoder for å gi veiledning om regelverk før og etter tilsynet.

Forskning (bl.a. Engestrøm 1995; Fintland, Østebo og Braut 2017) tyder på at tilsynsmodeller som oppleves som dialogbaserte av deltagerne, og som er basert på involvering, stimulerer til læring og faglig refleksjon. Samfunnsansvarsmodellen innebærer ikke sanksjonering av eventuelle brudd på aktivitetspliktene. Den økte involveringen av pliktsubjektet og dialogpreget tilnærming i veiledning, utforming av felles forståelse av tilstand, utfordringer og mulige løsninger, kommer derfor ikke i konflikt med ombudets kontrolloppgaver. Departementet vil legge frem et forslag som i størst mulig grad bidrar til kvalitetsutvikling i pliktsubjektenes arbeid med likestilling.

LDO skal selv kunne vurdere hvordan det vil utføre sin veiledningsfunksjon. LDO vil f. eks. kunne gi opplæring i lovens krav om aktivt likestillingsarbeid og om redegjørelsesplikten. LDO vil kunne bistå arbeidsgivere med å identifisere likestillingsutfordringer og å iverksette relevante tiltak. LDO kan også gi veiledning om utarbeidelse av rutiner og retningslinjer, samt gi veiledning ved håndtering av avvik i virksomheter.

Målet med LDOs veiledningsarbeid er å formidle kunnskap, gi støtte og bidra til kompetanseutvikling. Denne modellen innebærer at ombudet også skal gjennomføre tilsyn med virksomheter som har en plikt til å jobbe aktivt med likestilling, jf. §§ 24 til 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. Denne funksjonen skal utføres på en måte som bidrar til virksomhetenes utviklings- og kvalitetsforbedringsarbeid.

I denne modellen pålegges LDO en plikt til å gi veiledning om aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt å gi råd om praktisering av disse bestemmelsene. LDO får også ansvaret for å kontrollere oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Dette lovfestes gjennom endringer i diskrimineringsombudsloven. Departementet legger til grunn at LDOs veilednings- og kontrollfunksjon skal støtte dynamisk næringslivsutvikling og bidra til å fremme reell likestilling, både i privat og offentlig sektor. LDO og virksomhetens representanter bør utarbeide en felles arbeidsplan og konstruere en felles tilnærming til temaene det skal gjennomføres kontroll på. LDO skal utarbeide maler og skjemaer for virksomheters bruk slik at oppfølging av lovens krav om aktivitets- og redegjørelsesplikten blir enkelt for pliktsubjektene.

Departementet viser til Stortingsmelding om statlige tilsyn (St.meld. nr. 17 (2002-2003), der utfordringer ved ulike tilsynsorganiseringer ble vurdert. I Stortingsmeldingen ble det uttalt bl.a. at statlige tilsyn ikke bør oppfatte sin rolle "*som en fjern og opphøyet instans som kun skal vurdere om avvik fra regelverket foreligger eller ikke. Tilsynene bør ikke nøye seg med en påpekning av at et gitt forhold ikke er i overensstemmelse med regelverket. Tilsynene bør i sin tilnærming til sakene tilstrebe å være løsningsorienterte ved å komme med forslag til hvordan*

en virksomhet kan finne en løsning som er i overensstemmelse med regelverkets krav. Dette stiller nye krav til tilsynenes kompetanse."

LDO skal på eget initiativ kontrollere at årsberetningen/likestillingsredegjørelsen i et annet offentlig dokument tilfredsstiller lovens krav. LDO skal kontrollere at virksomhetene faktisk har en redegjørelse for likestilling, og at innholdet i redegjørelsen oppfyller lovens krav. LDOs kontroll skal gjennomføres slik at den blir en reell støtte i kvalitetsutviklingen ved virksomheters likestillingsarbeid. Ombudet skal gjennomgå virksomheters likestillingsredegjørelser, analysere funnene, og komme med forslag til forbedringstiltak og styrking av innsats, jf. Skjeie-utvalgets anbefaling om oppgaver for et nytt direktorat for likestilling i NOU 2011: 18 kapittel 6.2.3. Modellen innebærer at aktivitetsplikten ikke håndheves utover den veiledningsbaserte oppfølgingen som ombudet foretar. Det skal også lovfestes en forskriftshjemmel for at ombudets veilednings- og kontrollfunksjon kan utdypes ytterligere.

Likestillingsarbeid forankres i styret
Denne modellen innebærer at ansvaret for å jobbe aktivt med likestillingsfremmende tiltak forankres i selskapers styre. Dette for å sikre ivaretakelsen av likestillings- og mangfoldsperspektivene i selskapenes drift. Formålet er at styreforankring bidrar til å skape en organisasjonskultur med bevissthet om fordelene ved økt likestilling i virksomheten og om likestillingsutfordringer og -barrierer i arbeidslivet. Dette omfatter spørsmål som mangfoldsrekruttering, deltidsarbeid, muligheter til å kombinere familieliv og arbeid, utviklingsmuligheter, forfremmelse, lønnsforskjeller og tilrettelegging, jf. Fafos rapport 2015:25 og Meld. St. 6 (2016-2017) Likestilling for likelønn. En utredning om kvinner i lederstillinger konkluderer at *"[f]orankring og engasjement i toppledelsen er viktig for å realisere en tiltaksorientert strategi for å fremme kjønnsbalanse i lederstillinger*," jf. Teigen & Reisel 2017. Det vises også til at aksjelovgivningen har bestemmelser om kjønnsrepresentasjon i selskapets styre, jf. allmennaksjeloven § 6-11 a, allmennaksjeloven § 20-6, aksjeloven § 20-6, likestillings- og diskrimineringsloven § 28, statsforetaksloven § 19, lov om interkommunale selskaper § 10, stiftelsesloven § 27 a, samvirkelova § 69 og kommuneloven § 80 a.

Styrets medlemmer har ansvaret for årsberetningen, jf. regnskapsloven § 3-5. Underskriften etter regnskapsloven § 3-5 omfatter redegjørelsen om likestilling også når det gis i et annet offentlig tilgengelig dokument. Dette fremgår av regnskapsloven § 3-5 tredje ledd.

5.3.3 Modell 2 – Likestilling som en del av HMS-arbeid

Bakgrunn
Departementet har vurdert Graver-utvalgets anbefalinger til regulering av aktivt likestillingsarbeid som en mulig måte å bevare og styrke aktivitetspliktene. Utvalgets anbefalinger er omtalt i kapittel 2.2. i høringsnotatet. Departementet skisserer med dette en modifisert versjon av Graver-modellen.

Hovedtrekkene ved HMS-modellen
Modell 2 innebærer at likestillingsarbeidet implementeres i virksomhetens eksisterende strukturer for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeidet).

De særskilte kjennetegnene ved modell 2 er:

- arbeidsgivers aktivitets- og dokumentasjonsplikt reguleres i arbeidsmiljøloven som del av krav som stilles for HMS-arbeid
- virksomheter som har arbeidsmiljøutvalg skal følge lovbestemt arbeidsmetode, og har plikter knyttet til lønnskartlegging, ufrivillig deltid og kjønnsrelatert vold
- LDO gir veiledning om aktivitets- og dokumentasjonsplikten
- Arbeidstilsynet fører tilsyn med og håndhever arbeidsgivers aktivitetsplikt som ledd i det ordinære tilsynet med HMS-arbeid

Aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere
I denne modellen vil arbeidsgivers aktivitetsplikt utformes slik at den kan innarbeides i virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Pliktene knyttet til virksomheters HMS-arbeid er definert i arbeidsmiljøloven kapittel 4. Aktivitetsplikten vil innlemmes som eget punkt i arbeidsmiljøloven §§ 4-3 og 4-4 som fastsetter krav til det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. Virksomhetens arbeidsmiljøutvalg vil være en viktig aktør ved gjennomføring av aktivitetsplikten. Arbeidstilsynet får en sentral rolle ved at det fører tilsyn med arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Etter modell 2 vil alle arbeidsgivere, uavhengig av virksomhetens størrelse, pålegges en generell aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd. Arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering og ha oppmerksomhet på sammensatt diskriminering tydeliggjøres, som i modell 1, jf. punkt 5.3.2.

Konkretisert aktivitetsplikt for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte
I denne modellen vil plikten for arbeidsgivere i virksomheter som har mer enn 50 ansatte bli konkretisert. Den konkretiserte plikten vil gjelde også for virksomheter mellom 20 og 50 ansatte når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Aktivitetsplikten konkretiseres både når det gjelder *temaene* arbeidsgivere skal jobbe med og når det gjelder *arbeidsmetoden* arbeidsgivere skal bruke. Det vises til omtalen av de konkretiserte pliktene i punkt 5.3.2.

I denne modellen skal arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte pålegges en plikt til å jobbe etter arbeidsmetoden som er beskrevet i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. I denne modellen vil også plikten til arbeidsgivere, med hhv. minst 50 eller 20 ansatte, til å arbeide etter den konkrete arbeidsmetoden bli lovfestet også i arbeidsmiljøloven. Dette gjøres gjennom endringer i arbeidsmiljøloven §§ 4-3 og 4-4, som fastsetter krav til det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet.

De tillitsvalgte, som de ansattes representanter, skal i denne modellen delta i arbeidet med likestilling som ledd i det systematiske HMS-arbeidet. Dette stadfestes i arbeidsmiljølovens nye bestemmelser om aktivt likestillingsarbeid, og i en egen bestemmelse i likestillings- og diskrimineringsloven.

Modell 2 må leses i sammenheng med arbeidsmiljøloven § 7-1 som gir nærmere regler om opprettelse av arbeidsmiljøutvalg. Følgende fremgår av denne bestemmelsen:

"I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det vere arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere."

Arbeidsmiljøutvalget vil etter denne modellen være en sentral aktør i likestillingsarbeidet, og den konkretiserte aktivitetsplikten gjelder for virksomheter som har et arbeidsmiljøutvalg, jf. § 7-1 i arbeidsmiljøloven. Departementet legger til grunn at arbeidsmiljøutvalget vil kunne delegere likestillingsoppgavene til et underutvalg eller en koordineringsgruppe dersom de lokale forholdene i virksomheter tilsier at dette vil være en hensiktsmessig måte å organisere arbeidet på.

Aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner
Etter denne modellen skal arbeidslivets organisasjoner pålegges en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor sine virkefelt. Arbeidslivets organisasjoner skal, som i dag, ha en aktivitetsplikt knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag oppregnet i § 25 i den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven. Det inntas en egen bestemmelse om dette i arbeidsmiljøloven. Aktivitetsplikten vil innebære at organisasjonene skal, som i dag, gi råd, veiledning og opplæring til de tillitsvalgte og medlemsvirksomheter, utarbeide retningslinjer og sørge for at likestillingshensyn blir ivaretatt ved inngåelser av tariffavtalene mv.

Etter denne modellen har arbeidslivets organisasjoner i tillegg en aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt som arbeidsgiver.

Aktivitetsplikt for offentlige myndigheter
I denne modellen vil offentlige myndigheter pålegges en konkretisert aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten samsvarer med offentlige myndigheters aktivitetsplikt etter samfunnsansvarsmodellen. Det vises til beskrivelsen av dette i punkt 5.3.2.

Dokumentasjon og veiledning
Etter denne modellen skal arbeidsgivere og offentlige myndigheter dokumentere sitt arbeid med likestilling skriftlig, og oppbevare denne dokumentasjonen. I samsvar med Graver-utvalgets anbefaling vil arbeidsgivere ha en plikt til å utarbeide dokumentasjon om den

faktiske tilstanden for kjønnslikestillingsarbeidet. Arbeidsgivere skal også utarbeide dokumentasjon om iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle vernede diskrimineringsgrunnlag.

Det foreslås en lovhjemmel som gir adgang til å gi nærmere regler om gjennomføring av internkontroll og omfanget av dokumentasjonsplikten i forskrift. Dokumentasjonsplikten vil erstatte plikten for arbeidsgivere til å redegjøre for likestilling i årsberetningen eller i årsbudsjettet. Reglene om redegjørelsesplikten for likestilling i regnskapsloven, i kommuneloven og i likestillings- og diskrimineringsloven vil bli opphevet.

I denne modellen skal offentlige myndigheter pålegges en plikt til å redegjøre for arbeidet med likestilling. Redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter samsvarer med myndighetenes redegjørelsesplikt etter samfunnsansvarsmodellen. Det vises til beskrivelsen av plikten i punkt 5.3.2.

Ombudet vil etter modell 2 få som oppgave å gi råd og veiledning om aktivitets- og dokumentasjonsplikten. Ombudet vil veilede arbeidsgivere, både i privat og i offentlig sektor, samt offentlige myndigheter når det gjelder disse pliktene.

Tilsyn
Denne modellen vil innebære at Arbeidstilsynet fører tilsyn med og håndhever arbeidsgivers forpliktelser knyttet til aktivt likestillingsarbeid. Arbeidstilsynet følger opp og håndhever virksomhetenes arbeid for å oppfylle kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 4. I denne modellen skal arbeidsgivers aktivitetsplikt håndheves av Arbeidstilsynet som ledd i det ordinære tilsynet av virksomhetens HMS-arbeid. Denne modellen innebærer at Arbeidstilsynet vil kunne gi pålegg og treffe enkeltvedtak som er nødvendige for oppfyllelse av arbeidsgivers aktivitetsplikt. Dette som en integrert del av bestemmelsene om aktivitetsplikten i arbeidsmiljølovens helse-, miljø- og sikkerhetskrav, samt tilhørende forskrifter, jf. arbeidsmiljøloven § 18-6 (1). Det kan fastsettes en tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegget, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7.

Styreforankring
I denne modellen forankres ansvaret for å jobbe aktivt med likestillingsfremmede tiltak i selskapers styre. Departementet mener dette vil sikre ivaretakelsen av likestillings- og mangfoldsperspektivene i selskapenes drift. Det vises til omtalen av dette forslaget i kapittel 5.3.2.

5.3.4 Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter

Bakgrunn
Det praktiske arbeidet med likestilling kan organiseres på forskjeller måter. En virksomhet kan oppnevne en egen kontaktperson for spørsmål om likestilling. En slik kontaktperson bør ha riktig kompetanse og støtte fra ledelsen. Virksomheter kan også etablere særskilte

organer som har ansvaret for likestillingsarbeidet. Denne formen å organisere arbeidet på har vært brukt i kommuner og fylkeskommuner, og i utdanningssektoren. Arbeidslivets parter har avtalefestet bestemmelser som innebærer at tillitsvalgte kan velges til spesielle oppgaver – enkelte tariffavtaler har bestemmelser om valg av likestillingstillitsvalgt. Arbeidslivets parter kan også avtalefeste at det skal etableres et likestillingsutvalg i virksomheten, jf. f.eks. Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet for ansatte i medlemsbedriftene i Finans Norge har en bestemmelse der det fremgår at det skal opprettes eget likestillingsutvalg dersom bedriftsledelsen eller tillitsvalgt ber om det, jf. Hovedavtalen § 17.

Kommuner har hatt permanente likestillingsutvalg siden 1970 -tallet, jf. NOU 2011: 18 kapittel 5.2.1. En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid viser at antallet kommunale likestillingsutvalg økte til 353, frem til 1991 (79 % av kommuner), jf. rapporten *"Vedvarende vikeplikt"* 2011. Rapporten viser til at Likestillingsutvalgenes oppgaver, rettigheter eller plikter ikke var lovfestet, noe som kan ha vært utfordrende.

Ifølge kartleggingen var det store forskjeller i kommuners, fylkeskommuners, og fylkesembetenes arbeid med likestilling. Noen virksomheter hadde godt forankret likestillingsperspektiv, godt plan- og strategiarbeid, og aktive politiske utvalg, men mange virksomheter hadde manglende systematikk, kontinuitet og forankring. Kartleggingen konkluderte med at forankring, kunnskap og ressurser var de viktigste suksesskriteriene for likestillingsarbeid.

Hovedtrekkene ved likestillingsutvalg-modellen
Modell 3 innebærer at likestillingsarbeidet vil bli forankret i et eget likestillingsutvalg i virksomhetene. De særskilte kjennetegnene ved modell 3 er:

- virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal opprette et likestillingsutvalg, som skal følge lovbestemt arbeidsmetode
- generell aktivitetsplikt og dokumentasjonsplikt for alle arbeidsgivere
- konkretiserte aktivitetsplikter knyttet til lønnskartlegging, ufrivillig deltid og kjønnsrelatert vold for virksomheter som har et likestillingsutvalg
- LDO veileder og kontrollerer oppfyllelsen av plikter

Plikten til å etablere et likestillingsutvalg
Departementets tredje modell for regulering av aktivt likestillingsarbeid bygger på tanken om at arbeidsgivere i virksomheter av en viss størrelse pålegges en plikt til å opprette et likestillingsutvalg. Likestillingsutvalget vil være virksomhetens eget organ for drøfting og behandling av spørsmål om likestilling og mangfold, og likestillingsutvalget skal jobbe aktivt og systematisk for likestilling. Arbeidsgiver har ansvaret for oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten, og likestillingsutvalget skal bidra til oppfyllelsen av pliktene. Likestillingsutvalget skal delta i planleggingen og gjennomføringen av tiltak.

I denne modellen skal arbeidsgivere, arbeidstakere og virksomhetens likestillingskontaktperson være representert i likestillingsutvalget. Arbeidsgiver skal være forpliktet til sørge for nødvendig opplæring for likestillingskontaktpersonen. LDO kan organisere opplæring og kurs for virksomheters likestillingskontaktpersoner, og det kan utvikles f.eks. e-læring og nettkurs for dette. En forutsetning er at arbeidsgivere sørger for at likestillingskontaktpersonen har tilstrekkelig tid til å utføre oppgavene knyttet til vervet.

Etter denne modellen vil alle arbeidsgivere i virksomheter med minst 50 ansatte pålegges å etablere et likestillingsutvalg. Virksomhetene med mellom 20 og 50 ansatte skal opprette et likestillingsutvalg når en av arbeidslivets parter krever det. Denne måten å differensiere i forhold til antall ansatte er inspirert av bestemmelsen om etablering av et arbeidsmiljøutvalg, jf. arbeidsmiljøloven § 7-1. Hovedregelen er, etter denne bestemmelsen, at virksomheten med minst 50 ansatte skal opprette et arbeidsmiljøutvalg. Etter arbeidsmiljøloven § 7-1 skal arbeidsmiljøutvalg også opprettes i virksomhet mellom 20 og 50 ansatte når en av partene i virksomheten krever det. Allerede lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 1977 hadde en tilsvarende bestemmelse om opprettelse av arbeidsmiljøutvalg, jf. § 23. Differensiering etter antall ansatte (50 eller 20 ansatte) er dermed et godt etablert prinsipp.

Formålet med ordningen med et likestillingsutvalg, er at det legges til rette for en kontinuerlig kvalitetsforbedring i virksomheters likestillingsarbeid. Sammensetningen av likestillingsutvalget og utvalgets forankring i ledelsen, virksomhetens ansatte og kompetansemiljøet på likestillingsfeltet – gjennom en kontaktperson med spesiell kompetanse på likestillingsspørsmål – gir et godt grunnlag for en systematisk tilnærming til likestillingsfremmende arbeid.

Aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere
Etter denne modellen vil alle arbeidsgivere ha en generell plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Plikten er likelydende i alle tre modellene. Det vises til beskrivelsen i kapittel 5.3.2. i høringsnotatet.

Konkretisert aktivitetsplikt for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte
De konkretiserte aktivitetspliktene – både når det gjelder temaene arbeidsgivere skal jobbe med og når det gjelder arbeidsmetoden som skal brukes i dette arbeidet – vil danne grunnlaget for likestillingsutvalgets arbeid. Innholdet av de konkretiserte pliktene for arbeidsgivere samsvarer med de konkretiserte pliktene i de to andre modellene. Det vises til omtalen av pliktene i kapittel 5.3.2.

Aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner
I denne modellen vil arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, innenfor sitt virkefelt, bli videreført. Organisasjonenes plikter er likelydende i alle modellene. Det vises til beskrivelsen om plikten i kapittel 5.3.2.

Denne modellen innebærer at arbeidstakers representanter vil være representert i likestillingsutvalget. Arbeidslivets organisasjoner har i tillegg en aktivitets- og dokumentasjonsplikt som arbeidsgiver.

Aktivitetsplikt for offentlige myndigheter
Denne modellen innebærer en konkretisering av offentlige myndigheters aktivitetsplikt. Innholdet av aktivitetsplikten for offentlige myndigheter samsvarer med myndighetenes aktivitetsplikt etter de to andre modellene. Det vises til beskrivelsen av dette i kapittel 5.3.2.

Dokumentasjon, veiledning og kontroll
I modell 3 pålegges arbeidsgivere en plikt til å utarbeide dokumentasjon om den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling. Arbeidsgivere skal utarbeide dokumentasjon om iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag. Det pålegges en plikt til å oppbevare denne dokumentasjonen og å fremlegge dokumentasjonen til ombudet eller andre interessenter, på oppfordring. Det kan fastsettes en lovhjemmel som gir adgang til å gi nærmere regler om omfanget av arbeidsgiveres dokumentasjonsplikt i forskrift.

Offentlige myndigheter skal pålegges en redegjørelsesplikt. Plikten er likelydende i alle modellene, jf. omtalen av redegjørelsesplikten i kapittel 5.3.2.

I denne modellen vil ombudet ha ansvaret for veiledning og kontroll. En nærmere beskrivelse av ombudets veilednings- og kontrolloppgaver fremgår av kapittel 5.3.2.

Forankring i styret
I denne modellen forankres ansvaret for å jobbe aktivt med likestillingsfremmede tiltak i selskapers styre. Det vises til omtalen av dette i punkt 5.3.2.

5.3.5 Departementets vurdering og forslag

Etter departementets vurdering innebærer alle de tre skisserte modellene en betydelig styrking av det strukturelle arbeidet med likestilling og mangfold.

Samfunnsansvarsmodellen (modell 1) innebærer en erkjennelse av at virksomheter er en integrert del av det samfunnet de opererer i. En vesentlig fordel med denne modellen – sammenlignet med de to andre skisserte modellene – er fleksibiliteten for arbeidsgivere. Denne modellen innebærer at de organisatoriske rammene for likestillingsarbeidet gir rom for lokale løsninger og tilpasninger etter virksomhetens behov. Denne modellen vil antakelig oppleves som enklere og mindre byråkratisk enn de to andre modellene.

Likestillingsrapportering henger sammen med øvrig samfunnsansvarsrapportering. Departementet mener at det er hensiktsmessig at foretakene gir opplysninger om temaer som inngår i bedriftenes samfunnsansvar i ett dokument, dvs. i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Dette gjelder uavhengig av om rapporteringen knytter seg til lovpålagte plikter eller til virksomhetens frivillige innsats. Redegjørelse for likestilling som en del av samfunnsansvarsrapportering vil innebære stor grad av fleksibilitet for små virksomheter.

I modell 2 betraktes likestillingsarbeidet som en del av virksomheters HMS-arbeid. En tydelig og veletablert organisatorisk ramme for likestillingsarbeid vil være en fordel og enkelt å implementere. Mange arbeidsgivere er godt kjent med og har erfaring fra å anvende de generelle reglene om HMS-arbeid, som også kan tilpasses risikoforholdene i egen virksomhet. Denne måten å strukturere arbeidet på vil antakelig gjøre det enklere for arbeidsgivere å ta tak i virksomhetens likestillingsutfordringer, sammenlignet med situasjonen i dag. Likestillingsutfordringer og diskriminering kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet negativt. Graver-utvalget mente at denne strukturen kan bringe med seg effektiviseringsgevinster knyttet til vekselvirkning av ulike tiltak. For eksempel vil arbeidsmiljølovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forebyggende arbeid mot trakassering overlappe arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven. Samtidig er det far for at det ikke er nok ressurser til å både jobbe med arbeidsmiljø og likestilling.

Modell 3 innebærer at virksomheter av en viss størrelse skal etablere et likestillingsutvalg. Denne modellen har en struktur som vil kunne innebære en betydelig kvalitetsmessig styrking av virksomhetenes likestillingsarbeid. Større virksomheter pålegges en plikt til å ha et eget organ for drøfting av spørsmål som angår likestilling og ikke-diskriminering. Fordelen med denne modellen er at virksomheter, gjennom likestillingsutvalg og likestillingskontaktperson, skal tilegne seg kunnskap om tilstanden for likestilling i egen virksomhet og kompetanse for å håndtere utfordringer. Ved å opprette et slik utvalg, blir likestillingsarbeidet en integrert del av virksomhetens daglige drift, tilpasset virksomhetens mål og kultur. Ulempen med denne modellen er at organiseringen og arbeidsformen kan oppleves som byråkratisk og byrdefull.

HMS-modellen (modell 2) og likestillingsutvalgs-modellen (modell 3) utvider arbeidslivets organisasjoners ansvar for strukturelt likestillingsarbeid. I tillegg til den generelle plikten organisasjonene allerede har etter § 25 i likestillings- og diskrimineringsloven, vil organisasjonene ha en rolle og funksjon i HMS-arbeid og likestillingsutvalg. Dette legger til rette for en god dialog mellom arbeidslivets parter.

Når det gjelder redegjørelsesplikten, er departementet opptatt av at dette ikke blir en ren papirøvelse, men at dokumentasjon og kontroll i størst mulig grad vil kunne bidra til kvalitetsutvikling hos de aktuelle aktørenes likestillingsarbeid. Departementets forslag for modell 1 og 3 innebærer at kontrollen av aktivitets- og redegjørelsesplikten først og fremst

bør bygge på et samarbeid mellom kontrollmyndigheten og virksomheten. I modellene 1 og 3 skal veilednings- og kontrollfunksjonene slåes sammen, og oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsespliktene skal tillegges ombudet. At ombudet skal ilegges nye oppgaver innebærer behov for en ressursmessig styrking.

HMS-modellen innebærer at Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn om oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten i forbindelse med sin ordinære tilsynsvirksomhet. Oppfølging og kontroll av likestillingsarbeidet må være en prioritert oppgave hos håndhevingsorganet. Dette forutsetter personalmessige ressurser og kompetanseoppbygging hos Arbeidstilsynet.

Stortinget har i anmodningsvedtaket bedt regjeringen om å bevare og styrke aktivitets-redegjørelsesplikten ved å følge opp Skjeie-utvalgets anbefalinger. Etter departementets vurdering vil samfunnsansvarsmodellen imøtekomme Stortingets anmodning på en egnet måte. Samfunnsansvarsmodellen innebærer mindre byråkrati og gir mer fleksibilitet til virksomhetene enn de to andre modellene, samtidig som den innebærer en betydelig styrking av aktivitets- og redegjørelsespliktene.

Departementet tilrår at aktivitets- og redegjørelsespliktene utformes etter samfunnsansvarsmodellen (modell 1).

5.4 Vurdering av fellestrekk for modellene

De tre skisserte modellene har flere fellestrekk. I alle de tre alternativene vil den generelle aktivitetsplikten for arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner bli videreført. Den konkretiserte plikten for arbeidsgivere – de nye spesifiserte temaene og arbeidsmetoden – gjelder også for mindre arbeidsplasser dersom behovene lokalt på arbeidsplassene tilsier det. Arbeidslivets parter oppmuntres til dialog om lokale likestillingsrelaterte spørsmål og de ansatte får økt innflytelse på måten likestillingsutfordringer bør gripes fatt i. Det vises særlig til den konkretiserte arbeidsmetoden som foreslås at skal gjelde. Ved å forankre ansvaret for oppfyllelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten i selskapets styre ansvarliggjøres virksomhetens ledelse. Styremedlemmenes undertegning av årsberetningen innebærer at styret står inne for opplysningene om likestillings- og mangfoldsarbeid i årsberetningen, også når likestillingsopplysningene gis i et annet offentlig tilgjengelig dokument, jf. regnskapsloven § 3-5; jf. forarbeidene til regnskapsloven Ot.prp. nr. 42 (1997-1998) kapittel 12.5.5.

I alle tre alternativene vil myndighetenes aktivitetsplikt styrkes gjennom en konkretisering av pliktene. Modellene løfter frem myndighetenes arbeid mot kjønnsrelatert vold og trakassering, herunder seksuell trakassering, og sammensatt diskriminering. Pliktene bidrar til gjennomføring av menneskerettslige konvensjonsforpliktelser og oppfølging av anbefalinger fra internasjonale menneskerettighetsorganer. Alle modellene innebærer i tillegg at offentlige myndigheter pålegges en redegjørelsesplikt. Dette skaper økt åpenhet og oppmerksomhet på hvordan likestillings- og mangfoldsperspektivene integreres i

arbeidet hos offentlige virksomheter. Alle tre modellene innebærer noe merarbeid for virksomheter, noe som etter departementets vurdering også forutsettes i Stortingets anmodningsvedtak om *styrking* av aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017).

Videre styrker en redegjørelses- eller dokumentasjonsplikt for alle virksomheter oppfølgingen av likestillingsutviklingen i virksomhetene og i samfunnet.

Alle tre modellene innebærer en styrket tilsynsordning, enten gjennom Arbeidstilsynets tilsyn eller gjennom kontrollen som utføres av ombudet. Departementet mener at det er viktigere at virksomhetene jobber aktivt med likestilling, enn at de redegjør for det. For å sikre oppfyllelsen av aktivitetspliktene er det imidlertid nødvendig også med kontrollerende tilsyn. Hovedvekten legges på kvalitetsforbedring, dvs. at virksomhetene faktisk jobber med likestilling og at de får til endringer som innebærer økt likestilling. Modellene har som formål å underbygge mer systematisk og langsiktig likestillingsarbeid, slik at aktivitets- og redegjørelsespliktene kan være et godt virkemiddel for å få til positiv endring. Modellene skal bidra til at det innarbeides bevissthet rundt likestilling i alle ledd i virksomheter, og at det implementeres velfungerende rutiner for dette arbeidet. Videre skal forslagene tilrettelegge for at virksomhetene har tilgang til kunnskap om hvordan arbeidet med likestilling og mangfold kan og bør gjøres, samt økt kunnskap om positive virkninger av å inkludere og om likestilling, jf. suksessfaktorer for likestillingsarbeid som ble løftet frem i kartleggingen om kommunalt og regionalt likestillingsarbeid *"Vedvarende vikeplikt"* 2011 side 97.

Etter departementets vurdering er følgende innsatsområder særlig viktige for det strukturelle likestillingsarbeidet i alle modellene:

- styrke arbeidet for lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi
- redusere bruken av ufrivillig deltidsarbeid i arbeidslivet
- styrke innsatsen for å bekjempe kjønnsrelatert vold på alle samfunnsområder
- skape større oppmerksomhet om sammensatte former for diskriminering
- flere virksomheter skal følge den konkretiserte arbeidsmetoden

I det følgende gis det derfor en nærmere vurdering av tiltak som kan styrke innsatsen på disse områdene.

5.4.1 Lønnskartlegging

5.4.1.1 Forslag

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å gjennomføre kjønnsfordelt lønnskartlegging og dokumentere denne. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

5.4.1.2 Bakgrunn

Utredninger viser til at det er en sammenheng mellom sosio-kulturelle prosesser som produserer arbeidslivets kjønnssegregering og som skaper ulikheter når det gjelder deltidsarbeid, lønnsforskjeller, utviklingsmuligheter og forfremmelse i arbeidslivet, jf. Meld. St. 6 (2010-2011), jf. NOU 2012: 15 side 32. I Meld. St. 6 (2010-2011) side 12 vises det til at lønnsforskjellene følger det kjønnssegregerte arbeidslivet. Ungdommers yrkesvalg er fortsatt tradisjonelle. Kvinner jobber mye deltid og tar hovedansvaret for omsorgs- og husholdsoppgaver i familien. Kvinnedominerte yrker er lavere lønnet enn mannsdominerte yrker, jf. NOU 2008: 6 side 34. Dette påvirker kvinners posisjon i arbeidslivet, og deres evne til forsørge seg selv. Kvinner har i gjennomsnitt vesentlig lavere inntekt enn menn. Tall fra SSB (2017) viser at kvinner tjener ca. 87 prosent av menns gjennomsnittlige månedslønn. Skjeie-utvalget konstaterte i NOU 2012: 15 at også innvandrerbakgrunn påvirker lønn. Særlig kvinner med ikke-vestlig landbakgrunn har lavt inntektsnivå, både i forhold til kvinner med vestlig bakgrunn og i forhold til menn som har samme landbakgrunn som dem selv.

I Sverige, Island og Finland har lønnslikestilling fått forholdsvis mye oppmerksomhet i diskrimineringslovgivningen. I Sverige skal arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 ansatte dokumentere hvert år arbeidet med lønnskartleggingen. Fra 1. januar 2018 har Island innført en likelønnsstandard og en obligatorisk likelønnssertifisering for arbeidsgivere i noe større virksomheter. På Island skal arbeidsgivere i virksomheter med minst 25 ansatte utarbeide en likestillingsplan og skaffe en likelønnssertifisering basert på likelønnstandarden. Formålet med likelønnsstandarden er å dokumentere at virksomheten tilbyr lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. I Finland har arbeidsgivere som regelmessig sysselsetter minst 30 ansatte en plikt til å utarbeide en likestillingsplan, og som en del av dette gjennomføre en årlig kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I Finland er prinsippet om å fremme kjønnslikestilling ved lønnsfastsettelse forankret i grunnlovens § 6 fjerde ledd: *"[j]ämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor."*

Likelønnskommisjonen foreslo en plikt for arbeidsgivere å utarbeide lønnsstatistikk, jf. NOU 2008: 6 Kjønn og lønn, og regjeringen varslet i Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn at den vil sikre lønnsstatistikker knyttet til kjønn på virksomhetsnivå. Departementet uttalte i likelønnsmeldingen at det var nødvendig at arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte har oversikt over lønnsforskjeller i virksomheten og hvor årsakene til lønnsforskjeller ligger. Lønnsstatistikker skulle være fordelt etter kjønn og stillingskategorier, og det skulle utvikles sammenlignbare lønnskomponenter. Lønnsstatistikken skulle bli tilgjengelig for alle ansatte – ikke bare for tillitsvalgte – og det skulle utarbeides nærmere kriterier for statistikken.

Skjeie-utvalget foreslo at arbeidsgivere i private virksomheter med minst 50 ansatte og alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, skulle pålegges en plikt til å utarbeide

lønnsstatistikk, jf. NOU 2011: 18 kapittel 3.5.3. Utvalget viste bl.a. til Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 17/2009 der nemnda slo fast at lønnsstatistikk fordelt etter kjønn skal fremgå av kommuners likestillingsredegjørelser.

Departementet sendte i 2012 på høring et lovforslag som innebar en plikt for arbeidsgivere å utarbeide lønnsstatistikk fordelt etter kjønn, som en del av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Plikten til å utarbeide lønnsstatistikker skulle gjelde for private virksomheter med mer enn 50 ansatte og for statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter uavhengig av størrelse. Departementet konkluderte etter høringen at det likevel bør utredes nærmere hvilke data som skal legges til grunn for lønnsstatistikker. Departementet mente at det måtte undersøkes hvordan dataopplysninger som samles inn på sentralt nivå skulle kunne brukes ved utarbeidelse av lønnsstatistikker på virksomhetsnivå.

5.4.1.3 Gjeldende lov

Etter gjeldende lov skal kvinner og menn i samme virksomhet ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn. Med virksomhet menes samme arbeidsgiver, dvs. den som har ansatt arbeidstakeren, jf. Ot. prp.nr. 77 (2000-2001) side 53. Lønnsbegrepet omfatter alt arbeidsvederlag, tillegg, fordeler og goder.

Likelønnsbestemmelsen skal tolkes i lys av det generelle diskrimineringsforbudet i § 6 i likestillings- og diskrimineringsloven. Retten til likelønn etter § 34 betyr ikke nødvendigvis at kvinner og menn skal ha samme lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Bestemmelsen betyr at lønnen skal fastsettes uten hensyn til kjønn. To ulike arbeid kan være av lik verdi selv om stillingene krever ulik fagbakgrunn eller lønnen reguleres i ulike tariffavtaler. Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på for eksempel kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold. Forhold som knyttes til den individuelle arbeidstakeren skal ikke inngå i verdivurderingen, men slike forhold kan etter omstendighetene begrunne ulik lønn – forutsatt at dette ikke begrunnes med diskriminerende faktorer, jf. Prop. 81 L (2016-2017), merknader til § 34.

Arbeidsgiver har etter likestillings- og diskrimineringsloven § 32 opplysningsplikt om lønn. Arbeidstakere som har mistanke om diskriminering med hensyn til lønn, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for navngitte kolleger, jf. Prop. 81 L (2016-2017), merknader til § 32. Det fremgår av andre ledd i bestemmelsen at de som mottar lønnsopplysninger har taushetsplikt og skal underskrive taushetserklæring. Slike opplysninger skal ikke utleveres. Dette gjelder likevel ikke lønnsopplysninger som er offentlige etter offentleglova. En arbeidsgiver som utleverer lønnsopplysninger om en arbeidstaker, skal informere arbeidstakeren om hvilke opplysninger som er utlevert og til hvem, jf. § 32 tredje ledd.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt innebærer at arbeidsgiver innenfor sin virksomhet skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet

skal omfatte lønnsvilkår. Utarbeidelse av lønnsstatistikk eller lønnskartlegging kan være en del av dette arbeidet, men arbeidsgiver har ikke i dag en lovfestet plikt til dette.

5.4.1.4 Departementets vurdering

Departementets forslag innebærer at arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte pålegges en plikt til å gjennomføre kjønnsfordelt lønnskartlegging og dokumentere denne, enten i form av lønnstatstikk eller ved å utarbeide en skriftlig oversikt over ansattes lønn. Etter departementets vurdering kan det lages et effektiv og enkelt verktøy til gjennomføring av lønnskartlegging og for dokumentasjonen av denne til virksomhetens egen bruk. Departementet er opptatt av at små virksomheter ikke skal pålegges byrder som innebærer merkostnader og administrative byrder.

Formålet med lønnskartleggingen er å finne ut om det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten når det gjelder avlønning av likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnsoversikten skal være basert på innsamling av kvantitative data om ansattes lønn. Alle ansatte skal omfattes. Meningen er ikke å forsøke å generalisere kartleggingens resultater om lønnsforhold utover egen virksomhet, eller å konstatere at lønnsdiskriminering har funnet sted. Utarbeidelse av lønnsstatistikk kan oppleves som krevende for små bedrifter. Departementets forslag innebærer derfor en plikt til å utføre en dokumentert lønnskartlegging – og ikke lønnsstatistikk – selv om kartleggingen selvfølgelig også kan presenteres ved å benytte analysemetoder som gjerne brukes i fagfeltet statistikk. Formålet med forslaget er å beregne gjennomsnittslønn av likt arbeid eller arbeid av lik verdi fordelt etter kjønn. Dette kan gjøres uten at det er behov for kompliserte sannsynlighetsteoretiske regnestykker.

Lønnskartleggingen skal gi et grunnlag for å vurdere om det i virksomheten forekommer kjønnsbaserte lønnsforskjeller mellom grupper, der det kan være risiko for lønnsdiskriminering, som krever forebyggende tiltak. Formålet er å fremme kjønnslikestilling i arbeidslivet ved å bidra til at virksomheters systemer for lønnsfastsettelse er gjennomskuelige. Ubegrunnede lønnsforskjeller kan være knyttet til kjønn og til andre diskrimineringsgrunnlag vernet i loven. Etnisk bakgrunn og seksuelle forhold er sensitive personopplysninger, jf. personopplysningsloven § 2. Det vil derfor ikke være aktuelt å pålegge en plikt til å gjennomføre en lønnskartlegging fordelt etter etnisk bakgrunn eller seksuell orientering.

Departementet foreslår at lønnskartleggingen skal være basert på sammenligning mellom stillingsgrupper. Dette kan gjøres slik at det først utformes kategorier for sammenlignbare stillinger, f.eks. kategori 1 – ledelse: direktør, seksjonsleder mv., kategori 2 – administrativt personale: konsulent, førstekonsulent mv. Utgangspunktet kan være stillingskategoriene som arbeidsgiver allerede bruker. De ansatte skal likevel sikres mulighet til å delta i vurderingen av hvilke stillinger som skal inngå i de respektive kategoriene. Utgangspunktet må være at "*likeverdig arbeid*" inngår i samme kategori, dvs. arbeid som ut fra kompetansekrav, anstrengelse, ansvar og andre arbeidsforhold kan anses

som likeverdig. Denne type lønnskartlegging gjennomføres allerede i dag i universitetssektoren.

Departementet foreslår at kategoriene skal basere seg på en vurdering av hvilke stillinger som er sammenlignbare. Lønnskartleggingen skal gi informasjon både om kjønnsbalanse i virksomheten og om gjennomsnittslønn for menn og kvinner i de ulike kategoriene. Kjønnsbalansen gir informasjon om andelen av hvert kjønn i de ulike kategoriene. Dette er viktig informasjon både for å fremme lønnslikestilling og for å fremme kjønnsbalanse i ulike stillingskategoriene, herunder i lederstillinger. Lønnsoversikten kan gi informasjon om månedslønn per heltidsstilling. Med lønn menes alt arbeidsvederlag som arbeidsgiver yter til ansatte, jf. § 34 fjerde ledd i likestillings og diskrimineringsloven. Kvinners lønn kan oppgis i prosentandel av menns lønn, dvs. f.eks. menns månedslønn 100%, kvinners lønn 87%. I tillegg til dette kan virksomheter, på frivillig basis, også sammenligne stillingskategorier som ligger på samme lønnsnivå, utfra kompetansekrav, anstrengelse mv. En slik sammenligning kan bidra til å forebygge lønnsdiskriminering. Ombudet vil kunne utarbeide retningslinjer, maler og skjemaer for gjennomføring av lønnskartlegging. Maler og skjemaer skal være enkle å bruke, også i små virksomheter.

Lønnskartlegging skal utarbeides hvert år i samarbeid med de ansattes representanter. Ansattes representanter skal sikres en reell mulighet til å delta i planleggingen og evalueringen av lønnskartleggingen. Arbeidet med lønnskartleggingen er omfattet av den konkrete arbeidsmetoden etter § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidsgivere skal etter § 26 andre ledd analysere årsakene til lønnsforskjellene og iverksette tiltak som er egnet til å motvirke lønnsdiskriminering. Resultatene av dette arbeidet skal evalueres i samarbeid med de ansattes representanter. Arbeidsgivers plikt til å gjennomføre lønnskartlegging innføres som en ny bestemmelse i § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven.

Lønnskartleggingen berører spørsmål om personvernhensyn. Personopplysningsloven fastsetter vilkår for all behandling av personopplysninger, herunder innsamling og sammenstilling av lønnsopplysninger. Forslaget innebærer at arbeidsgivere pålegges en plikt til å dokumentere lønnskartlegging i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette vil innebære en lovhjemmel, som er et vilkår for å kunne behandle lønnsopplysinger fra et personvernrettslig perspektiv. Personopplysningsloven begrenser ikke innsynsretten etter offentleglova, eller annen lovbestemt rett til innsyn i personopplysningene, jf. § 6.

Behovet for åpenhet om lønnsopplysninger må balanseres og vurderes opp mot hensynet til personvern. Dersom lønnsoversikten er anonym slik at lønnsopplysninger ikke kan knyttes til enkeltpersoner, faller oversikten utenfor personopplysningslovens virkeområde. Departementets forslag innebærer at virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal utarbeide lønnsoversikt fordelt etter kjønn, og det vil derfor kunne forekomme at den enkelte ansattes lønnsopplysinger vil kunne bli offentliggjort gjennom lønnsoversikten. Også i andre nordiske land pålegger likestillingslovgivningen arbeidsgivere å gjennomføre lønnskartlegging i virksomheter med færre enn 50 ansatte.

Datatilsynet har, i sin høringsuttalelse til departementets forslag til lønnskartlegging av 2012, lagt til grunn at lønnsoversikter på gruppenivå kan utleveres i privat sektor når det er minst 5 ansatte av hvert kjønn i gruppen det presenteres lønnsoversikt over. Dersom det er mindre enn 5 personer i gruppen, bør opplysninger bare leveres til tillitsvalgt som har undertegnet taushetserklæringen. Bestemmelsen om arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn overfor en arbeidstaker som mistenker lønnsdiskriminering innebærer også at den som mottar lønnsopplysningene har taushetsplikt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 32.

Departementet mener at arbeidet for likelønn og mot lønnsdiskriminering bør intensiveres gjennom utarbeidelse av lønnsoversikt, og et sentralt verktøy i dette arbeidet er åpenhet om lønn – både i offentlig og i privat sektor. Manglende innsyn i lønnsvilkår er et vesentlig hinder i arbeidet for likebehandling ved avlønning i store deler av arbeidslivet. En dokumentert lønnskartlegging vil kunne være et egnet virkemiddel ved lokale lønnsforhandlinger, både i store og i små virksomheter. Det er også uheldig dersom virksomheter der det er 50 ansatte, med en eller to kvinnelige ansatte, ikke vil bli omfattet av plikten til å gjennomføre lønnskartlegging. Det er grunn til å anta at det er nettopp i slike tilfeller at en kjønnsdelt oversikt over avlønning, og åpenhet om lønnsvilkår, er spesielt viktig.

Det følger av internasjonale konvensjoner at Norge har en plikt til å avskaffe direkte og indirekte diskriminering når det gjelder fastsetting av lønn, jf. EØS-avtalen artikkel 69 og CEDAW artikkel 11. EU-domstolens praksis tilsier at systemene for virksomheters lønnsfastsettelse skal være gjennomskuelige. Domstolen har konstatert at dersom arbeidsgiver ansetter en yrkesgruppe som hovedsakelig består av kvinner, og som avlønnes vesentlig lavere enn en sammenlignbar annen yrkesgruppe som hovedsakelig består av menn, er det arbeidsgiveren som skal godtgjøre at lønnsforskjellen ikke skyldes kjønn. Det vises til EU-domstolens saker *Danfoss* (109/88), *Enderby* (C-127/92) og *Royal Copenhagen* (C-400/93). EU-domstolens praksis fastsetter et krav om gjennomskuelige lønnssystemer. Departementets forslag om aktivitetsplikt knyttet til gjennomføring av lønnskartlegging bidrar til implementering av EU-rettslige krav om gjennomskuelige systemer for lønnsfastsettelse.

Departementets forslag styrker aktivitetsplikten ved at det skapes et effektivt verktøy for oppfølging av lønnsutvikling på virksomhetsnivå. Det er en forutsetning at plikten ikke medfører vesentlige administrative merkostnader for næringslivet. Lønnsoversikten gir viktig informasjon med hensyn til å redegjøre for status i kjønnslikestillingen. Arbeidsgiver rapporterer i dag både lønns- og yrkesopplysninger for de ansatte til myndighetene, og lønnsopplysningene er derfor lett tilgjengelig. Det vises også til den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemndas praksis. Nemnda konstaterte i sak 17/2009 at kjønnsfordelt statistikk over lønnsforhold skal inngå som en del av kommuners likestillingsredegjørelser. Lønnsoversikten bør i utgangspunktet være offentlig tilgjengelig informasjon som det skal redegjøres for i forbindelse med arbeidsgiveres

rapporteringsplikt. I den grad det kan være fare for at enkeltpersoners lønnsopplysninger offentliggjøres, skal innsynsrett i likestillingsredegjørelsen for små foretak kombineres med taushetsplikt. Mange virksomheter utarbeider lønnsstatistikk allerede i dag og mange har en plikt til å gi innsyn i lønnsopplysninger gjennom offentleglova.

Departementet foreslår at arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som har mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å gjennomføre kjønnsfordelt lønnskartlegging og dokumentere denne. Departement foreslår at plikten til å gjennomføre en kjønnsfordelt lønnskartlegging gjelder også arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

5.4.2 Ufrivillig deltid

5.4.2.1 Forslag

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å kartlegge hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

5.4.2.2 Bakgrunn

Regjeringen vil fremme en heltidskultur i arbeidslivet. Det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt i den forstand at kvinner og menn i stor grad jobber i forskjellige sektorer og yrker. Undersøkelsene viser at det jobbes mye deltid i kvinnedominerte sektorer, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) Likestilling i praksis, kapittel 1 og 3. Regjeringen viser i stortingsmeldingen til at kvinner fremdeles jobber mye deltid: deltidsandelen blant kvinner er ca. fire ganger høyere enn blant menn når det gjelder småbarnsforeldre. Kvinners utstrakte deltidsarbeid kan føre til svakere tilknytning til arbeidslivet, økonomisk avhengighet og mindre likestilling i familier – dette i tillegg til at deltidsarbeid innebærer mindre arbeidskraft og dårlige inntektsgrunnlag, og kan være en utfordring også fra et samfunnsøkonomisk perspektiv. Det er grunnleggende for likestilling å evne å forsørge seg selv, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 1.2.

Ca. 40 prosent av alle sysselsatte kvinner jobber deltid. De fleste jobber deltid fordi de ønsker det, jf. Egeland og Drange 2014. Stortingsmeldingen (Meld. St. 7 (2015-2016)) viser til at det var ca. 62 000 undersysselsatte, dvs. personer som ønsker å jobbe mer, har søkt og er tilgjengelig for å jobbe mer. Dette utgjorde ca. 9 prosent av alle deltidsansatte i 2014. Mange kvinner jobber deltid hele sitt liv, og en del av disse gjør det mot sin vilje, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 3. Tallene fra SSB viser videre at innvandrere i gjennomsnitt har lavere deltakelse i arbeidslivet enn resten av befolkningen. Dette gjelder spesielt kvinner som har landbakgrunn fra asiatiske eller afrikanske land, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 3.2.

Dette indikerer at det er behov for aktive tiltak, også på virksomhetsnivå slik at det, for de deltidsansatte som ønsker og har mulighet til økt stillingsprosent/heltidsstilling, tilrettelegges for det. Dette gjennom fleksible arbeidstidsordninger, turnusordninger, opplæring- og kompetansehevingstiltak mv. Arbeids- og sosialdepartementet har over flere år finansiert forsøk for å utvikle tiltak som øker stillingsprosent gjennom bl.a. arbeidstidsordninger. Evalueringen tyder på at slike tiltak har positiv effekt på stillingsstørrelsen, jf. Meld. St. 7 (2015-2016).

5.4.2.3 Gjeldende lov

Arbeidsgivers aktivitetsplikt innebærer at arbeidsgiver innenfor sin virksomhet skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet skal omfatte lønns- og arbeidsvilkår. Kartlegging av omfanget av uønsket deltidsarbeid bør være en del av dette arbeidet, men arbeidsgiver har ikke i dag en plikt til å gjennomføre en slik kartlegging etter likestillings- og diskrimineringsloven.

5.4.2.4 Departementets vurdering

Departementets forslag om å pålegge visse arbeidsgivere en plikt å kartlegge uønsket deltidsarbeid styrker arbeidsgivers aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, bl.a. kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver og etnisitet. Forslaget innebærer at plikten innføres i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven. En oversikt over ansatte som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent vil utgjøre et godt utgangspunkt, når det gjelder å identifisere strukturelle barrierer for likestilling i arbeidslivet. På bakgrunn av en slik oversikt vil arbeidsgivere kunne vurdere om det er behov for å iverksette tiltak, og hvilke tiltak som eventuelt kan være aktuelle. De gjennomførte forsøkene for å iverksette tiltak mot ufrivillig deltid viser at færre små stillingsbrøker bidrar til bedre arbeidsmiljø, og økt kompetanse og faglighet i virksomheten, jf. Fafo 2015:25. En slik oversikt kan enkelt skaffes gjennom en samtale med den ansatte, og plikten vil derfor ikke medføre nevneverdige administrative kostander for virksomheter.

Oversikt over kjønnsfordeling mellom heltids- og deltidsansatte og forekomsten ufrivillig deltidsarbeid, samt tiltak for å øke heltidsarbeid, vil være en del av arbeidsgivers redegjørelse om likestilling. Det vises også til veilederen "*Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering. Veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten*», utarbeidet av Barne- og likestillingsdepartementet, LDO og partene i arbeidslivet i 2009, og til veilederen "*Statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten*» (FAD 2010) der arbeidsgivere ble anbefalt å jobbe aktivt med disse temaene, og å redegjøre for tiltak.

Departementet foreslår at arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som har mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å kartlegge omfanget av uønsket deltidsarbeid, dvs. hvor mange som ønsker og har anledning til økt stillingsprosent. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig

sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

5.4.3 Kjønnsrelatert vold

5.4.3.1 Forslag

Departementet foreslår at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Departementet foreslår at offentlige myndigheters plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold tydeliggjøres og presiseres i lovteksten. De foreslås en bestemmelse som innebærer at offentlige myndigheter skal forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant.

5.4.3.2 Bakgrunn

Kjønnsrelatert vold er et alvorlig samfunnsproblem. Internasjonale konvensjoner forutsetter at statene jobber aktivt for å bekjempe vold mot kvinner. Kjønnsrelatert vold har ofte alvorlige konsekvenser for de som blir rammet og reduserer kvinners livskvalitet og trygghet på en grunnleggende måte. Kjønnsrelatert vold rammer i all hovedsak kvinner og unge jenter både i Norge, og i andre land og verdensdeler. Også menn og gutter blir utsatt f.eks. for seksuelle overgrep, nettopp på grunn av kjønn. Kjønnsrelatert vold er likevel et fenomen som hovedsakelig rammer kvinner. Kvinner og jenter blir utsatt for vold på grunn av at de er kvinner, f.eks. som en straff for brudd av kulturelle kjønnsnormer i nære relasjoner, eller volden rammer kvinner og jenter i en uforholdsmessig stor grad. Dette omfatter voldsforbrytelser, som voldtekt og seksuelle overgrep, jf. CEDAWs definisjon av kjønnsrelatert vold. Kjønnsrelatert vold omfatter ulike former av vold og overgrep både i nære relasjoner, og vold som skjer i andre kontekster – f.eks. i arbeidslivet. Kjønnsrelatert vold omfatter bl.a. voldtekt, seksuelle overgrep og seksuell trakassering, og kjønnsrelatert vold skjer gjennom tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Kjønnsrelatert vold er diskriminering på grunn av kjønn. Kjønnsrelatert vold er en form for hatvold, som koster gjennom psykiske og fysiske lidelser for de som blir rammet. Kjønnsrelatert vold er et folkehelseproblem og det hindrer de utsattes muligheter til å delta i samfunnet.

Likestillingsmeldingen, Meld. St. 7 (2015-2016), viser til at de fleste voldsutøvere er menn. Menn utgjør 87 prosent av alle siktede når det gjelder forbrytelser mot liv, legeme og helbred. Menn utgjør 81 prosent av siktede for forbrytelser i familieforhold. Menn blir oftest utsatt for vold i det offentlige rom, mens kvinner blir oftest utsatt for vold i nære relasjoner, voldtekt, seksuelle overgrep, og seksuell trakassering. Offentlige myndigheter har et særlig ansvar for å bekjempe kjønnsrelatert vold. Likestillingsmeldingen viser til at Norge har en god helse- og omsorgstjeneste, og et godt hjelpetilbud til voldsutsatte gjennom familievern, barnevern, krisesentre, sentre mot incest og seksuelle overgrep,

politi og rettsapparat. Det vises til Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 4; Meld. St. 15 (2012–2013) Forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner – Det handler om å leve, handlingsplan mot vold i nære relasjoner Et liv uten vold (2014–2017), tiltaksplanen En god barndom varer livet ut (2014–2017) og Handlingsplan mot tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger av unges frihet (2013–2016).

Kjønnsrelatert vold forekommer i alle miljøer, men saker om vold og overgrep blir kraftig underrapportert. Ifølge en nasjonal forekomstsstudie av vold i Norge (NKVTS 2014) hadde ca. åtte prosent av de spurte kvinnene vært utsatt for alvorlig vold fra partner. En studie fra NKVTS (2015) viser videre at 13,3 prosent av jentene og 3,7 prosent av guttene i alderen 16-17 år hadde opplevd seksuelle overgrep i løpet av livet. I perioden 1990–2012 ble det begått 177 partnerdrap i Norge. Av de drepte var 144 kvinner, jf. masteroppgave Fjelldalen 2012 (UiO). Vold i nære relasjoner koster det norske samfunnet mellom 4,5 og 6 milliarder kroner hvert år, jf. Meld. St. 7 (2015-2016) kapittel 4.

Ifølge den nasjonale forekomstsstudie av vold (NKVTS 2014) ble langt flere kvinner enn menn utsatt for mindre alvorlig vold fra kunder, klienter og pasienter. Etter denne studien hadde nesten 20 % av kvinner vært utsatt for alvorlig vold fra kunder, pasienter og klienter, etter fylte 18 år. SSBs levekårsundersøkelse (2010) viser at kvinnelige arbeidstakere i helse- og sosialsektoren har en høy risiko for å bli utsatt for vold på jobben.

Metoo-kampanjen høsten 2017 har skapt oppmerksomhet rundt seksuell trakassering, og satt problemet på den politiske dagsorden. Undersøkelser viser at seks av ti elever i videregående skole hadde opplevd minst én form for seksuell trakassering siste år, jf. Bendixen og Kennair 2009 og 2014. Seksuell trakassering er et utbredt problem også i arbeidslivet. SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (2016) viser at 7 prosent av kvinner og 2 prosent av menn hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen en gang i måneden eller oftere. Seksuell trakassering og annen kjønnsrelatert vold er diskriminering som skal motarbeides – aktivt, målrettet og planmessig.

Skjeie-utvalget mente at offentlige myndigheters ansvar for å forebygge og hindre kjønnsrelatert vold gjennom aktive tiltak, skal lovfestes som en del av aktivitetsplikten. LDO har gitt uttrykk for at det skal arbeide for forebygging og bekjempelse av kjønnsrelatert vold som en form for diskriminering på grunn av kjønn, jf. LDOS notat *"Likestillings- og diskrimineringsombudets policy: Kjønnsbasert vold og trakassering som særlig rammer kvinner og jenter."*

5.4.3.3 Gjeldende lov

Offentlige myndigheter har etter likestillings- og diskrimineringsloven en plikt til å forebygge diskriminering på grunn av kjønn. Arbeidslivets organisasjoner skal fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn. Det vises til likestillings- og

diskrimineringsloven §§ 24 og 25. Det fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd at alle arbeidsgivere, innenfor sin virksomhet, skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn.

Kvinnediskrimineringskomiteen har i sine generelle anbefalinger nr. 19, 20 og 35 stadfestet at kjønnsrelatert vold er en alvorlig form for diskriminering, der manglende likestilling mellom kvinner og menn er underliggende årsak. CEDAW-konvensjonens definisjon om diskriminering i artikkel 1 omfatter kjønnsrelatert vold. Kvinnediskrimineringskonvensjonen er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven, og konvensjonen skal dermed gjelde som norsk lov. Konvensjonen skal ved motstrid gå foran annen lovgivning, jf. menneskerettsloven §§ 2 og 3.

Departementet legger vekt på Kvinnediskrimineringskomiteens klare tolkningsuttalelser om hvordan konvensjonens bestemmelser skal forstås. Departementet legger i dette høringsnotatet følgelig til grunn at kjønnsrelatert vold er omfattet av forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn etter likestillings- og diskrimineringsloven. Pliktsubjektenes aktivitetsplikt knyttet til kjønn omfatter også kjønnsrelatert vold.

5.4.3.4 Departementets vurdering

Departementet mener at offentlige myndigheter skal prioritere arbeidet for å forebygge og hindre vold og overgrep høyt, og vil i dette høringsnotatet følge opp Skjeie-utvalgets anbefaling om å konkretisere myndigheters ansvar når det gjelder kjønnsrelatert vold. Departementet foreslår at offentlige myndigheters aktivitetsplikt tydeliggjøres slik at det fremgår av lovteksten at alle myndigheter har en plikt til å forebygge og forhindre kjønnsrelatert vold. Dette innebærer en styrking av aktivitetsplikten. Det foreslås at likestillings- og diskrimineringsloven § 24 endres, ved å ta inn en ny bestemmelse om myndigheters aktivitetsplikt knyttet til kjønnsrelatert vold.

I høringsnotatet foreslås det videre at aktivitetsplikten styrkes ved at alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter og arbeidsgivere i private virksomheter, med hhv. minst 50 eller 20 ansatte, pålegges en plikt til forebygge kjønnsrelatert vold, der dette er relevant. Det foreslås at dette innføres som en egen bestemmelse i § 26 likestillings- og diskrimineringsloven. Plikten til å forebygge kjønnsrelatert vold innebærer at de aktuelle virksomhetene skal bruke den konkretiserte arbeidsmetoden i sitt forebyggende arbeid, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Kjønnsrelatert vold forekommer ofte i enkelte sektorer, men rammer ikke alle yrkesgrupper. Mange utsettes for vold i arbeidslivet som ikke er kjønnsrelatert. Kvinnelige arbeidstakere i omsorgs- og serviceyrker er i større grad er utsatt for kjønnsrelatert vold. Sykepleiere, barnevern, omsorgstjenester for psykisk utviklingshemmede kan nevnes som eksempler der vold mot kvinner ofte forekommer. Arbeidsgivere skal vedta tiltak knyttet til forebygging av kjønnsrelatert vold, der dette er relevant.

Offentlige myndigheter har allerede i dag en plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold som en form for kjønnsdiskriminering. Lovforslaget vil dermed ikke medføre ekstra kostnader for det offentlige. Arbeidsgivere vil i enkelte tilfeller måtte sette av ekstra ressurser for å oppfylle lovens forpliktelser, men også arbeidsgivere har etter arbeidsmiljøloven allerede i dag en plikt til å forebygge og håndtere vold og trusler mot arbeidstakere. Det fremgår av § 4-1 i arbeidsmiljøloven at arbeidsmiljøet skal «*være fullt ut forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.»* Videre fremgår det av § 4-3 tredje ledd at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel, og så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, jf. § 4-3 fjerde ledd. Selv om disse pliktene allerede er regulert i arbeidsmiljøloven mener departementet at en aktivitetsplikt knyttet til å forhindre kjønnsrelatert vold også skal innføres i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette for å synliggjøre og øke bevisstheten om at kjønnsrelatert vold er en form for kjønnsdiskriminering. Lovforslaget bidrar til gjennomføring av Norges internasjonale konvensjonsforpliktelser knyttet til å bekjempe kjønnsrelatert vold.

Departementet foreslår at arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som har mer enn 50 ansatte, skal pålegges en plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Departementet foreslår videre at offentlige myndigheters plikt til å forebygge kjønnsrelatert vold tydeliggjøres. De foreslås en bestemmelse i likestillings- og diskrimineringsloven som innebærer en presisering om at offentlige myndigheter skal forebygge kjønnsrelatert vold.

5.4.4 Sammensatt diskriminering

5.4.4.1 Forslag

Arbeidsgiver skal, ved utførelsen av pliktene, rette oppmerksomhet mot sammensatte former for diskriminering. Departementet foreslår at dette tydeliggjøres i loven.

5.4.4.2 Bakgrunn

Begrepet "*sammensatt diskriminering*" bygger på teorien om *"interseksjonalitet."* Interseksjonalitet viser til at individer tilhører gjerne flere identitetskategorier som kjønn, alder, etnisitet mv. Interseksjonalitet viser videre til at individer kan samtidig oppleve både diskriminering og privilegium, på grunn av f.eks. kjønn eller etnisitet. På den annen side kan individer oppleve diskriminering som skyldes et samvirke av flere diskrimineringsgrunnlag.

I diskrimineringsrettslig sammenheng innebærer dette at diskriminering kan være sammensatt. Dette betyr at diskriminering ikke nødvendigvis skjer på grunn av kjønn,

eller på grunn av etnisitet alene, men som følge at kjønn og etnisitet påvirker en persons livsforhold samtidig. En og samme handling kan ha forskjellige konsekvenser f.eks. for kvinner, menn, interseksuelle, eller transseksuelle personer avhengig av deres etnisitet, funksjonsnivå, seksuelle orientering, eller andre forhold knyttet til denne personen. F.eks. kan en person komme dårligere ut, ikke på grunn av at hun er kvinne eller at hun har nedsatt funksjonsevne, men på grunn av at begge disse forholdene påvirker samtidig. Sammensatt diskriminering vil ofte innebære en ekstra belastning for den det gjelder, og det kan til dels være vanskelig å identifisere sammensatt diskriminering i rettslig sammenheng. Denne type handlinger innebærer gjerne ofte indirekte diskriminering eller gjenspeiler strukturelle barrierer for likestilling.

5.4.4.3 Gjeldende rett

Sammensatt diskriminering er forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Det fremgår av denne bestemmelsen 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.

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Lovens formål fremgår av § 1 i likestillings- og diskrimineringsloven. Det fremgår av § 1 at lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Arbeidsgivere skal arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder, jf. § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven.

5.4.4.4 Departementets vurdering

Departementet mener at offentlige myndigheter skal være forbilder når det gjelder å bekjempe sammensatt diskriminering. Myndighetene har allerede i dag en plikt til å arbeide mot sammensatt diskriminering, men departementet foreslår at dette tydeliggjøres i lovteksten, av informasjonshensyn. Reell likestilling i samfunnet forutsetter at myndighetene retter oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering. Forslaget innebærer at plikten presiseres i en egen bestemmelse i § 24 i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer en styrking av aktivitetsplikten. Dette innebærer ikke en innføring av nye diskrimineringsgrunnlag. Sammensatt diskriminering dreier seg om en innfallsvinkel som hjelper til å identifisere likestillingsutfordringer, som gjennom enkelte diskrimineringsgrunnlag ikke kan fanges opp. Offentlige myndigheter har allerede i dag en plikt til å jobbe imot sammensatt diskriminering, og lovforslaget innebærer kun en

tydeliggjøring av denne plikten. Formålet med dette er å øke myndighetenes bevissthet rundt sammensatte former for diskriminering.

Departementet mener at også arbeidsgivere skal rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering, og foreslår at dette tydeliggjøres i loven. Sammensatt diskriminering kan skje i alle ledd i et arbeidsforhold, og også i forbindelse med rekruttering og ansettelse. Aktivitetsplikten for arbeidsgivere innebærer at arbeidsgivere skal undersøke om det finnes risiko for sammensatt diskriminering, analysere årsaker til dette, vedta og iverksette tiltak mot sammensatt diskriminering og evaluere disse. Plikten vil ikke innebære betydelig merarbeid for arbeidsgivere, da arbeidsgivere allerede i dag har en aktivitetsplikt på alle lovens diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder.

Departementet understreker at arbeidsgiver skal, ved utførelsen av pliktene, rette oppmerksomhet mot sammensatte former for diskriminering. Departementet foreslår at dette tydeliggjøres i loven.

5.4.5 Konkret arbeidsmetode

Departementets forslag innebærer at arbeidsgivere i virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte pålegges en plikt til å jobbe med likestilling etter den konkrete arbeidsmetoden som fremgår av § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven.

Denne måten å differensiere etter antall ansatte er inspirert av bestemmelsen om etablering av et arbeidsmiljøutvalg i arbeidsmiljøloven § 7-1. Spørsmålet kan drøftes og avgjøres i de eksisterende samarbeidsfora for arbeidslivets parter i virksomheten. I likestillingsutvalg-modellen danner de konkretiserte pliktene grunnlaget for likestillingsutvalgets arbeid. I modell 2, der likestilling er en del av HMS-arbeid i virksomheten, vil arbeidsmiljøutvalget ha en sentral rolle i virksomhetens aktive likestillingsarbeid i det at de konkretiserte pliktene gjelder i virksomheter som har etablert et arbeidsmiljøutvalg.

Departementets forslag til ny regulering av pliktene innebærer en styrking av likestillingsarbeidet, sammenlignet med den tidligere reguleringen. Dette gjelder alle de tre skisserte modellene. Den konkrete arbeidsmetoden i § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven utvides til å omfatte flere, og mindre, virksomheter enn før. Arbeidsmetoden ligner på en velkjent metode for kvalitetsutvikling, "*Demings sirkel*", som også bygger på fire trinn – "*plan, do, study, act*". Arbeidsmetoden systematiserer likestillingsarbeid og bidrar til kritisk refleksjon rundt virksomhetens egen praksis. Det er et konkret hjelpemiddel for arbeidsgivere slik at de vet hva de skal gjøre for å oppnå mer likestilling, og for å vurdere når en endring innebærer en forbedring og hvilke tiltak som skal iverksettes for å komme frem til målet. At forslagene vil innebære merarbeid for virksomheter som pålegges konkrete forpliktelser, er uunngåelig, jf. Stortingets anmodningsvedtak nr. 1119 (2016-2017) som forutsetter at aktivitets- og redegjørelsespliktene skal styrkes. Små virksomheter er imidlertid omfattet kun av den

generelle aktivitetsplikten – den konkretiserte arbeidsmetoden vil være kun veiledende for små bedrifter.

Departementet mener at konkretisering av pliktene innebærer en styrking av det aktive likestillingsarbeidet ved at omfanget og innholdet av pliktene blir tydelig definert. Det blir lettere for pliktsubjektene å innrette seg etter lovens krav når de vet hva de, helt konkret, skal gjøre, og hvordan de skal jobbe med likestilling for å oppfylle lovens krav.

Alle de tre modellene bygger på ideen om at arbeidsgivere skal jobbe med likestilling fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter. Alle modellene styrker dialogen med arbeidslivets parter og de ansattes muligheter til reell medvirkning i spørsmål som angår likebehandling på arbeidsplassen. Dette gjelder også avgjørelse av spørsmålet om virksomheten skal jobbe med flere temaer enn før og om arbeidsmetoden i fire trinn skal gjelde. Forslaget bidrar til å gjennomføre forpliktelser, etter internasjonale konvensjoner, om å styrke de ansattes innflytelse.

Departementets forslag innebærer at arbeidsgivere i virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte pålegges en plikt til å følge den lovbestemte arbeidsmetoden som fremgår av § 26 andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven.

6 Administrative og økonomiske konsekvenser

6.1 Innledning

I dette høringsnotatet fremmer Barne- og likestillingsdepartementet forslag til endringer i offentlige myndigheters og arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikter. Formålet med forslaget er å bidra til mer likestilling i samfunnet ved å bevare og styrke likestillings- og diskrimineringslovens regler om aktivt likestillingsarbeid.

I høringsnotatet tematiseres aktivt likestillingsarbeid i form av tre alternative modeller:

- Modell 1 – Likestillingsarbeid som en del av virksomheters samfunnsansvar
- Modell 2 – Likestillingsarbeid som en del av HMS-arbeidet
- Modell 3 – Likestillingsutvalg i virksomheter

Departementet foreslår lovendringer der aktivt likestillingsarbeid forstås som en del av virksomheters samfunnsansvar, altså modell 1. Enkelte av departementets forslag har begrensede budsjettmessige konsekvenser. Departementet tar sikte på at de nye reglene om aktivitets- og redegjørelsespliktene vil tre i kraft fra januar 2020. De budsjettmessige konsekvensene vil bli behandlet i forbindelse med statsbudsjettet 2020. Økt bevilgning for LDO vil likevel være en forutsetning for at de nye reglene om aktivitets- og redegjørelsesplikten kan tre i kraft. Det tas derfor forbehold om at endringene ikke vil tre i kraft før det er budsjettmessig dekning for det. Det vises til omtalen av konsekvensene for LDO i punkt 6.3.4.

I den grad forslagene innebærer en videreføring av gjeldende rett, vil forslagene ikke gi økonomiske eller administrative konsekvenser.

Departementet vil gjennomgå mulige administrative og økonomiske konsekvenser av endringene nedenfor i dette kapittelet.

6.2 Eksisterende ordning

Den gjeldende likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd pålegger arbeidsgivere en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Plikten omfatter alle diskrimineringsgrunnlag, med unntak av alder. Aktivitetsplikten er fleksibel i det virksomheter selv, "*etter en analyse av situasjonen*", må vurdere hvilke tiltak som skal iverksettes, og det er ikke et krav om at analysen skal utføres etter en bestemt metode. Lovens § 26 andre ledd pålegger en ytterligere aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter og arbeidsgivere i private virksomheter som jevnlig har mer enn 50 ansatte.

Offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner har også en generell plikt til arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 25. Alder som diskrimineringsgrunnlag er ikke omfattet av dagens aktivitetsplikt for arbeidslivets organisasjoner.

Etter gjeldende lov gir LDO veiledning om likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser. Diskrimineringsnemnda håndhever aktivitetsplikten knyttet til likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd og arbeidsgivers redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

Gjeldende håndhevingsapparat har et årlig budsjett på til sammen 61,419 mill. kroner, fordelt med 42,821 mill. kroner på LDO og 18,598 mill. kroner på Diskrimineringsnemnda.[2] LDO er lokalisert i Oslo.

6.3 Departementets vurdering av nytte og kostnader

6.3.1 Samfunnsmessige konsekvenser

Departementet legger til grunn at forslaget om å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten på likestillingsområdet vil kunne gi nytteeffekter på flere samfunnsområder.

De konkrete nytteeffektene vil være vanskelig å tallfeste. Nytteeffektene er derfor kvalitativt beskrevet nedenfor. Departementet antar at en styrking av aktivitets- og redegjørelsespliktene vil kunne ha nytteeffekt for:

[2] for 2018.

- enkeltpersoner ved at et bedre strukturelt diskrimineringsvern kan føre til mindre diskriminering og mer likestilling på individnivå. Styrkingen vil dermed kunne ha en preventiv effekt
- samfunnet ved at aktivitets- og redegjørelsespliktene kan bidra til å endre holdninger, avskaffe fordommer og diskriminerende stereotyper
- arbeidslivet ved at de konkretiserte pliktene kan gi endringer i personal- og rekrutteringspolitikk og derfor på sikt bidra til et mer likestilt og mangfoldig arbeidsliv, med bedre kjønnsbalanse og likelønn

Departementet vurderer nedenfor, under kapittel 6.3.2 og 6.3.3, konsekvenser av forslag til styrking av pliktene som er felles for alle tre modellene.

6.3.2 Konsekvenser av styrkede aktivitetsplikter

Utvidelse av virkeområdet for den lovbestemte arbeidsmetoden
Forslag til lovendringen innebærer at den konkretiserte arbeidsmetoden i gjeldende likestillings- og diskrimineringslov § 26 andre ledd også skal gjelde for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte. I de skisserte modellene vil en styrket aktivitetsplikt skille seg mellom hvordan lovbestemmelsene i praksis kan følges opp av arbeidsgiver. I modell 1 (samfunnsansvarsmodellen) er dette ikke regulert utover at arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte skal følge den lovbestemte arbeidsmetoden, mens i modell 2 vil den lovbestemte arbeidsmetoden følges opp av virksomhetens arbeidsmiljøutvalg. I modell 3 vil virksomhetens likestillingsutvalg følge opp lovbestemmelsene om arbeidsmetoden.

Den konkrete arbeidsmetoden i § 26 andre ledd ble innført i forbindelse med at likestillings- og diskrimineringsloven ble vedtatt. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven, jf. Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 29.4 vurderte departementet kostnadene knyttet til endringer i arbeidsgiveres aktivitetsplikt. Departementet konstaterte at kostnadene for arbeidsgivere vil avhenge av hvilke tiltak som iverksettes som følge av aktivitetsplikten, og viste til at det er virksomheten selv som bestemmer hvilke tiltak som skal iverksettes. I Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 29.4 viste departementet videre til eksempler om mulige tiltak som ble illustrert i Econ-rapporten 2007-027 Aktivitetsplikt mot diskriminering:

"For eksempel anslo rapporten at et tiltak om å innkalle minst én kvalifisert innvandrer ved alle ansettelser i en virksomhet kunne ha en tiltakskostnad for hele økonomien på 3,8 millioner kroner. Econ forutsatte da at dette fører til at det ved hvert intervju kalles inn en ekstra søker sammenlignet med hva som ellers ville vært tilfelle. Econ la også til grunn for utregningen at gjennomsnittlig turnover er på 5 prosent, at det er en kvalifisert innvandrer som søker på 10 prosent av jobbene, hvert intervju tar halvannen time og timekostnaden er på 500 kroner.

Et annet eksempel Econ brukte var språkkurs for innvandrere:

'Forutsetninger: Bedrift med 1000 ansatte, 10 nyansatte innvandrere, 2 ukers introduksjonskurs i språk. De får lønn under kurset. I tillegg kommer utgifter til lærer. Tiltakskostnad for bedriften: 144.000 kroner eller 144 kroner per ansatt.'

Departementet viste til at Econ ikke beregnet samlede kostnader, men illustrerte mulige tiltak og ga grove anslag på kostnadene knyttet til disse. På bakgrunn av dette mente departementet at det er et åpent spørsmål hvor mye ressurser som brukes til tiltak for å fremme likestilling knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlag, jf. Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 29.4. Departementet antar at dette også vil gjelde utvidelsen av den konkretiserte aktivitetsplikten til å omfatte virksomheter mellom 20 og 50 ansatte i dette høringsnotatet.

Når det gjelder kostandene for LDO knyttet til innføring av den konkretiserte plikten, uttalte departementet i Prop. L 81 (2016-2017) kapittel 29.4 følgende:

"LDO skal gi veiledning om aktivitetsplikten. Departementet antar at en utvidelse og konkretisering av aktivitetsplikten ikke vil gi et økt ressursbehov hos LDO. En eventuell økning eller endring i ombudets veiledning kan håndteres innenfor gjeldende budsjettrammer. Det må antas at en konkretisering også vil kunne lette LDOs veiledning og være noe ressursbesparende."

Med bakgrunn i dette antar departementet at utvidelsen av den konkrete arbeidsmetoden til å omfatte flere, og noe mindre virksomheter enn i dag, også kan håndteres innenfor gjeldende budsjettrammer.

Plikt til å gjennomføre lønnskartlegging

Lovforslaget innebærer flere temaer som bestemte arbeidsgivere skal jobbe med. Gjennomføring av lønnskartlegging er en av disse. Forslaget innebærer en plikt til for arbeidsgivere med hhv. minst 50 eller 20 ansatte å gjennomføre lønnskartlegging og dokumentere denne. Plikten vil antakelig innebære administrative kostnader for de berørte arbeidsgiverne, men det vil være vanskelig å anslå hvor store disse kostnadene vil bli.

Mange virksomheter gjennomfører allerede lønnskartlegginger og utarbeider kjønnsfordelte lønnsstatistikker. Virksomheter rapporterer elektronisk, gjennom a-ordningen, opplysninger om bl.a. ansettelser og lønn, til flere etater. Virksomhetene har dermed opplysningene lett tilgjengelig for lønnskartleggingen. Det antas derfor at merarbeidet knyttet til dokumentasjon av dette arbeidet vil være begrenset.

Samtidig kan forslaget medføre en økning i andre typer personalkostnader. Daværende Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet uttalte i høringsnotatet *"Åpenhet om lønn – forslag om lønnsstatistikker og opplysningsplikt i diskrimineringslovene"* (2012) kapittel 4.1 følgende:

"Kjønnsdelt lønnsstatistikk skal være et verktøy i likelønnsarbeidet og kan få konsekvenser for kvinners lønnsutvikling. Forslaget kan derfor innebære økte personalkostnader for arbeidsgiver dersom det fremmes nye lønnskrav eller det viser seg at avlønningen er i strid med retten til likelønn. Arbeidsgiver kan velge flere måter å møte nye lønnskrav på, enten ved å øke personalkostnadene eller ved omdisponering innen eksisterende budsjettrammer. Det lar seg ikke gjøre å anslå størrelsen på eventuelle økte personalkostnader.

Det vil fortsatt være partene i forhandlinger som bestemmer lønn, og ikke domstoler og jurister. Utarbeidelse av kjønnsdelte lønnsstatistikker er et verktøy for aktivitets- og redegjørelsesplikten slik den i dag er hjemlet i likestillingsloven. En ny plikt til å utarbeide statistikker vil derfor ikke endre balansen mellom retten til likelønn og retten til frie forhandlinger og det norske systemet for lønnsdannelse.

Lønnsstatistikken kan gi kvinner en sterkere rolle i lokale lønnsforhandlinger. Med åpenhet og kunnskap om egen og andres lønn blir det lettere å argumentere og å oppnå resultater gjennom forhandlinger. Dette er en helt legitim konsekvens og i tråd med prinsippene for fri lønnsdannelse gjennom forhandlinger. Lønnsstatistikken gir alle ansatte et felles og likestilt grunnlag for å føre forhandlinger."

Disse vurderingene gjør seg gjeldende også for foreliggende lovforslag om lønnskartleggingen.

Aktivitetsplikten forankres i selskapers styre
Lovforslaget innebærer at ansvaret for et aktivt likestillingsarbeid skal forankres i selskapers styre. Dette forslaget antas ikke å ha noen økonomiske og administrative konsekvenser av betydning for næringslivet eller det offentlige, utover de positive konsekvensene som er beskrevet i dette høringsnotatet.

6.3.3 Konsekvenser av styrkede plikter for myndigheter

Lovforslaget innebærer at myndighetenes aktivitetsplikt blir konkretisert hovedsakelig i tråd med Skjeie-utvalgets anbefalinger. I tillegg pålegges myndighetene å redegjøre for arbeidet med likestilling. Offentlige myndigheter, i rollen som myndighetsutøver og tjenesteyter, har allerede en generell plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens formål. Lovforslaget innebærer en tydeliggjøring av aktivitetsplikten myndighetene har etter gjeldende rett. Redegjørelsesplikten kan anses som en ny plikt til myndighetene, i sin rolle som myndighetsutøver og tjenesteyter. Departementet foreslår at myndighetene skal offentliggjøre dokumentasjonen i årsbudsjettet (statlige myndigheter) eller i årsberetningen (fylkeskommunale og kommunale myndigheter).

Skjeie-utvalget foretok ikke noen kostnadsberegninger knyttet til sine anbefalinger for offentlige myndigheter. Utvalget uttalte at dette *" langt på vei dreie seg om kostnader*

knyttet til å drive et systematisk arbeid" og henviste til vurderinger i ECON-rapporten om at det ikke var mulig å estimere hvor store kostnader tiltak for aktivitetsplikten for arbeidsgivere vil få. Utvalget understreket samtidig at enkeltpersoner kan ha stor nytte av det systematiske likestillingsarbeid myndighetene utfører.

Departementet legger til grunn at forslaget om en styrket aktivitetsplikt for offentlige myndigheter ikke vil innebære vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser. Redegjørelsesplikten vil derimot innebære en merkostnader, og denne kan bli særlig merkbar for små kommuner. De største kostnadene vil påløpe hovedsakelig det første året, i forbindelse med implementering av nye rutiner for å dokumentere arbeidet med likestilling.

De videre redegjørelsene for de økonomiske- og administrative konsekvensene vil skille mellom kostnadene for de tre modellene.

6.3.4 Konsekvenser av modell 1

Modell 1 innebærer som nevnt at aktivitets- og redegjørelsesplikten skal forstås som en del av ulike samfunnsaktørers bidrag til et bærekraftig samfunn. Konsekvensene av styrket aktivitetsplikt er redegjort for ovenfor i kapittel 6.3.2.

Forslaget innebærer at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere i private virksomheter som pålegges konkretiserte aktivitetsplikter, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten. Dette er en videreføring av gjeldende rett. Forslaget innebærer at disse arbeidsgivere skal også redegjøre for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26. Plikten innebærer oppfølging av regelverksetterlevelse, jf. forslaget til § 26 a. Etter gjeldende rett har arbeidsgivere en plikt til å redegjøre for likestilling. Dette innebærer at alle arbeidsgivere har en plikt til å redegjøre for den faktiske tilstanden og for kjønnslikestilling og iverksatte og planlagte tiltak for å fremme kjønnslikestilling. Arbeidsgivere i private virksomheter med mer enn 50 ansatte og arbeidsgivere i offentlige virksomheter skal i tillegg redegjøre for iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Redegjørelsen skal gis i årsberetningen. Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen inn i årsbudsjettet. Fra januar 2018 har *"små foretak"* ikke lenger en plikt til å levere årsberetning[3]. Dette innebærer at små foretak ikke lenger har en redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven.

[3] Som små foretak regnes regnskapspliktige som ikke faller inn under regnskapsloven § 1-5 og som på balansedagen ikke overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1. salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2. balansesum: 35 millioner kroner, 3. gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk.

Dette gjelder arbeidsgivere som har plikt til å levere årsberetning eller som skal gi redegjørelsen i årsbudsjettet. Forslaget innebærer en konkretisering av denne plikten opp mot arbeidsmetoden beskrevet i lovens § 26 andre ledd. Redegjørelsesplikten vil omfatte noe flere arbeidsgivere, også i noe mindre arbeidsplasser (virksomheter med hhv. minst 50 eller 20 ansatte), enn i dag. Redegjørelsesplikten knyttet til kjønn gjaldt frem til 1. januar 2018 likevel alle arbeidsgivere, og plikten til å redegjøre for tiltak når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn gjelder i dag for offentlige arbeidsgivere, og arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte. Forslaget kan dermed ikke anses å medføre noe vesentlige økonomiske kostnader for næringslivet.

Departementet foreslår videre at alle regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av redegjørelsen om samfunnsansvar etter regnskapsloven § 3-3c. Departementet foreslår at redegjørelsesplikten knyttet til samfunnsansvarsrapporteringen omfatter både store og små foretak som er hjemmehørende i Norge. Redegjørelsesplikten er ikke utelukkende knyttet til en tilsvarende aktivitetsplikt i likestillings- og diskrimineringsloven, og den er heller ikke avgrenset i forhold til likestillings- og diskrimineringslovens geografiske virkeområde. Arbeidsgivere og foretak som har en redegjørelsesplikt, skal rapportere om likestilling i årsberetningen (store foretak), eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument (store og små foretak).

Departementet viser til forarbeidene til regnskapsloven, Prop. L 48 (2012-2013) kapittel 5.1. der kostnadene knyttet til samfunnsansvarsrapportering ble vurdert:

"Departementet viser til at lovforslaget er utformet slik at foretakene selv skal kunne velge om og i hvilken utstrekning det skal arbeides med samfunnsansvar. Selv om det uttrykkes forventninger om at norske foretak utviser samfunnsansvar, vil foretaket kunne velge ikke å ha retningslinjer mv. som angitt, for eksempel dersom foretaket anser at kostnadene overstiger nytten.

Arbeid med samfunnsansvar vil medføre faktiske økonomiske og administrative konsekvenser for de foretakene som velger dette.

En rapporteringsplikt vil kunne øke kostnadene. Departementet antar at merkostnadene ved rapportering vil være begrenset. I kostnads-/nyttevurderingen har departementet også vektlagt at et lovpålagt rapporteringskrav vil bidra til å synliggjøre det positive arbeidet bedriftene faktisk utfører.

Ved evalueringen i Danmark i mai 2010 fant konsulentfirmaet Rambøll at foretakene løpende brukte fra DKK 6500 til 32700 årlig på selve rapporteringsarbeidet etter at

lovkravet ble innført. I tillegg kommer engangskostnader knyttet til frivillig å etablere politikker for samfunnsansvar, i Danmark estimert til DKK 0,8 til 5,7 mill. på virksomhetsnivå. Rambøll estimerte i Danmark en populasjon på ca. 1100 omfattede foretak. Av de ca. 1100 omfattede virksomhetene, ble det funnet at ca. 260 ikke hadde politikker for samfunnsansvar da lovkravet ble innført. Basert på intervjuer fant Rambøll at 184 av disse virksomhetene frivillig hadde begynt å arbeide med samfunnsansvar som følge av lovkravet. På det grunnlag estimerte Rambøll at engangskostnader på samfunnsnivå utgjorde DKK 150 til 1 051 mill, knyttet til foretakenes arbeid med frivillig å etablere politikker for samfunnsansvar.

Kostnadene som ble estimert i Danmark var større enn de som ble anslått da lovforslaget ble framlagt. Departementet antar at tallene som har framkommet i den danske undersøkelsen, justert for inflasjon og norsk kostnadsnivå, kan antas å være et rimelig estimat for de løpende kostnadene store norske foretak vil få som følge av rapporteringskravet. Det foreslåtte kravet vil i så fall innebære årlige løpende kostnader på ca. NOK 7000 til 35000 på virksomhetsnivå. Engangskostnader knyttet til frivillig å etablere retningslinjer mv. (”policy”) for samfunnsansvar, justert for inflasjon og kostnadsnivå, vil tilsvarende utgjøre fra ca. NOK 860 000 til 6,1 mill. på virksomhetsnivå. I Norge er det ifølge tall fra regnskapsregisteret og Oslo Børs en samlet populasjon på i underkant av 450 foretak som er store i regnskapslovens forstand. Dette innebærer at engangskostnadene på samfunnsnivå i Norge vil utgjøre fra ca. NOK 64,6 til 460 mill dersom en legger til grunn en lik andel (i underkant av 17 pst.) foretak med omstillingskostnader knyttet til (frivillig) å etablere retningslinjer mv. for samfunnsansvar i Norge og Danmark.[…] Forslaget vil ikke innebære vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige."

Forslaget innebærer at også små foretak, som ikke er omfattet av redegjørelsesplikten for arbeidsgivere, jf. forslagets § 26 a første ledd, pålegges en rapporteringsplikt. Små foretaks rapporteringsplikt er hovedsakelig knyttet til den generelle aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven, og foretakene vil i stor grad selv kunne avgjøre hvilke tiltak som skal iverksettes. Forslaget innebærer fleksible rapporteringskrav særlig for små regnskapspliktige foretak under 20 ansatte, og kostnadene knyttet til rapportering vil være avhengig av omfanget av likestillingsarbeid som små foretak faktisk utfører.

Departementet foreslår at LDOs ansvar for veiledning om aktivitetsplikten videreføres, og at LDO ilegges en ny oppgave knyttet til kontroll av aktivitet- og redegjørelsesplikten, både for private og offentlige aktører. LDO skal på eget initiativ kontrollere om likestillingsredegjørelsene tilfredsstiller lovens krav. LDO kan selv vurdere hvordan det vil utføre sin veiledningsfunksjon. LDOs ansvarsområde utvides ved at det foreslås å etablere en kontrollfunksjon av aktivitets- og redegjørelsespliktene. Det legges til grunn at kontrollen kan basere seg på stikkprøver og/eller bransjekontroller etter ombudets vurdering. En reell styrking av aktivitets- og redegjørelsespliktene forutsetter likevel at oppfyllelsen av pliktene følges opp og kontrolleres effektivt. Ombudet får en kontrollfunksjon i tillegg til at aktivitetsplikten utvides med et nytt

diskrimineringsgrunnlag. Dette vil innebære en merbelastning på anslagsvis 1-3 årsverk hos ombudet.

6.3.5 Konsekvenser av modell 2

Modell 2 innebærer at likestillingsarbeidet innarbeides i virksomhetenes eksisterende strukturer for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid). Graver-utvalget vurderte konsekvensene av HMS-modellen i NOU 2009: 14 kapittel 29.2.1.3. Utvalget uttalte:

"Forslaget er i stor grad en konkretisering av dagens aktivitetsplikt. Det legges imidlertid opp til at aktivitetsplikten skal kunne implementeres i bedriftenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) etter arbeidsmiljøloven. Virksomhetene har allerede plikt til HMS-arbeid etter arbeidsmiljøloven, uansett antall ansatte. Samtidig er det rom for fleksibilitet når det gjelder virksomhetenes prioritering av egne ressurser. Aktivitetsplikten vil være mindre ressurskrevende for små og oversiktlige virksomheter enn for virksomheter med 50 ansatte eller mer."

Utvalget viste til at Econ Pöyry hadde på oppdrag fra utvalget foretatt en samfunnsøkonomisk analyse av forslaget:

"Econ Pöyry legger til grunn at nytten av endringen ikke lar seg tallfeste. Den viktigste antatte nytten av aktivitetsplikten er ifølge Econ Pöyry mindre forekomst av diskriminering og forskjellsbehandling i arbeidslivet, noe som kan bidra til økt sysselsetting, gjennom redusert sykefravær og utstøting og økt inkludering. Andre effekter kan være bedre utnyttelse av arbeidskraften og et mer likestilt og tolerant samfunn. Alle diskrimineringsgrunnlag i den nye aktivitetsplikten omfattes også av gjeldende rett. Forskning viser at målgruppene for aktivitetsplikten møter barrierer på arbeidsmarkedet som følge av diskriminering og forskjellsbehandling. Tiltak som kan bidra til å redusere slike barrierer, kan bidra til å øke sysselsettingen og gi en bedre utnyttelse av arbeidskraften blant målgruppene."

Utvalget vurderte at endring av aktivitetsplikten vil få kun minimale økonomiske konsekvenser for virksomhetene. Utvalget mente at kostnadene vil hovedsakelig påløpe det første året i forbindelse med konvertering av de gamle systemet til HMS-systemet. Utvalget uttalte:

"Econ Pöyry har estimert engangskostnadene til å være i størrelsesorden 59-99 millioner kroner (per ansatt estimert til 56 kroner i privat sektor, 20 kroner i kommunal sektor, 24 kroner i statlig sektor og 9 kroner i helseforetakene). De samlede kostnadene første året blir dermed 7-11 millioner kroner for kommunesektoren, 2-4 millioner kroner for statlig sektor, 1 million kroner for helseforetakene og 50-83 millioner kroner for næringslivet. De fleste virksomhetene Econ Pöyry intervjuet trodde ikke at endringene i aktivitetsplikten vil medføre ekstra kostnader for dem utover implementeringskostnadene."

I tillegg ville forslaget få konsekvenser for små bedrifter. Etter utvalgets vurdering var dette knyttet til at nye diskrimineringsgrunnlag var omfattet av aktivitetspliktene for små bedrifter.

Utvalget konstaterte at forslaget innebærer økt ressursbehov for Arbeidstilsynet. Utvalget uttalte følgende om dette:

"Arbeidstilsynet har ikke kunnet gi Econ Pöyry et konkret anslag på ressursbruk dersom de skal håndheve den nye aktivitetsplikten. Det har sammenheng med at ressursbruken vil avhenge av hvilken satsing det skal være på dette området. Econ Pöyry har derfor innhentet oversikt over ressursbruken på andre større satsingsområder hvor Arbeidstilsynet har fått et utvidet ansvar de siste årene, det vil si områdene forebygging av sosial dumping og styrket tilrettelegging og oppfølging. Begge disse områdene omfatter rundt 10 prosent av ukeverkressursene i Arbeidstilsynet og kostnadene anslås til om lag 40 millioner kroner årlig. Dersom satsingen på tilsyn med aktivitetsplikten skal være like stor kan ressursbehovet anslås til om lag det samme. Dersom satsingen ikke vil være i samme størrelsesorden, vil også Arbeidstilsynets ressursbehov være mindre. Hensikten med utvalgets forslag er imidlertid en mer egnet aktivitetsplikt, og utvalget vil advare mot å legge seg på en minimumsløsning. Utvalget anslår på denne bakgrunn at kostnadene vil være på 20-40 millioner kroner årlig avhengig av satsningsnivå.

[...]

For at den samfunnsøkonomiske nytten av endringene i aktivitetsplikten skal være minst like stor som de samfunnsøkonomiske kostnadene, må effekten på sysselsettingen ifølge Econ Pöyry være i størrelsesorden 140-240 personer i målgruppen for aktivitetsplikten. Dersom vi kun ser på to av disse målgruppene; etnisitet og funksjonsnedsettelse, utgjør dette sysselsettingsanslaget rundt 1 prosent av arbeidsledige personer med funksjonsnedsettelse, eller 1-2 prosent av arbeidsledige med bakgrunn fra land utenom den 'vestlige verden'."

Utvalget mente at økningen i sysselsettingsraten i de aktuelle gruppene ikke behøver å være markant før nytten overstiger kostnadene. Aktivitetsplikten som en del i virksomhetens HMS-arbeid vil kunne også gi positive synergieffekter, i form av forbedring av arbeidsmiljøet. Utvalget påpekte videre at virksomhetene er allerede pålagt en plikt til aktivt likestillingsarbeid og en plikt til HMS-arbeid. Implementering av aktivitetsplikten kan, etter utvalgets vurdering, derfor bygge på eksisterende rutiner.

Modell 2 innebærer videre at offentlige myndigheter skal dokumentere skriftlig sitt arbeid med likestilling. Offentlige myndigheter pålegges i tillegg en plikt til å offentliggjøre denne dokumentasjonen i årsbudsjettet (statlige myndigheter) eller i årsberetningen (andre offentlige myndigheter).

6.3.6 Konsekvenser av modell 3

Modell 3 innebærer at likestillingsarbeidet vil bli forankret i et eget likestillingsutvalg i virksomhetene. I denne modellen vil virksomhetene som har minst 50 ansatte pålegges en plikt om å etablere likestillingsutvalg, som skal bidra til oppfyllelsen av pliktene arbeidsgiver er pålagt. Virksomhetene med mellom 20 og 50 ansatte skal etablere likestillingsutvalg dersom en av arbeidslivets parter krever det. Arbeidsgiver, arbeidstakere og virksomhetens likestillingskontaktperson skal være representert i likestillingsutvalget. Arbeidsgivere skal dokumentere arbeidet med likestilling og oppbevare denne dokumentasjonen. Dokumentasjonen skal kunne framlegges for ombudet eller andre på oppfordring.

Departementet vil ikke kunne gi et konkret anslag på ressursbruken dersom modell 3 skulle innføres. Ressursbruken vil i stor grad avhenge av hvilken satsing virksomheten velger å ha, og hvilke tiltak virksomheten velger å iverksette, for å fremme likestilling.

I likhet med de to andre modellene, skal offentlige myndigheter etter denne modellen pålegges styrket aktivitetsplikt. Det fastsettes konkrete føringer for hva myndighetene skal gjøre for å integrere hensynet til likestilling i myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Myndighetene pålegges en redegjørelsesplikt.

I denne modellen vil LDOs veiledningsansvar omfatte opplæring av virksomheters likestillingskontaktpersoner. Dette kan gjennomføres f.eks. i form av e-læring og nettkurs, og denne oppgaven vil derfor ikke medføre vesentlige kostnader for LDO. LDO ilegges ansvaret for veiledning og kontroll av arbeidsgivers oppfyllelse av aktivitets- og dokumentasjonspliktene. Etter modell 3 vil LDO også ilegges ansvaret for å gi veiledning og føre kontroll med pliktsubjektenes oppfyllelse av aktivitets- og dokumentasjonspliktene.

LDOs ansvarsområde utvides ved at det foreslås å etablere en kontrollfunksjon av aktivitets- og dokumentasjons-/redegjørelsespliktene. LDO får en kontrollfunksjon, i tillegg til at aktivitetsplikten utvides med et nytt diskrimineringsgrunnlag og veiledningsområdet utvides med dokumentasjonsplikten. Dette vil innebære en merbelastning på anslagsvis 1-3 årsverk hos ombudet.

7 Merknader til lovforslaget

Til § 24. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

Bestemmelsens *første ledd første punktum* er en videreføring av gjeldende rett. I bestemmelsen *første ledd andre punktum* innebærer en konkretisering av offentlige myndigheters aktivitetsplikt. Det vises her til NOU 2011: 18 punkt 3.5.2 og 3.5.3. Forslaget innebærer at Skjeie-utvalgets anbefalinger til konkretisering av myndighetenes aktivitetsplikt, med enkelte unntak, følges opp. Enkelte punkter i Skjeie-utvalgets forslag som f.eks. at det pålegges en plikt til å forebygge hatvold ikke er inkludert i

departementets forslag. Det vises til omtalen av dette i punkt 2.3.2. Departementet har videre vurdert at noen av de konkretiseringene som Skjeie-utvalget anbefalte er så vagt formulert at det ikke innebærer en styrking av pliktene.

Offentlige myndigheters generelle aktivitetsplikt, som fremgår av *første ledd første punktum*, er konkretisert ved å gi eksempler på hva myndighetene skal gjøre: myndighetene skal blant annet kartlegge tilstand og utfordringer for kjønnslikestilling og rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering i sitt likestillingsarbeid. Videre skal myndighetene forebygge trakassering, herunder seksuell trakassering, og kjønnsrelatert vold.

Forslaget innebærer at myndighetene skal kartlegge tilstanden for kjønnslikestilling og likestillingsutfordringer. Dette gjelder myndighetene i sin myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Denne forpliktelsen innebærer en generell forpliktelse for myndighetene til å skaffe kunnskap om likestillingssituasjonen for å se brukernes utfordringer og behov, på eget forvaltningsområde. Virksomheter skal ha rutiner for å gjennomføre en analyse av tilstand og av identifiserte utfordringer. På bakgrunn av kartleggingen og analysen skal det vurderes hvordan tjenestetilbudet bør utformes og hvilke tilpasninger skal gjøres for å imøtekomme likestillingsutfordringene. Likestillingshensynet skal integreres i all offentlig virksomhet. Det vises til NOU 2011:18 punkt 3.5.2.

Myndigheter skal, ut fra en analyse av likestillingstilstanden, også vurdere hvilke tiltak som er aktuelle, jf. Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 210. Offentlige myndigheters aktivitetsplikt i rollen som arbeidsgiver fremgår av § 26 i forslaget.

I forslag til ny *§ 24 andre ledd* foreslås å innføre en regel om offentlige myndigheters redegjørelsesplikt når det gjelder aktivt likestillingsarbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift og i forhold til sine interessenter og samarbeidspartnere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. Myndighetene skal vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Bestemmelsen gjelder for offentlige virksomheter som ikke er regnskapspliktige etter regnskapsloven, og som dermed ikke er omfattet av samfunnsansvarsrapporteringsplikten etter § 3-3c i regnskapsloven. Bestemmelsen sikrer, i tillegg til dokumentasjon av arbeidet knyttet til aktivitetsplikten etter § 24, også dokumentasjon av alt annet frivillig likestillingsarbeid som offentlige virksomheter eventuelt utfører. Forslaget innebærer at private og offentlige virksomheter er omfattet av tilnærmet likelydende forpliktelser når det gjelder rapportering om likestilling som en del av samfunnsansvarsrapportering, jf. regnskapsloven § 3-3c.

Til § 24 a Foretaks redegjørelsesplikt

Det foreslås en ny bestemmelse *§ 24 a* om at alle regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av rapporteringen om samfunnsansvar.

Det vises til regnskapsloven § 3-3c om store foretaks plikt å rapportere om samfunnsansvar. Forslaget innebærer at rapporteringsplikten gjelder alle regnskapspliktige foretak som er hjemmehørende i Norge, både små og store foretak, jf. regnskapsloven §§ 1-5, 1-6 og 3-3c. Plikten vil omfatte rapportering om virksomheters likestillingsarbeid som ikke er knyttet til den konkrete aktivitetsplikten visse arbeidsgivere har etter likestillings- og diskrimineringsloven, jf. forslaget § 26 andre og tredje ledd og § 26a første ledd. Plikten omfatter alt annet likestillingsarbeid som virksomhetene utgjør, også på frivillig basis, både i Norge og i utlandet. Det foreslås at likestilling og ikke-diskriminering inntas som temaer i regnskapsloven § 3-3c første ledd om samfunnsansvarsrapportering. Samtidig foreslås det at regnskapsloven § 3-3a tiende og ellevte ledd oppheves. Alle foretak skal, etter departementets forslag til ny *§ 24 a*, redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Redegjørelsen skal minst inneholde opplysninger om retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som foretaket benytter for å integrere de nevnte hensynene i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Foretak som har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt skal i tillegg opplyse om hvordan foretaket arbeider for å omsette disse til handling, gi en vurdering av resultatene som er oppnådd som følge av arbeidet med å integrere hensynene som er nevnt i første punktum i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter, og opplyse om forventninger til dette arbeidet framover. Hvis foretaket ikke har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt, skal det opplyses om dette.

Det foreslås at ny *§ 24 a* skal gjelde både store og små foretak. Bestemmelsen omfatter små foretaks aktivitetsplikt som arbeidsgiver etter § 26 første ledd, men er ikke avgrenset til å omfatte arbeidet knyttet til denne plikten. Bestemmelsen er utformet etter regnskapsloven § 3-3c. Forslaget innebærer at små foretak selv skal kunne velge i hvilken grad de skal *rapportere* om arbeidet med likestilling etter andre ledd. Arbeidsgivere i små foretak *er omfattet av aktivitetsplikten* etter likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer en plikt for alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, om å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Det vil likevel være en forskjell mellom f.eks. virksomheter som har to eller tre ansatte, og virksomheter med 15 ansatte, når det gjelder rekkevidden av skriftlige rutiner og retningslinjer for likestillingsarbeid virksomheten skal utarbeide. Forslaget innebærer at de minste foretakene, i en viss utstrekning og ut fra en kost-/nyttevurdering, selv vil kunne vurdere om de skal ha skriftlige rutiner for likestillingsarbeidet. Hvis foretak velger ikke å ha slike rutiner, må det i så tilfelle opplyses om dette. Det vises til forarbeidene til regnskapslovens bestemmelse om samfunnsansvarsrapportering, der det gis en vurdering av rapporteringsbestemmelsens økonomiske konsekvenser for næringslivet, jf. Prop. 48 L (2012-2013) punkt 5.1.

Forslaget til rapporteringskrav om likestilling til små foretak i *§ 24 a* er basert på en fleksibel rapporteringsstandard. Alle arbeidsgivere er uansett omfattet av den generelle aktivitetsplikten etter § 26 første ledd, og de skal arbeide målrettet og planmessig med

likestilling og ikke-diskriminering. Dette innebærer at den klare hovedregelen er at arbeidsgivere skal ha skriftlige rutiner og retningslinjer for sitt likestillingsarbeid for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten. Hvor grensen går og hvor omfattende rutiner må utarbeides, vil bli nærmere klargjort gjennom LDOs veilednings- og kontrollpraksis.

Til § 26. Arbeidsgivers aktivitetsplikt

I forslag til endring av § 26 om arbeidsgivers aktivitetsplikt forslås det i *første ledd første punktum* en presisering som innebærer at arbeidsgiver ved utførelsen av pliktene etter denne paragrafen skal rette oppmerksomhet mot sammensatt diskriminering. Bestemmelsens første ledd er ellers en videreføring av gjeldende rett. Det foreslås tatt inn en presisering i *første ledd andre punktum* som innebærer at seksuell trakassering nevnes uttrykkelig blant de temaene arbeidsgiver skal jobbe med.

Bestemmelsens *andre ledd første punktum* er en videreføring av gjeldende rett når det gjelder beskrivelsen av arbeidsmetoden som større virksomheter skal følge i likestillingsarbeidet. Det foreslås likevel en endring i *andre ledd* som innebærer at virksomheter med mer enn 50 ansatte, i tillegg til at de skal jobbe etter den konkrete arbeidsmetoden, også skal gjennomføre lønnskartlegging fordelt etter kjønn, kartlegge ufrivillig deltid og forebygge kjønnsrelatert vold der dette er relevant. Det vises til *andre ledd første punktum bokstav a og c.*

Det foreslås et nytt *andre ledd annet punktum* som innebærer at arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte også skal følge den lovbestemte arbeidsmetoden som fremgår av andre ledd, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Forslaget innebærer at også disse arbeidsgivere skal pålegges en plikt til å gjennomføre lønnskartlegging, kartlegge bruken av ufrivillig deltid og forebygge kjønnsrelatert vold. Det vises til de generelle merknadene i punkt 5.3.2. og 5.4.

Forslaget innebærer en endring i § 26 *tredje ledd* der det fremgår at arbeidet som nevnt i andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter. Det understrekes at de ansattes representanter skal sikres mulighet til å delta og påvirke ved planlegging og evaluering av lønnskartleggingen. Forslaget innebærer at lønnskartleggingen skal være basert på sammenligning mellom stillingsgrupper. Dette kan gjøres slik at det først utformes kategorier for sammenlignbare stillinger. Utgangspunktet i dette arbeidet kan være stillingskategoriene som arbeidsgiver allerede bruker. Det presiseres likevel at også likeverdig arbeid inngår i samme kategori, dvs. arbeid som ut fra kompetansekrav, anstrengelse, ansvar og andre arbeidsforhold kan anses som likeverdig. For å kunne belyse lønnsforskjeller knyttet til arbeid av lik verdi skal de ansatte kunne delta i vurderingen av hvilke stillinger som skal inngå i de respektive kategoriene. Forslaget innebærer derfor en presisering av at de ansatte skal sikres en mulighet for deltakelse og påvirkning ved planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

Til § 26a. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt
I forslaget til endret § 26 a foreslås det nye regler om redegjørelsesplikten til arbeidsgivere.

Det foreslås inntatt en bestemmelse i *første ledd første punktum* om at arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere som har en aktivitetsplikt etter § 26 andre og tredje ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og for deres arbeid med å oppfylle aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Forslagets *første ledd* er knyttet til etterlevelsen av aktivitetsplikten etter § 26. Bestemmelsen utgjør kjernen av redegjørelsesplikten for arbeidsgivere som har en konkretisert plikt til å jobbe med likestilling, jf. forslaget til § 26 andre og tredje ledd.

Forslaget til et nytt *andre ledd* innebærer at det tas inn en bestemmelse om hvor redegjørelsen skal gis. Det foreslås i *andre ledd første punktum* at redegjørelsen skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i et annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt å levere årsberetning skal det opplyses i årsberetningen hvor dokumentet er å finne offentlig tilgjengelig. Dette forslaget følger av *andre ledd annet punktum*. Små regnskapspliktige foretak har ikke en plikt til å levere årsberetning. Små foretak skal derfor gi redegjørelsen i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Med offentlig tilgjengelig dokument menes et dokument som er tilgjengelig på bedriftens hjemmeside, eller på annen måte, hvis bedriften ikke har en hjemmeside. Alle har rett til innsyn i redegjørelsen for store foretak. Det foreslås inntatt et *andre ledd tredje punktum* i bestemmelsen om at offentlige virksomheter skal ta redegjørelsen inn i årsbudsjettet.

I forslaget til et *nytt tredje ledd* er utgangspunktet at personopplysninger i likestillingsredegjørelsen skal unntas offentlighet. Arbeidsgiver kan likevel gi innsyn i disse opplysningene til egne ansatte og deres representanter, forskere, LDO, Diskrimineringsnemnda. Dette innebærer at en begjæring om innsyn må begrunnes, og at mottatte opplysninger kun kan brukes for et bestemt, saklig formål. Dette stadfestes i loven. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning det er nødvendig for å undersøke om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen. Det er virksomhetens ledelse som skal vurdere dette. Utgangspunktet er at åpenhet i størst mulig grad skal brukes for å fremme likestilling. Vurderingstemaet *"om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen"* skal tolkes vidt, og terskelen for å innvilge innsynsbegjæring skal ikke settes for høy. LDO skal ha tilgang på opplysningene for å kunne utføre kontroll av oppfyllelsen av pliktene. Virksomheters ansatte skal innvilges innsyn i opplysningene om lønnskartleggingen for å kunne konstatere om det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten. Lønnskartlegging skal kunne brukes aktivt og forbyggende, slik at det kan vurderes egnede tiltak for å unngå at lønnsdiskriminering forekommer. Lønnsoversikten kan også brukes av ansatte for å styrke deres posisjon ved lokale lønnsforhandlinger. Forskere som ønsker å bruke opplysninger i

forskningsøyemed har som utgangspunkt et saklig interesse. Innsynsretten i personopplysninger røpes skal innsynsretten kombineres med taushetsplikt.

Forslaget innebærer et nytt *fjerde ledd* som gir en forskriftshjemmel.

8 Lovforslag

8.1 Utkast til endring i likestillings- og diskrimineringsloven

Forslag til endringer i likestillings- og diskrimineringsloven:

§ 24. Offentlige myndigheters *aktivitets- og redegjørelsesplikt*

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens formål. *Offentlige myndigheter skal blant annet kartlegge tilstand for kjønnslikestilling og likestillingsutfordringer, være oppmerksomme på sammensatt diskriminering, og forebygge trakassering, herunder seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold.*

Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter og samarbeidspartnere. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. Myndighetene skal vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal offentliggjøres i årsbudsjettet eller i årsberetningen. Offentlige myndigheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen inn i årsbudsjettet.

§ 24 a. Foretaks redegjørelsesplikt
Regnskapspliktige foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering som en del av rapportering om samfunnsansvar etter regnskapsloven § 3-3c.

§ 26. Arbeidsgivers *aktivitetsplikt*

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, *eller kombinasjoner av disse grunnlagene*. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering, *herunder seksuell trakassering.*

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, *herunder gjennomføre lønnskartlegging fordelt etter kjønn og kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid*,
b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten, *herunder forebygge kjønnsrelatert vold* og
d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Arbeidet som nevnt i andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

§ 26a. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

*Arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, og arbeidsgivere som har en plikt til å arbeide med likestilling etter § 26 andre og tredje ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26***.**

Redegjørelsen etter første ledd og § 24a skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt til å levere årsberetning, skal det opplyses i årsberetningen hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig. Arbeidsgivere i offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen etter første ledd inn i årsbudsjettet.

Dersom redegjørelsen inneholder personopplysninger, skal disse opplysningene unntas offentlighet. Arbeidsgiver kan likevel gi innsyn i disse opplysningene til virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger usaklig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen. Innsynsrett skal kombineres med taushetsplikt.

Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om offentliggjøring av likestillingsredegjørelsen og gjennomføring av innsyn i denne. Kongen kan også i forskrift fastsette nærmere regler om styrebehandling av likestillingsredegjørelsen.

8.2 Utkast til endring i diskrimineringsombudsloven

Det foreslåes innført et nytt fjerde ledd i § 5 Ombudets oppgaver:

Ombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering,

kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombudet skal også arbeide for å fremme likebehandling i arbeidslivet, uavhengig av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

Ombudet skal gi veiledning om bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd. Enhver kan henvende seg til ombudet for veiledning.

Ombudet skal føre tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med forpliktelsene Norge har etter:

a) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner

b) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering

c) De forente nasjoners internasjonale konvensjon 13. desember 2006 om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne

Ombudet skal gi veiledning om og kontrollere aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 24 a, 25, 26 og 26 a. Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om gjennomføring av ombudets veiledning og kontroll.

Det foreslås at § 7 i diskrimineringsombudsloven endres slik:

§ 7. Nemndas ansvarsområde

Nemnda skal håndheve bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd, med unntak av følgende bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven:

a) § 13 første *og sjette* ledd om seksuell trakassering

…

f) § 26 a plikt til å redegjøre for aktivt likestillingsarbeid

g) § 28 om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv.

h)§ 32 annet ledd om behandling av lønnsopplysninger

i) § 39 om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i felleskap.

8.3 Utkast til endringer i andre lover

Departementet foreslår at regnskapsloven § 3-3a tiende og ellevte ledd oppheves.

Departementet foreslår følgende endringer i regnskapsloven § 3-3c:

§ 3-3c. Redegjørelse om samfunnsansvar

Store foretak skal redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, *likestilling og ikke-diskriminering*, sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Redegjørelsen skal minst inneholde opplysninger om retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder foretaket benytter for å integrere de nevnte hensynene i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Foretak som har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt skal i tillegg opplyse om hvordan foretaket arbeider for å omsette disse til handling, gi en vurdering av resultatene som er oppnådd som følge av arbeidet med å integrere hensynene som er nevnt i første punktum i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter, og opplyse om forventninger til dette arbeidet framover.

Hvis foretaket ikke har retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som nevnt, skal det opplyses om dette.

Arbeidsgiver som har en plikt til å arbeide med likestilling etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre og tredje ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Små foretak skal redegjøre for likestilling og ikke-diskriminering etter § 3-3c første og tredje ledd.

Departementet kan i forskrift fastsette at en offentlig framskrittsrapport i henhold til FNs initiativ for samarbeid med næringslivet om en bærekraftig utvikling eller en offentlig rapport foretaket har avlagt innenfor rammeverket til Det globale rapporteringsinitiativet, kan erstatte redegjørelsen etter første ledd. Departementet kan i forskrift også fastsette nærmere krav til slik rapportering, herunder krav om at det skal gis tilleggsopplysninger i foretakets årsberetning.

Kravet om redegjørelse i første ledd gjelder ikke for datterselskap, dersom morselskapet har gitt en redegjørelse som angitt i årsberetning[4] for konsernet som også omfatter datterselskapet. Datterselskapet skal i så fall opplyse om dette i sin årsberetning og angi hvor redegjørelsen finnes offentlig tilgjengelig.

Redegjørelsen etter første, *tredje og fjerde* ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, *og foretaket har en plikt til å levere årsberetning,* skal det opplyses i årsberetningen hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig.

Opplysninger om forhold som nevnt i § 3-3a niende til tolvte ledd kan inntas i en redegjørelse etter første ledd som er gitt som eget dokument, istedenfor i årsberetningen. Dersom denne adgangen benyttes, skal det opplyses særskilt om dette i årsberetningen.

Første punktum gjelder ikke for redegjørelse som er gitt annet sted enn i årsberetningen i samsvar med reglene i tredje og fjerde ledd.

Departementet kan i forskrift gi utfyllende regler om hvilke opplysninger som skal gis i redegjørelsen etter første ledd, nærmere bestemmelser om avleggelse og oppdatering av opplysninger i redegjørelsen gitt i eget dokument, samt nærmere bestemmelser om revisors plikter i forbindelse med opplysningene i slikt eget dokument.

Departementet foreslår at henvisningen, i regnskapsloven § 3-3c sjette ledd, til likestillingsopplysninger i den gjeldende § 3-3a tiende og ellevte ledd, oppheves.

Departementet foreslår følgende endringer i kommunelovens § 48 femte ledd:

§ 48. Årsregnskapet og årsberetningen.

5. I årsberetningen skal det gis opplysninger om forhold som er viktige for å bedømme kommunens eller fylkeskommunens økonomiske stilling og resultatet av virksomheten, som ikke fremgår av årsregnskapet, samt om andre forhold av vesentlig betydning for kommunen eller fylkeskommunen**.** *Kommunen og fylkeskommunen skal redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle arbeidsgivers aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Kommunen og fylkeskommunen skal også redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling i sitt arbeid, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter og samarbeidspartnere, samt for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling til handling. Kommunen og fylkeskommunen skal vurdere resultatene som er oppnådd og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover.*

Departementet foreslår at det inntas et nytt ledd i: statsforetaksloven § 23, lov om interkommunale selskaper § 13, stiftelsesloven § 30 og kommuneloven § 80 a. Departementet foreslår at det inntas en ny bestemmelse i: allmennaksjeloven kapittel 6 II Ledelsens oppgaver og saksbehandling mv, aksjeloven kapittel 6 II Ledelsens oppgaver og saksbehandling mv, samvirkelova kapittel 6 II Oppgåver for leiinga. Saksbehandling o.a. Forslaget til bestemmelsen har denne ordlyden:

Styret skal sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3c.

Fylkesmannen i Troms
Romssa Fylkkamánni

Saksbehandler	Telefon	Vår dato	Vår ref.	Arkivkode
Merete Jenssen	77 64 20 83	10.09.2018	2018/41	620
		Deres dato	Deres ref.	

Bardu kommune v/rådmann
Postboks 401
9365 BARDU

Angående etablering og drift av akuttberedskap i kommunalt barnevern

Fylkesmannen i Troms viser til vårt brev av 25.1.2018 med orientering om oppbygging og drift av akuttberedskap i kommunalt barnevern. Videre vises det til tildeling av prosjektskjønnsmidler til oppbygging av akuttberedskap i Sør- og Midt Troms, og til Bardu kommune sin tilbakemelding på dette arbeidet i brev av 28.5.2018. Det vises også til Faglig utredning av interkommunal akuttberedskap innen barnevern datert 15.8.2018 til styringsgruppen.

Det fremkommer i tilbakemeldingen at kommunene Ibestad, Lavangen, Gratangen, Salangen, Dyrøy, Sørreisa, Målselv og Bardu er i gang med arbeidet for å etablere en felles akuttberedskap i barnevernet. Fylkesmannen er tilfreds med at det er nedsatt både en styringsgruppe og en arbeidsgruppe for prosjektet, og at arbeidet er godt i gang.

Oppvekst- og utdanningsavdelingen hos Fylkesmannen har vært i dialog med Kommunal- og justisavdelingen hos oss, og ønsker å knytte noen kommentarer til den faglige arbeidsgruppens anbefaling om samarbeidsform. Det fremkommer av den faglige utredningen at det anbefales et avtalebasert samarbeid etter kommuneloven § 27. Fylkesmannen ønsker å bemerke at Bufdir, i «Håndbok om akuttberedskap i kommunalt barnevern», anbefaler en organisering etter kommuneloven § 28, vertskommunesamarbeid. I «Håndbok om akuttberedskap» viser Bufdir til at vertskommunesamarbeid innebærer at beslutningsmyndighet overføres fra samarbeidskommunene til vertskommunen. Samarbeidsvirksomhet etter kommunelovens § 27 gir ikke samme mulighet, idet § 27 ikke gir hjemmel for å delegere oppgaver som innebærer offentlig myndighetsutøvelse.

Når flere kommuner samarbeider om akuttberedskap vil dette omfatte tilgjengelighet og veiledning på vakttelefon, men det vil også omfatte gjennomføring av hjemmebesøk, samtaler med barn, samarbeid med politi, vurdering av behovet for akutte tiltak og eventuelt plassering av barn. Utøvelse av offentlig myndighet vil altså være mer enn det å fatte ett akuttvedtak. Dette vil innebære at ansatte i èn kommune vil utøve myndighet i en annen kommune.

En vertskommuneavtale trenger ikke å omfatte den ordinære driften av barneverntjenesten, men kan avgrenses til akuttberedskap og akuttarbeid utenom kontortid. Medarbeidere fra de andre kommunene kan også inngå i beredskapsordningen, men da på oppdrag for vertskommunen.

Fylkeshuset, Strandvegen 13
Postboks 6105, 9291 Tromsø

Telefon: 77 64 20 00
Telefaks: 77 64 21 39

Avdeling
Oppvekst- og
utdanningsavdelingen

fmtrpostmottak@fylkesmannen.no
www.fylkesmannen.no/troms

Med bakgrunn i ovenfor nevnte ber Fylkesmannen kommunene vurdere hvordan et § 27 samarbeid i praksis skal gjøres, da utøvelse av offentlig myndighet ikke kan delegeres i et slikt samarbeid.

Fylkesmannen har bedt Bufdir om en tydeliggjøring av samarbeidsformene etter kommuneloven § 27 og 28 når det gjelder akuttberedskap i kommunalt barnevern. Denne vil videresendes dere når den foreligger hos oss.

Det fremkommer av deres tilbakemelding at sak om akuttberedskap skal behandles i kommunestyrene i oktober 2018. Fylkesmannen ber da om en kort orientering på status etter kommunestyrebehandlingen.

Etter fullmakt

Hilde Bremnes
utdanningsdirektør

Merete Jenssen
fagansvarlig barnevern

Kopi til:

Sørreisa kommune v/rådmann	Storveien 20	9310	SØRREISA
Ibestad kommune v/rådmann	Rådhuset, Kopparvika 9	9450	HAMNVIK
Lavangen kommune v/rådmann	Nesveien 7	9357	TENNEVOLL
Målselv kommune v/rådmann	Kommunehuset, Mellombygdveien 216	9321	MOEN
Gratangen kommune v/rådmann	Årstein	9470	GRATANGEN
Dyrøy kommune v/rådmann	Dyrøytunet 1	9311	BRØSTADBOTN
Salangen kommune v/rådmann	Postboks 77	9355	SJØVEGAN

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.

Saksfremlegg kommunestyret

Forvaltningsrevisjonsrapport *Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker*

Innstilling til kommunestyret fra kontrollutvalget:

1. Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapporten *Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker* til orientering.

2. Kommunestyret anmoder rådmannen om å følge opp revisjonens anbefalinger i rapportens kapittel 7, herunder vurdere tilstrekkeligheten av kommunens ressurser og kapasitet i kommunens tekniske avdeling.

Saksutredning:

Kontrollutvalget skal sørge for at det jevnlig gjennomføres forvaltningsrevisjon i kommunen. Bestilling av forvaltningsrevisjon skal ifølge kontrollutvalgsforskriften §10 skje på bakgrunn av en plan som skal vedtas av kommunestyret.
Plan for forvaltningsrevisjon ble vedtatt av kommunestyret i sak 101/16 i kommunestyremøte 15. desember 2016.

Bestilling av forvaltningsrevisjonsprosjekt *Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker* ble sendt til kommunens revisor KomRev NORD IKS våren 2017.
Gjennom en prosess mellom revisor og kontrollutvalget kom en frem til følgende 2 problemstillinger som skulle besvares:

1. Overholder Gratangen kommune sentrale saksbehandlingsregler i sin behandling av byggesaker?
2. Overholder Gratangen kommune sentralt lovverk i sin behandling av eierskiftesaker?

Kommunens revisor KomRev NORD IKS har gjennomført forvaltningsrevisjonen og resultatene presenteres i rapport datert 12.4.2018. Revisjonens samlede konklusjon fremgår av rapportens kapittel 5.5 (side 30).

Forvaltningsrevisjonsrapport *Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker* er behandlet av kontrollutvalget i møte 20. april 2018. I den forbindelse har kontrollutvalget laget en innstilling til vedtak i kommunestyret, som de ber om at kommunestyret behandler i neste møte.

Behandling i kontrollutvalget 20.4.2018

Forvaltningsrevisor Tone Jæger Karlstad fra KomRev NORD IKS var tilstede i møtet presenterte forvaltningsrevisjonsrapporten *Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker*, og svarte tilfredsstillende på spørsmål fra kontrollutvalget.

Seksjonsleder forvaltning og utvikling Karl-Johnny Holtmo og fagkonsulent jordbruk Torbjørn Johnsen var også tilstede i møtet, og kommenterte og svarte på spørsmål fra kontrollutvalget.

Kontrollutvalgets medlemmer kom med sine synspunkter på forvaltningsrevisjonsrapporten, og vedtok enstemmig å oversende rapporten til kommunestyret med følgende innstilling til vedtak:

1. Kommunestyret tar forvaltningsrevisjonsrapporten *Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker* til orientering.

2. Kommunestyret anmoder rådmannen om å følge opp revisjonens anbefalinger i rapportens kapittel 7, herunder vurdere tilstrekkeligheten av kommunens ressurser og kapasitet i kommunens tekniske avdeling.

Vedlegg:

Forvaltningsrevisjonsrapport *Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker*
Særutskrift sak 14_18 kontrollutvalgsmøte Skånland kommune 20.4.18

FORVALTNINGSREVISJON

Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker

Gratangen kommune

KOMREV NORD

Rapport 2018

Forord

På grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Gratangen kommune har KomRev NORD gjennomført forvaltningsrevisjon av kommunens saksbehandling i byggesaker og i saker om eierskifte av fast eiendom. Kontrollutvalgets plikt til å påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, følger av lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 77 nr. 4. Ifølge forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner mv. (revisjonsforskriften) § 7 innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger.

Før igangsetting av forvaltningsrevisjonen har revisjonen vurdert egen uavhengighet overfor Gratangen kommune, jf. kommuneloven § 79 og revisjonsforskriften kapittel 6. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet. Vi benytter anledningen til å takke alle i Gratangen kommune som har vært involvert i prosjektet, for samarbeidet.

Tromsø, 12.04.2018

Knut Teppan Vik
Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor

Tone Jæger Karlstad
Prosjektleder, forvaltningsrevisor

Margrete Mjølhus Kleiven
Ansvarlig for kvalitetssikring

Astrid Indrebø
Prosjektmedarbeider, forvaltningsrevisor

Innholdsfortegnelse

0 SAMMENDRAG 6

1 INNLEDNING 8

1.1 Bakgrunn for forvaltningsrevisjonen 8

1.2 Bygge- og konsesjonssaker i Gratangen kommune 8

2 PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER 9

2.1 Problemstillinger 9

2.2 Revisjonskriterier 10

3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENSING 17

3.1 Metode og datamateriale 17

3.1.1 Gyldighet og pålitelighet 18

4 BYGGESAKER 20

4.1 Skriftlighet 20

4.2 Saksbehandlingsfrister 21

4.3 Foreløpig svar 22

4.4 Vedtaksinnhold og underretning om vedtak 22

4.5 Tilbakebetaling av byggesaksgebyr 24

4.6 Konklusjon 24

5 KONSESJONSSAKER 24

5.1 Innledning 25

5.2 Undersøkte konsesjonssaker 26

5.3 Oppsummering 29

5.4 Oppfølging av saker om brudd på boplikt 30

5.5 Revisors vurderinger og samlet konklusjon 30

6 HØRING 32

7 ANBEFALINGER 32

8 REFERANSER 32

0 SAMMENDRAG

På bestilling fra kontrollutvalget i Gratangen kommune har KomRev NORD gjennomført forvaltningsrevisjon av kommunens saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker.

Forvaltningsrevisjonen tar utgangspunkt i følgende problemstillinger:

1. *Overholder Gratangen kommune sentrale saksbehandlingsregler i sin behandling av byggesaker?*
2. *Overholder Gratangen kommune sentralt lovverk i sin behandling av eierskiftesaker?*

Revisors konklusjon på problemstilling 1 er at Gratangen kommune *i noen grad* har overholdt sentrale saksbehandlingsregler i sin behandling av byggesaker.

Konklusjonen bygger på følgende oppsummerte funn og vurderinger:
Revisor undersøkte 28 byggesaker, og i 27 av sakene var det fattet skriftlig vedtak. Revisor fant at saksbehandlingsfristen var oversittet i 18 av sakene. Kommunen hadde ikke sendt ut foreløpig svar i noen av sakene der saksbehandlingstiden var på over fire uker. Kommunen hadde ikke ensartet praksis på vedtaksinnhold, og i 16 av de undersøkte sakene var vedtaket ikke begrunnet. Det ble imidlertid gitt tillatelse i alle sakene, og begrunnelse kan da utelates dersom det ikke er grunn til å tro at noen vil være misfornøyd med vedtaket. I ni av de 27 undersøkte sakene viste kommunen til klageadgang, klagefrist, klageinstans og nærmere om fremgangsmåten ved klage. I ti av vedtakene hadde kommunen ikke gitt opplysninger om klageinstans, hvorav det i to av disse heller ikke var opplysninger om fremgangsmåten ved klage. I én av de undersøkte vedtakene var det bare vist til forvaltningslovens regler om klage på vedtak, og i syv av sakene fremgikk ikke informasjon om noen av de ovenstående momenter. I 21 skriftlige vedtak hadde kommunen ikke informert om retten til å se sakens dokumenter. Kommunen har ikke tilbakebetalt byggesaksgebyrer ved fristoversittelser etter bestemmelsene i byggesaksforskriften.

På problemstilling 2 har revisor konkludert med at Gratangen kommune *i noen grad* har overholdt sentralt lovverk i sin behandling av eierskiftesaker.

Konklusjonen bygger på følgende oppsummerte funn og vurderinger:
Revisor undersøkte åtte konsesjonssaker, og i de undersøkte sakene varierte saksbehandlingstiden fra ni til 49 uker. Revisor vurderte at kommunen i tre av sakene hadde oppfylt kriteriet om at saker skal avgjøres uten ugrunnet opphold. I de øvrige sakene vurderte vi at kommunen ikke hadde overholdt forvaltningslovens saksbehandlingsfrist. I seks av åtte saker var det ikke sendt foreløpig svar til søker da det viste seg at saksbehandlingstiden kom til å bli mer enn fire uker. Revisor fant at kommunen hadde truffet skriftlig vedtak i alle sakene. Fire av vedtakene opplyste ikke om klageadgang, klageinstans, den nærmere fremgangsmåten ved klage, eller om retten til å se sakens dokumenter. Tre av vedtakene viste ikke til de faktiske forhold. Ett av vedtakene kunne revisor ikke se var begrunnet. Vedtaket medførte et avslag på søknad, og det var således ikke anledning til å utelate begrunnelse. Revisor fant at kommunen – på bakgrunn av den muntlige informasjonen vi fikk samt en gjennomgang av kommunens postlister – hadde oppfylt kriteriet om å følge opp vedtak og føre kontroll med at vilkår for konsesjon overholdes.

På bakgrunn av våre funn, vurderinger og konklusjoner anbefaler vi Gratangen kommune å iverksette tiltak for å sikre at:

- saksbehandlingsregler etterleves i behandlingen av bygge- og konsesjonssaker
- bruk av foreløpig svar er i tråd med regelverket
- byggesaksgebyr behandles i tråd med regelverket

9/18 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker - 17/01317-6 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker : Forvaltningsrevisjonsrapport Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for forvaltningsrevisjonen

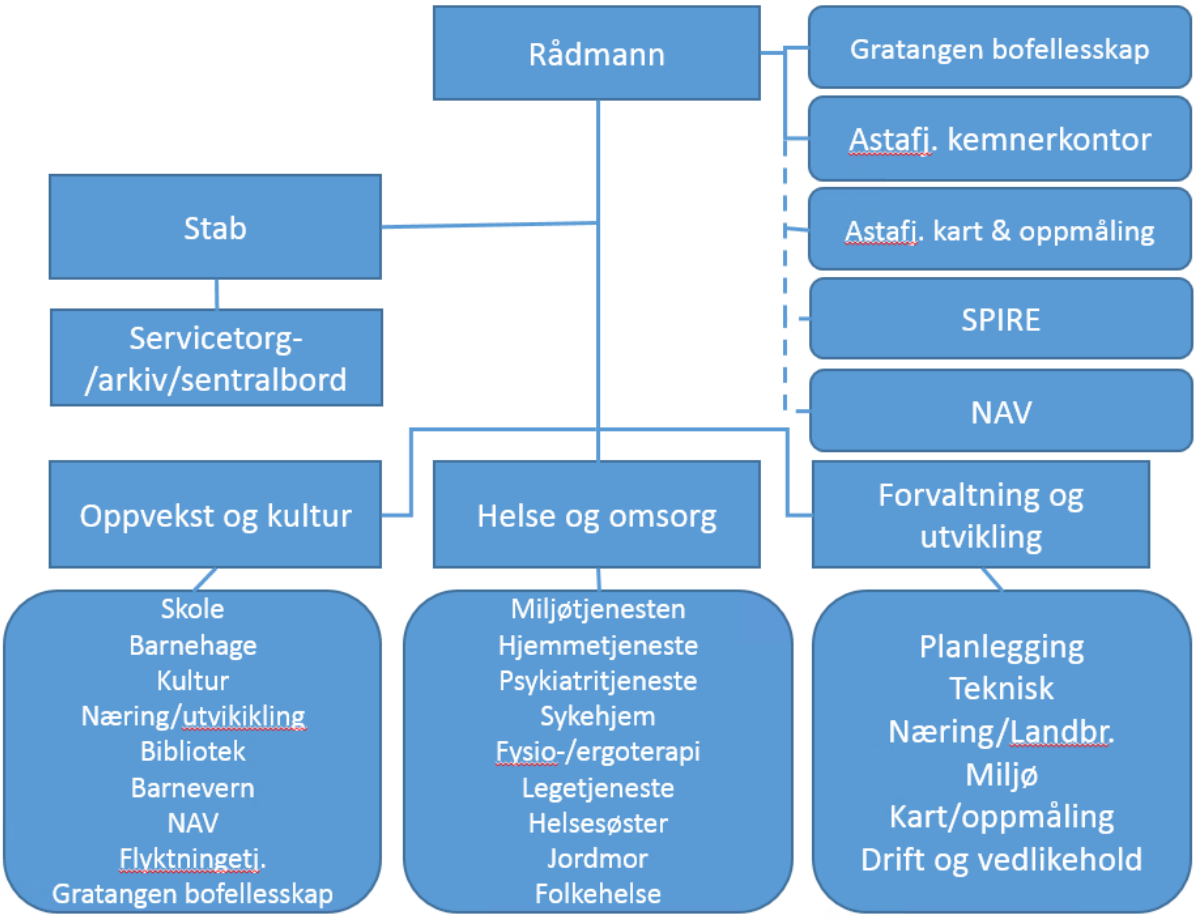
Plan for forvaltningsrevisjon 2016-2019 ble vedtatt av kommunestyret i Gratangen i møte 15.12.2016 under sak 01/16. Av planen fremgår det at den første forvaltningsrevisjonen som skulle gjennomføres i planperioden, skulle rette seg mot kommunens byggesaksbehandling. I møte 26.1.2017 under sak 08/17 vedtok kontrollutvalget at forvaltningsrevisjonsprosjektet skulle settes i bestilling. KomRev NORD utarbeidet en overordnet prosjektskisse som ble behandlet av kontrollutvalget i møte 6.6.2017. Kontrollutvalget vedtok da å inkludere en ytterligere problemstilling knyttet til kommunens behandling av konsesjonssaker.

Kontrollutvalgets formål med prosjektet er å sikre at Gratangen kommune ved behandling av bygge- og konsesjonssaker overholder sentrale saksbehandlingsregler herunder ivaretar hensynet til effektivitet og likebehandling.

1.2 Bygge- og konsesjonssaker i Gratangen kommune

Gratangen kommune er organisert etter formannskapsmodellen. Rådmann Ole K. Severinsen er øverste administrative leder. Administrasjonen er organisert etter en 3-nivåmodell med tre sektorledere på områdene helse og omsorg, oppvekst og kultur samt forvaltning og utvikling. Nedenstående figur viser hvordan kommunen er organisert fra og med 1.4.2017.

Utklipp 1: Organisasjonskart for Gratangen kommune per 2017



1.3 Byggesaker

Behandling av byggesaker hører under teknisk etatsenhet, som ledes av teknisk sjefsenhetsleder. Kommunen har periodevis i 2017 vært uten teknisk sjef. Da revisor i september 2017 avholdt oppstartsmøte med kommunen var ny teknisk sjef tilsatt, og vedkommende tiltrådte stillingen i november 2017. Det er primært teknisk sjef som forestår byggesaksbehandlingen, men behandling av byggesaker har også vært fordelt på andre ansatte i enheten etter behov, kapasitet og bemanningssituasjon. I januar 2018 fikk vi informasjon om at kommunen hadde ansatt en person i prosjektstilling for å ta unna etterslepet på byggesaker. Kommunen jobber nå med å implementere saksbehandlingssystemet eByggesak, og administrasjonssjefen uttaler at han regner med at dette vil gi bedre rutiner og bedre oversikt over progresjonen i byggesaker.

Kommunens årsberetninger i tidsperioden for denne forvaltningsrevisjonen inneholder ikke informasjon om byggesaksbehandlingen i kommunen. Heller ikke i KOSTRA[1]-databasen kunne revisor finne relevante nøkkeltall om saksområdet. I oppstartsmøte fikk vi informasjon om at det ikke var gode rutiner for KOSTRA-rapporteringen, og at i den grad det lå nøkkeltall for kommunen i KOSTRA-databasen på saksområdene så var tallene ikke nøyaktige. Av kommunens hjemmeside kunne vi se at skjema for søknader etter plan- og bygningsloven var tilgjengelig for nedlastning. Vi fant ikke ytterligere informasjon om saksområdet på hjemmesiden.

1.4 Konsesjonssaker

Konsesjonssaker i Gratangen kommune er også underlagt teknisk sektor, og det er fagkonsulent for jordbruk som forestår behandlingen av disse sakene. Den endelige behandlingen av konsesjonssaker skjer i formannskapet eller i utvalget for teknisk, miljø og næring. Saksgangen er at administrasjonen ved teknisk avdeling utreder saken, og oversender den til politisk behandling, med en eller to innstillinger.

2 PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER

2.1 Problemstillinger

På bakgrunn av kontrollutvalgets bestilling av forvaltningsrevisjonsprosjektet har vi utledet følgende problemstillinger for revisjonens undersøkelse:

1. *Overholder Gratangen kommune sentrale saksbehandlingsregler i sin behandling av byggesaker?*
2. *Overholder Gratangen kommune sentralt lovverk i sin behandling av eierskiftesaker?*

Byggesaker omfatter søknader om tiltak etter plan- og bygningsloven § 20-1 som kommunen mottar fra privatpersoner og aktører i næringslivet. Kommunen behandler byggesakene etter bestemmelser i plan- og bygningsloven kapittel 21 og nærmere bestemte forskrifter. Konsesjonssaker er saker som gjelder tillatelse til erverv av fast eiendom. Kommunen behandler konsesjonssakene etter bestemmelser i konsesjonsloven og i lokal forskrift. Gjeldende regelverk for behandling av henholdsvis bygge- og konsesjonssaker gjøres rede for i det følgende.

[1] SSB sin database for Kommune-Stat-Rapportering

2.2 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er krav, normer og/eller standarder som kommunens praksis på det reviderte området skal vurderes i forhold til. Revisjonskriteriene utledes fra autoritative kilder innafor det reviderte området. De relevante revisjonskriteriekildene i forbindelse med problemstillingene for dette prosjektet er:

- Lov 27. juni 2008 nr. 71 om planlegging og byggesaksbehandling (plan- og bygningsloven/pbl.)
- Forskrift 26. mars 2010 nr. 488 om byggesak (byggesaksforskriften)
- Lov 2. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)
- Lov 28. november 2003 nr. 98 om konsesjon ved erverv av fast eiendom (konsesjonsloven)
- Forskrift 18. februar 2011 nr. 175 om nedsatt konsesjonsgrense etter konsesjonsloven § 7, Gratangen kommune

Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 1

Byggesaksbehandling etter plan- og bygningsloven skal sikre at tiltak blir i samsvar med lov, forskrift og planvedtak. Det enkelte tiltak skal utføres forsvarlig. Med *tiltak* menes etter plan- og bygningsloven *oppføring, riving, endring, herunder fasadeendring, endret bruk og andre tiltak knyttet til bygninger, konstruksjoner og anlegg, samt terrenginngrep og opprettelse og endring av eiendom*, jf. lovens § 1-6. Kommunen er forpliktet til å behandle søknader.

Vi utleder revisjonskriterier fra plan- og bygningsloven fjerde del; *byggesaksdelen.* Kravene i byggesaksdelen gjelder både prosessen tiltakene skal følge og de materielle kravene som skal oppfylles[2]. Det er byggesaksdelens bestemmelser om selve prosessen hos kommunen som har relevans i denne forvaltningsrevisjonen.

Plan- og bygningsloven pålegger både tiltakshaver og kommunen plikter i forbindelse med iverksetting av byggetiltak. Tiltakshaver er den som skal utføre tiltaket, evt. den som er oppdragsgiver i de tilfeller hvor tiltaket må utføres av foretak med ansvarsrett. Tiltakshaver pålegges å sende søknad om tiltaket til kommunen slik at kommunen får anledning til å vurdere tiltaket. Hensikten er å hindre at tiltak gjennomføres i strid med bestemmelser gitt i eller i medhold av lov.

Når kommunen mottar tiltakshavers søknad, må den vurdere om søknaden er fullstendig. Det vil si at kommunen må kontrollere at nødvendig dokumentasjon, erklæringer med videre foreligger. Kommunen skal ikke vurdere om tiltaket er i samsvar med tekniske krav etter plan- og bygningsloven eller etter teknisk forskrift. Kommunen må ferdigbehandle søknadene innenfor de maksimumsfristene som fremgår av plan- og bygningsloven med forskrift, og vedtaket må utformes i samsvar med forvaltningslovens krav til vedtakets innhold.

Med virkning fra 1. juli 2015 ble plan- og bygningsloven endret på noen punkter. Endringene knytter seg blant annet til saksbehandlingsfrister for søknader om tiltak som krever dispensasjon fra plan- og planbestemmelser. Revisor har ikke undersøkt noen saker som kommunen har mottatt *før* regelendringen trådte i kraft, og som krevde dispensasjon fra plan- og planbestemmelser. Vi vil derfor utelukkende legge til grunn frister i gjeldende regelverk når vi beregner og vurderer kommunens totale saksbehandlingstid.

[2] Prop. 91 L (2011-2012)

2.2.1 Søknadstyper

Plan- og bygningsloven § 20-1 omhandler alle tiltak som omfattes av byggesaksbestemmelsene. Tiltak som nevnt i bestemmelsen kan ikke gjennomføres med mindre det er søkt om tillatelse hos kommunen, og kommunen har innvilget søknaden, jf. § 20-2. Søknad, prosjektering, utførelse av tiltak etter pbl. § 20-1 skal som hovedregel gjennomføres av foretak med ansvarsrett[3] jf. § 20-3. Unntak fremgår av pbl. § 20-4 som gjelder tiltak hvor det ikke er krav om at tiltakshaver bistås av fagkyndige foretak med ansvarsrett, og hvor tiltakshaver selv kan stå for søknad, prosjektering og utførelse. Dette er ikke til hinder for at tiltakshaver lar oppgavene utføres av andre på sine vegne, men vedkommende har i alle tilfeller ansvaret selv. Krav til at tiltaket gjennomføres av foretak med ansvarsrett gjelder heller ikke for §§ 20-5, 20-6, 20-7 og 20-8. For tiltak etter disse bestemmelsene gjelder heller ikke krav om søknad til kommunen for gjennomføring.

2.2.2 Saksbehandlingsfrister

Plan- og bygningsloven § 21-7 inneholder maksimumsfrister for kommunens saksbehandling av byggesøknader, og angir rettsvirkningene av kommunens overskridelse av fristene.

Det følger av pbl. § 21-7 at kommunen skal avgjøre byggesaker som er søknadspliktige etter § 20-2 *innen 12 uker*, med mindre annet følger av bestemmelsens annet eller tredje ledd. Fram til 1. juli 2015 omfattet 12-ukersfristen også søknader som krever dispensasjon fra bygningsdelen i loven, mens søknader som innebærer dispensasjon fra kommunale planer, ikke var omfattet. Etter lovendringen 1. juli 2015 gjelder saksbehandlingsfristen på 12 uker også for søknader der det må dispenseres fra plan eller planbestemmelser. Denne fristen løper imidlertid ikke i den tiden søknaden ligger til uttalelse hos regionale og statlige myndigheter, jf. pbl. § 21-7 fjerde ledd.

Av plan- og bygningsloven § 21-7 første og annet ledd fremgår det hvilke saker kommunen må avgjøre *innen tre uker*. Det gjelder for det første ved søknad om tillatelse etter pbl. § 20-3 der tiltaket er i samsvar med bestemmelser gitt i eller i medhold av loven, der det ikke foreligger merknader fra naboer eller gjenboere, og ytterlige tillatelse, samtykke eller uttalelser fra annen myndighet ikke er nødvendig. Dersom kommunen ikke har avgjort saken innen fristens utløp, regnes tillatelse som gitt. Det samme gjelder for tiltak som omfattes av § 20-4 der tiltaket er i samsvar med bestemmelser gitt i eller i medhold av lov og ytterligere tillatelse, samtykke eller uttalelse fra annen myndighet ikke er nødvendig.

Byggesaksforskriften § 7-2 inneholder regler for beregning og forlengelse av frist. Tidsfristen begynner å løpe når søknaden er mottatt av kommunen, og gjelder frem til vedtaket er sendt. Det fremgår imidlertid av bestemmelsen at fristene kan forlenges med den tid som medgår til feilretting eller supplering av opplysninger. Det vil si at perioden fra kommunen sender melding til søker/tiltakshaver om at søknaden er mangelfull eller inneholder feil opplysninger og inntil fullstendig søknad foreligger hos kommunen, ikke skal medregnes i behandlingstiden.

Byggesaksforskriftens § 7-3 *Kommunens og klageinstansens adgang til ensidig fristforlengelse* gir kommunen anledning til å forlenge fristen for å behandle søknader dersom saken er særlig

[3] Ansvar i plan- og bygningslovens forstand innebærer at foretaket skal innestå direkte overfor bygningsmyndighetene for at kravene i lov og forskrift er oppfylt. Dette gjelder med hensyn til både formelle og materielle krav til aktiviteter foretaket har søkt om og fått godkjent ansvar for. Ansvar betyr her at en oppgave skal utføres i tråd med lovgivningen og den gitte tillatelse samt at manglende eller feil gjennomføring kan følges opp med pålegg og sanksjoner. Ansvaret er en direkte linje mellom ansvarlig aktør og bygningsmyndighetene; det forutsettes rolleforståelse og kompetanse, og er basert på tillit. På den annen side er kommunene gitt større sanksjonsmyndigheter som følge av, eller som kompensasjon for, større vekt på egenkontroll, egenerklæring og tillit, jf. Ot.prp.nr. 45 (2007-2008) s. 121-124

komplisert, krever ekstra politisk avklaring, eller krever tillatelse eller samtykke fra andre myndigheter etter pbl. § 21-5. Ny frist skal i slike tilfeller meddeles tiltakshaver og ansvarlig søker så snart det er klart at fristen vil bli overskredet.

Gjennom plan- og bygningsloven § 21-15 første ledd *Den kommunale bygningsmyndighetens samordningsplikt* gis kommunen mulighet til å avvente å fatte vedtak i tilfeller der tiltaket er betinget av samtykke eller avgjørelse fra annen myndighet, eller planer for tiltaket skal legges fram for slik myndighet. Kommunen kan eventuelt gi rammetillatelse innenfor sitt myndighetsområde, med forbehold om at igangsettelsestillatelse ikke vil bli gitt før forholdet til andre myndigheter er brakt i orden, jf. § 21-4 tredje ledd. Kommunen skal i nevnte tilfeller forelegge saken for myndigheter som følger av forskrift hvis ikke avgjørelse eller uttalelse er innhentet på forhånd. Pbl. § 21-5 tredje ledd gir andre myndigheter en frist på fire uker fra oversendelse til de må fatte avgjørelse eller avgi uttalelse. I særlige tilfeller kan kommunen forlenge fristen før denne er utløpt. Når tiltaket ikke er betinget av tillatelse eller samtykke fra andre myndigheter, kan saken avgjøres når fristen er ute.

Det følger av pbl. § 21-4 første ledd *Behandling av søknaden i kommunen* at når søknaden er fullstendig, skal kommunen snarest mulig og innenfor tidsfrister gitt i § 21-7 gi tillatelse dersom tiltaket ikke er i strid med bestemmelser gitt i eller i medhold av loven. Det følger av pbl. § 21-4 fjerde ledd at kommunen straks skal gi skriftlig underretning om vedtaket til søker og de som har merknader. Etter forvaltningsloven § 27 skal det forvaltningsorganet som har truffet vedtaket sørge for at partene underrettes om vedtaket så snart som mulig.

2.2.3 Tilbakebetaling av byggesaksgebyr ved fristoverskridelser

Bestemmelser om fristoverskridelser er gitt i byggesaksforskriften. Det følger av § 7-6 at kommunen ved overskridelse av tidsfristene i forskriften § 7-4 og pbl. § 21-7 skal tilbakebetale til tiltakshaver 25 % av det totale byggesaksgebyret for hver påbegynt uke etter at saksbehandlingsfristen er overskredet. Bestemmelsen gjelder ikke dersom det er avtalt særskilte frister eller kommunen har forlenget fristen etter § 7-3. I slike tilfeller inntrer virkninger av fristoverskridelse fra det tidspunktet hvor kommunen overskrider den avtalte eller forlengede fristen.

2.2.4 Foreløpig svar

Plan- og bygningslovens saksbehandlingsregler suppleres av de alminnelige saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven, jf. pbl. § 1-9 første ledd. Av fvl. § 11 a) følger det at forvaltningsorganet skal forberede og avgjøre saken uten ugrunnet opphold. Dersom kommunen anslår at det vil ta uforholdsmessig lang tid før det kan fattes et vedtak for eksempel i en byggesak, skal forvaltningsorganet som mottok henvendelsen snarest mulig gi et foreløpig svar. I svaret skal det gjøres rede for grunnen til at henvendelsen ikke kan behandles tidligere, og om mulig angis når svaret kan ventes. Foreløpig svar kan unnlates dersom det må anses som åpenbart unødvendig. Kommunen skal i saker som gjelder enkeltvedtak gi foreløpig svar dersom en henvendelse ikke kan besvares i løpet av en måned etter at den er mottatt.

2.2.5 Enkeltvedtak, grunngivning og underretning

Forvaltningslovens hovedregel er at et enkeltvedtak skal være skriftlig, jf. fvl. § 23. Etter fvl. § 24 skal enkeltvedtak grunngis, og forvaltningsorganet skal gi begrunnelsen samtidig med at vedtaket treffes. Videre følger det at i andre saker enn klagesaker kan forvaltningsorganet la være å gi samtidig begrunnelse dersom det innvilger en søknad og det ikke er grunn til å tro at noen part vil være misfornøyd med vedtaket. I begrunnelsen skal det vises til *de regler vedtaket bygger på*, med

mindre parten kjenner reglene. I den utstrekning det er nødvendig for å sette parten i stand til å forstå vedtaket, skal begrunnelsen også gjengi innholdet av reglene eller den problemstillingen vedtaket bygger på, jf. fvl. § 25 første ledd. I begrunnelsen skal også nevnes de *faktiske forhold vedtaket bygger på*, jf. fvl. § 25 annet ledd. Er de faktiske forhold beskrevet av parten selv eller i et dokument som er gjort kjent for parten, er en henvisning til den tidligere fremstillingen tilstrekkelig. I så fall skal det i underretningen til parten vedlegges kopi av fremstillingen. Videre fremgår det av bestemmelsen at de hovedhensyn som har vært avgjørende ved utøving av forvaltningsmessig skjønn bør nevnes. Er det gitt retningslinjer for skjønnsutøvingen, vil i alminnelighet en henvisning til retningslinjene være tilstrekkelig.

Forvaltningsorganet som har truffet vedtaket skal sørge for at partene underrettes om vedtaket så snart som mulig. I underretningen skal det gis opplysning om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten etter fvl. § 18 til å se sakens dokumenter.

På bakgrunn av ovenstående fremstilling, utleder vi som revisjonskriterier at Gratangen kommune i sin behandling av byggesaker skal:

- *Snarest mulig og senest innen den frist som fremgår av loven, gi tillatelse dersom tiltaket ikke er i strid med bestemmelser gitt i eller i medhold av loven*
- *Avgjøre søknad om tillatelse etter pbl. § 20-2 innen 12 uker etter at fullstendig søknad foreligger*
- *Avgjøre søknad om tillatelse til tiltak etter § 20-3 innen tre uker når vilkårene for det er til stede*
- *Avgjøre søknad om tillatelse til tiltak etter § 20-4 innen tre uker når vilkårene for det er til stede*
- *Gi et foreløpig svar dersom en henvendelse ikke kan besvares innen en måned etter at den er mottatt*
- *Tilbakebetale byggesaksgebyret i tråd med bestemmelser i byggesaksforskriften ved overskridelse av frister*
- *Utarbeide skriftlige vedtak*
- *Grunngi vedtak samtidig med at vedtak treffes*
- *Straks gi skriftlig underretning om vedtaket til søker og til de som har merknader*
- *Vise til de regler vedtaket bygger på og gjengi innholdet i reglene i den utstrekning det er nødvendig for å sette partene i stand til å forstå vedtaket*
- *Vise til de faktiske forhold som vedtaket bygger på*
- *Gi opplysninger om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter*

Utledning av revisjonskriterier for problemstilling 2

2.2.6 Om konsesjonsregelverket

Regler om konsesjon ved erverv av fast eiendom finnes i Lov 28. november 2003 nr. 98 om konsesjon ved erverv av fast eiendom (konsesjonsloven) mv. Loven har som formål å regulere og kontrollere omsetningen av fast eiendom for å oppnå et effektivt vern om landbrukets produksjonsarealer[4]. Hovedregelen for erverv av fast eiendom fremgår av § 2; etter denne kan fast eiendom ikke erverves uten tillatelse av Kongen (konsesjon). Kongens myndighet til å gi konsesjon kan overføres til kommunen. Unntak fra hovedregelen om konsesjonsplikt følger av loven. Unntak

[4] Konsesjonsloven § 1

fra konsesjonsplikten på grunnlag av eiendommens karakter fremgår av § 4. I tråd med bestemmelsen er følgende erverv unntatt konsesjonsplikt:

1. ubebygde enkelttomter for bolig, fritidshus eller naust, dersom tomten ikke er større enn 2 dekar og er godkjent fradelt etter plan- og bygningsloven og jordloven eller ikke trenger slik godkjenning etter jordloven
2. ubebygde enkelttomter for bolig eller fritidshus som ligger i et område som i kommuneplanens arealdel eller reguleringsplan etter plan- og bygningsloven er utlagt til bebyggelse og anlegg, og der tomteinndeling er foretatt eller godkjent av bygningsmyndighetene
3. andre ubebygde arealer dersom de ligger i et område som i reguleringsplanen er regulert til annet enn landbruks- natur- og friluftsformål samt reindrift, eller som i kommuneplanens arealdel er lagt ut til bebyggelse og anlegg
4. bebygd eiendom, ikke over 100 dekar, der fulldyrka og overflatedyrka jord ikke er mer enn 35 dekar

Videre fremgår det av konsesjonsloven § 5 første ledd nr. 1 at konsesjon ikke er nødvendig når erverver er eierens ektefelle eller i slekt med eieren eller eierens ektefelle i rett opp- eller nedstigende linje, eller på nærmere bestemte vilkår som fremgår av bestemmelsen. Tilsvarende gjelder for samboere i ekteskapslignende forhold, jf. § 5 tredje ledd.

Unntaksreglene i konsesjonsloven § 4 nr. 4 og § 5 første og tredje får den virkning at erverv av eiendommer under en viss størrelse, og der eventuell dyrket mark er under en viss størrelse, er unntatt konsesjonsplikt. Det samme gjelder ved enkelte slektskapsforhold mellom erverver og avhender. Det vil si at erverver ikke trenger å søke kommunen om konsesjon for å erverve slik eiendom. Imidlertid har kommunene med hjemmel i konsesjonsloven § 7 anledning til å utarbeide lokale forskrifter med egne bestemmelser om nedsatt konsesjonsgrense for å sikre helårs bosetting. For eiendommer som i utgangspunktet er unntatt fra konsesjonsplikten, kan slik forskrift sette konsesjonsfriheten ut av kraft. Dette gjelder for;

- bebygd eiendom som er eller har vært i bruk som helårsbolig
- eiendom med bebyggelse som ikke er tatt i bruk som helårsbolig, herunder eiendom med bebyggelse under oppføring, i områder som i reguleringsplan etter plan- og bygningsloven er regulert til boligformål
- ubebygd tomt som er regulert til boligformål

Slike regler gjeldede for Gratangen kommune er gitt i *Forskrift 18. februar 2001 nr. 175 om nedsatt konsesjonsgrense etter konsesjonsloven § 7, Gratangen kommune, Troms*. Statens landbruksforvaltning innvilget kommunens søknad om å innføre denne forskriften i vedtak av 18.2.2010. I vedtaket ble det vist til at kommunen ønsket å legge til rette for at flest mulig boliger i Gratangen ble benyttet til helårsbolig, og at fritidsbebyggelse skulle legges til regulerte felt. Statens landbruksforvaltning la til grunn at det var nødvendig å hindre at eiendommer som burde brukes til helårsboliger ble brukt til fritidsformål.

Forskriften får den virkning at konsesjonsfrihet etter konsesjonsloven § 4 første ledd nr. 2 settes ut av kraft for nærmere bestemte eiendommer i Gratangen kommune. Dette betyr at det likevel er plikt til å søke konsesjon ved erverv av slik eiendom. Dette gjelder for ubebygd tomt som er regulert til boligformål. Etter konsesjonsloven § 4 første ledd nr. 4 gjelder det også for bebygd eiendom som er eller har vært i bruk som helårsbolig, og for eiendom med bebyggelse som ikke er tatt i bruk som helårsbolig, herunder eiendom med bebyggelse under oppføring i områder som i reguleringsplan

etter plan- og bygningsloven er regulert til boligformål. Sist fremgår det at konsesjonsfriheten settes ut av kraft for slike eiendommer som nevnt over, også når erverver er i slik slektskap med avhender som nevnt i konsesjonsloven § 5 første ledd nr. 1. Ved erverv av slik eiendom i Gratangen kommune må erverver søke kommunen om konsesjon.

Regler for saksbehandlingen fremgår av kapittel 5 i konsesjonsloven. Etter § 12 skal konsesjonssøknad sendes til ordføreren i den kommunen der eiendommen ligger. Ellers gjelder forvaltningslovens bestemmelser om den formelle saksbehandlingen ved enkeltvedtak.

Ved avgjørelse av saker etter forskrift om nedsatt konsesjonsgrense, slik som i Gratangen kommune, skal kommunen gi konsesjon når det ikke er nødvendig å hindre at eiendommen blir brukt til fritidsformål. Ved avgjørelsen kan det legges vekt på eiendommens beliggenhet, herunder om området der eiendommen ligger i har karakter av å være et utpreget fritidsområde, bebyggelsens art og standard, hvor lang tid det er gått siden eiendommen er brukt som helårsbolig, hvor lang tid den ble brukt som helårsbolig, og om det er påregnelig at andre vil kjøpe eiendommen for å bruke den til helårsbolig[5]. Konsesjon kan gis på slike vilkår som i hvert enkelt tilfelle finnes påkrevd av hensyn til de formål loven skal fremme[6]. Kongen skal ut fra hensynet til bosetting, helhetlig ressursforvaltning og kulturlandskap ta stilling til om det er påkrevd å stille vilkår om boplikt, og om boplikten skal være en personlig plikt for eier.

2.2.7 Saksbehandlingsfrister

Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker, gjelder for den virksomhet som drives av forvaltningsorganer, herunder kommuner, og gjelder således i saker hvor Gratangen kommune behandler konsesjonssøknader fra erververe av eiendom i kommunen. Regler om saksbehandlingstid fremgår av § 11 a. Etter denne skal forvaltningsorganet forberede og avgjøre saken uten ugrunnet opphold. Begrepet «uten ugrunnet opphold» er utpreget skjønnsmessig, og betydningen vil kunne variere fra sak til sak. Hva som i det enkelte tilfellet vil være en forsvarlig saksbehandlingstid, vil måtte variere med sakens art, omfang, tilgjengelig ressurser m.v.[7] Uansett skal organet, i saker som gjelder enkeltvedtak, gi foreløpig svar etter forvaltningsloven § 11a annet ledd dersom en henvendelse ikke kan besvares i løpet av en måned etter at den er mottatt. Et enkeltvedtak defineres som et vedtak som gjelder rettigheter eller plikter til en eller flere bestemte personer[8], og et konsesjonsvedtak er å betrakte som et enkeltvedtak.

2.2.8 Oppfølging av vedtak

Oppfølging av vedtak er en del av kommunens behandling av konsesjonssaker. Som tidligere nevnt kan kommunen gi tillatelse til å erverve eiendom på nærmere bestemte vilkår[9]. Kommunen og fylkesmannen skal føre kontroll med at vilkår som er satt for konsesjon blir overholdt. Særlig relevant i denne forvaltningsrevisjonen er at kommunen skal føre kontroll med at bo- og driveplikt overholdes i de tilfeller hvor dette pålegges erverver. Erverver som har boplikt på en eiendom, skal ta eiendommen som sin reelle bolig. En eiendom er tatt som reell bolig hvis eieren er registrert bosatt på eiendommen etter regler fastsatt i eller i medhold av lov 16. januar 1970 nr. 1 om folkeregistrering[10].

[5] Konsesjonsloven § 10
[6] Konsesjonsloven § 11
[7] Ot. prp. nr. 75 (1993-1994) s. 59
[8] Forvaltningsloven § 2 b)
[9] Konsesjonsloven § 11
[10] Konsesjonsloven § 6

På grunnlag av ovenstående fremstilling utleder vi som revisjonskriterier at Gratangen kommune i sin behandling av konsesjonssaker skal:

- *Avgjøre saken uten ugrunnet opphold*
- *Gi foreløpig svar dersom det viser seg at det vil ta mer enn fire uker å treffe vedtak i saken*
- *Utarbeide skriftlige vedtak*
- *Grunngi vedtak samtidig med at vedtak treffes*
- *Vise til de regler vedtaket bygger på og gjengi innholdet i reglene i den utstrekning det er nødvendig for å sette partene i stand til å forstå vedtaket*
- *Vise til de faktiske forhold som vedtaket bygger på*
- *Gi opplysninger om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter*
- *Følge opp vedtak og føre kontroll med at vilkår for konsesjon overholdes*

Revisjonskriteriene vi har utledet, oppgis i tekstboks innledningsvis i kapitlene de brukes i.

3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENSING

3.1 Metode og datamateriale

Forvaltningsrevisjonsprosjektet er gjennomført i henhold til gjeldende standard for forvaltningsrevisjon[11].

Revisor har hovedsakelig basert seg på dokumentanalyse som metode ved gjennomføringen av denne forvaltningsrevisjonen. Revisjonen avholdt oppstartsmøte med representanter for kommunen 18.9.2017. Til stede fra kommunen var konstituert teknisk sjef og to byggesaksbehandlere. I forkant av møtet fikk vi tilsendt en oversikt over byggesakene som kommunen behandlet i årene 2015, 2016 samt første halvdel av 2017. Ut fra denne saksoversikten gjorde vi et tilfeldig utvalg av byggesaker for gjennomgang. Revisor fikk tilgang til Gratangen kommunes byggesaksmapper under gjennomgangen av de aktuelle byggesakene, og gjennomgikk disse i Gratangen kommunes lokaler 18.9.2017 og 19.9.2017. Spørsmål til den enkelte sak har vært rettet til kontaktpersonen for prosjektet muntlig i forbindelse med mappegjennomgangen, og skriftlig per e-post i etterkant. En del saker var av ulike grunner ikke relevant å undersøke; for eksempel var det saker som ikke krevde behandling etter plan- og bygningsloven, eller krevde behandling etter annet lovverk. Noen saker gjaldt melding om tiltak som ikke var søknadspliktige.

Vi endte opp med å undersøke 28 av kommunens byggesaker. Vi har ikke godt nok grunnlag for å si noe om hvor mange byggesaker kommunen har behandlet totalt i den undersøkte perioden, og dermed hvor stor andel av det totale antall byggesaker vi har undersøkt. Det finnes ikke KOSTRA-tall som sier noe om dette. Oversikten som revisor fikk oversendt var utskrift av postlister for den undersøkte perioden, der byggesaker var markert med egen farge. Noen av disse sakene viste seg imidlertid å være saker som ikke krevde behandling etter plan- og bygningsloven, eller som ikke omhandlet søknader om tiltak. Mange av sakene som var merket tilhørte samme saksnummer. Det var derfor ikke mulig å telle de markerte sakene for å komme frem til det totale antall saker. Ved en gjennomgang av postlistene fant revisor at noen saker også hadde flere saksnummer[12]. Vi gikk gjennom alle sakstitlene i postlisten, og telte antall saker der sakstittelen tilsa at det gjaldt søknad om tillatelse til tiltak, eller melding om tiltak etter plan- og bygningsloven. En slik gjennomgang ga et resultat på 98 saker. Vi gjør oppmerksom på at dette, på grunn av ovenfor nevnte forhold, ikke kan garanteres å være det nøyaktige antallet. Ved å legge til grunn av kommunen i den nevnte tidsperioden har mottatt 98 søknader, har vi undersøkt 29 % av søknader eller meldinger om tiltak som har kommet inn til kommunen i den undersøkte perioden.

Revisors undersøkelse omhandler som nevnt behandlingen av byggesaker i 2015, 2016 og første halvdel 2017. Vi har kartlagt og vurdert kommunens overholdelse av saksbehandlingsfrister, utforming av vedtak og underretning til søker/tiltakshaver. Det inngår ikke i undersøkelsen å gjøre faglige vurderinger av det materielle innholdet i kommunens vedtak. I undersøkelsen inngår vurderinger av om kommunen har overholdt lovens krav til saksbehandlingstid. For å finne den faktiske saksbehandlingstiden for det enkelte vedtaket har vi talt hvor mange kalenderdager som har gått fra søknaden kom fram til kommunen, og til kommunen sendte underretning om vedtaket til tiltakshaver. For de sakene der det har vært aktuelt, har vi trukket fra tid som er gått med til retting av feil og komplettering av søknadene.

[11] *RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon* fastsatt av Norges kommunerevisorforbunds styre 1. februar 2011
[12] For eksempel fikk noen saker nytt saksnummer idet de ble sendt på høring til andre myndighetsinstanser

For den delen av prosjektet som omhandlet saksbehandlingen i konsesjonssaker, fikk revisor tilsendt på e-post en oversikt over alle konsesjonssaker som var behandlet i perioden 2014-2017. Vi så at en klar overvekt av saker som omhandlet egenerklæringer om konsesjonsfrihet. Disse sakene gjelder ved kjøp av eiendom og der kjøper har til hensikt straks å bosette seg på eiendommen. I disse sakene gis det alltid konsesjon, og disse sakene var således ikke hensiktsmessig å gjøre til gjenstand for undersøkelse i prosjektet. Vi valgte, etter signaler fra kontrollutvalget, å undersøke saker som omhandlet konsesjon for erverv av eiendom hvor søker ønsket fritak fra bo- og driveplikten. Saksmengden for denne type saker var langt mere begrenset. Vi plukket ut for gjennomgang tolv saker. Så vidt vi kunne se var dette *alle* sakene som omhandlet fritak fra boplikt i den undersøkte perioden. Utvalget ble deretter redusert til åtte saker, fordi fire av sakene ikke var ferdigbehandlet i kommunen.

For å besvare problemstillingen som gjelder kommunens behandling av konsesjonssaker, hadde vi også behov for noe muntlig informasjon. I forbindelse med mappegjennomgangen avholdt vi et møte med rådmannen, fagkonsulent for jordbruk og teknisk sjef. Vi stilte spørsmål knyttet til kommunens behandling av konsesjonssaker, og fikk svar på våre spørsmål.

Ansvarlig for konsesjonssakene i kommunen opplyste om at kommunen ikke tar konsesjonssakene opp til behandling før saksbehandlingsgebyret er betalt av søker. De sender ut melding til søker om dette når søknad kommer inn til kommunen, men opplyser om at det er innholdet i søknaden som bestemmer når søknaden er fullstendig. Vi gjør leseren oppmerksom på at vi, i vår vurdering av den totale saksbehandlingstiden i kommunen, legger til grunn at saksbehandlingstiden starter i det søknaden med sitt innhold anses for å være fullstendig. Vi har ikke undersøkt når byggesaksgebyr er innbetalt til kommunen i den enkelte sak.

3.1.1 Gyldighet og pålitelighet

Med gyldige data menes at dataene som samles inn i undersøkelsen, skal utgjøre et relevant og tilstrekkelig grunnlag for å vurdere den reviderte virksomheten opp imot revisjonskriteriene og problemstillingen. Kommunens byggesaksbehandling skal være skriftlig. Kommunens praksis i behandling av byggesaker skal dermed kunne belyses gjennom analyser av skriftlig materiale. Vi anser derfor dokumentasjonen som kommunen har arkivert tilknyttet den enkelte søknad som relevante data for å kunne gjøre vurderinger opp mot revisjonskriteriene og problemstillingen. Vi mener at vi, ved å undersøke 29% av det totale antall saker, har undersøkt en tilstrekkelig stor andel av Gratangen kommunes totale antall behandlede byggesaker i den reviderte perioden til å se *tydelige indikatorer* på i hvilken grad kommunen overholder saksbehandlingsregler. Revisjonen mener at det datamaterialet som er presentert som «revisors funn» i denne delen av rapporten, oppfyller gyldighetskravet.

Som nevnt har vi gjennomgått de åtte konsesjonssakene som Gratangen kommune har behandlet. Kontrollutvalget ønsket at det i denne forvaltningsrevisjonen skulle inngå undersøkelser av om relativt like saker ble behandlet likt av kommunen. Sakene som kunne undersøkes hadde ulikt faktisk grunnlag, og vi har med dette ikke hatt gyldige data for å kunne vurdere og konkludere på spørsmålet om likebehandling i konsesjonssaker. Vi gir imidlertid en fremstilling av fakta i de åtte sakene og sammenfatter funn da dette vil bidra til å belyse kommunens faktiske saksbehandling. Når det gjelder kommunens etterlevelse av saksbehandlingsregler for øvrig har vi grunnlag for å gjøre vurderinger. Ved å gjennomgå det skriftlige materialet kommunen har arkivert tilknyttet sin saksbehandling av hver enkelt konsesjonssak har vi relevante data. Utvalget er også tilstrekkelig ved at samtlige åtte konsesjonssaker inngår i undersøkelsen.

Med pålitelige data menes at dataene skal være mest mulig nøyaktige. Revisjonen har vurdert eventuelle feilkilder i det innsamlede datamaterialet. Vi har sammenliknet de ulike typene data med hverandre for å avdekke eventuelle motsetninger i opplysninger som fremkommer i dem. I tillegg har vi framlagt datamaterialet for kommunen og korrigert de faktafeil som de har påpekt. Informasjonen er innhentet fra kommunens interne saksbehandlingssystem, og vi har gjort et tilfeldig utplukk av saker. Den muntlige informasjonen vi legger til grunn i undersøkelsen, er innhentet fra personer i kommunens administrasjon som er sentrale om området for saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker. På bakgrunn av forannevnte vurderinger, sammenlikninger og verifiseringer, forutsetter revisjonen at det ikke er vesentlige feil i datamaterialet som presenteres i rapporten.

Kontrollutvalget har bedt revisor undersøke saker hvor det søkes om fritak fra boplikt. I Gratangen kommune er det formannskapet og utvalget for teknisk, miljø og næring som treffer vedtak i konsesjonssakene. Våre undersøkelser knytter seg til arbeidet som gjøres administrativt i kommunen. Etter gjeldende standard for forvaltningsrevisjon skal revisor ikke gjøre vurderinger av politiske prioriteringer. Det er imidlertid administrasjonen som forbereder konsesjonssakene til politisk behandling, og avgir innstilling til vedtak. Det er også administrasjonen som utformer vedtak, vedtaksbrev og underretter søker om vedtaket. Revisor presiserer at våre undersøkelser i denne forvaltningsrevisjonen er av administrasjonens arbeid, og vi gjør ikke vurderinger av politiske vedtak og prioriteringer.

Påliteligheten og gyldigheten i det presenterte datamaterialet er også søkt sikret gjennom revisjonens interne kvalitetssikringssystem.

4 BYGGESAKER

Overholder Gratangen kommune sentrale saksbehandlingsregler i sin behandling av byggesaker?

Gratangen kommune skal i sin behandling av byggesaker:

- *Snarest mulig og senest innen den frist som fremgår av loven, gi tillatelse dersom tiltaket ikke er i strid med bestemmelser gitt i eller i medhold av loven*
- *Avgjøre søknad om tillatelse etter pbl. § 20-2 innen 12 uker etter at fullstendig søknad foreligger*
- *Avgjøre søknad om tillatelse til tiltak etter § 20-3 innen tre uker når vilkårene for det er til stede*
- *Avgjøre søknad om tillatelse til tiltak etter § 20-4 innen tre uker når vilkårene for det er til stede*
- *Gi et foreløpig svar dersom en henvendelse ikke kan besvares innen en måned etter at den er mottatt*
- *Tilbakebetale byggesaksgebyret i tråd med bestemmelser i byggesaksforskriften ved overskridelse av frister*
- *Utarbeide skriftlige vedtak*
- *Grunngi vedtak samtidig med at vedtak treffes*
- *Straks gi skriftlig underretning om vedtaket til søker og til de som har merknader*
- *Vise til de regler vedtaket bygger på og gjengi innholdet i reglene i den utstrekning det er nødvendig for å sette partene i stand til å forstå vedtaket*
- *Vise til de faktiske forhold som vedtaket bygger på*
- *Gi opplysninger om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter*

4.1 Skriftlighet

Revisors funn
I 27 av de 28 byggesakene revisor har undersøkt, har kommunen fattet skriftlige vedtak. Når det gjelder den siste saken så opplyser kommunen om at vedtak er truffet og at tiltaket er gjennomført, men det skriftlige vedtaket finnes ikke i kommunens saksbehandlingssystem. Våre fremstillinger av funn og vurderinger i det følgende knytter seg til de 27 sakene der kommunen har truffet skriftlig vedtak.

Revisors vurdering
På bakgrunn av ovenstående er revisors vurdering at Gratangen kommune i 27 av 28 saker har oppfylt revisjonskriteriet om at det skal utarbeides skriftlige vedtak.

4.2 Saksbehandlingsfrister

Revisors funn
I 27 av de 28 byggesakene revisor har undersøkt, har kommunen fattet skriftlige vedtak. Når det gjelder den siste saken så opplyser kommunen om at vedtak er truffet og at tiltaket er gjennomført, men det skriftlige vedtaket finnes ikke i kommunens saksbehandlingssystem. Nedenstående tabell gir en oversikt over Gratangen kommunes saksbehandlingstid i disse 27 sakene. Av de 27 sakene hadde åtte saker saksbehandlingsfrist på tolv uker, og 19 av sakene hadde saksbehandlingsfrist på tre uker. Revisor har beregnet hvor lang tid kommunen har brukt på å behandle søknaden fra den er mottatt av kommunen og fram til datoen oppgitt i kommunens vedtaksbrev.

Tabell 1: ***Faktisk saksbehandlingstid for saker avgjort etter plan- og bygningsloven.***

Saksbehandl.tid → **Type sak ↓**	**1 uke** < 8 dager	**2 uker** 8 – 14 dager	**3 uker** 15- 21 dager	**4 uker** 22 – 28 dager	**5 uker** 29 - 35 dager	**6 – 12 uker** 36 – 84 dager	**12 uker <** 84 dager <	**Totalt antall saker**
Antall med 12 ukers saksbehandlingsfrist	-	2	-	-	1	1	4	**8**
Antall med 3 ukers saksbehandlingsfrist	3	1	1	-	2	4	8	**19**
Totalt antall saker	3	3	1	-	3	5	12	**27**

Av de åtte sakene med saksbehandlingstid på 12 uker ble:
- to saker avgjort innen to uker
- én sak avgjort i løpet av fem uker
- én sak avgjort etter fem uker, men før 12 uker
- fire avgjort etter 12 uker

Revisor fikk informasjon fra kommunen om at oversittelse av saksbehandlingsfrister ofte ble begrunnet i mangelfulle søknader, og at tiltakshavere i mange tilfeller måtte ha veiledning ved utfylling av søknad. I slike tilfeller er tiltakshaver ifølge kommunen orientert om at saksbehandlingen vil ta lengre tid, men det finnes i liten grad skriftlig dokumentasjon på at slik orientering er gitt av kommunen. I én av de undersøkte sakene finner revisor at det er sendt ut mangelbrev til tiltakshaver. I denne saken har kommunen overholdt saksbehandlingsfristen. Revisor fikk informasjon om at kommunen i utstrakt grad har telefonkontakt med tiltakshavere, og informerer om saksbehandlingstid og eventuelle mangler ved søknadene på telefon.

Revisors vurderinger
På bakgrunn av ovenstående funn er revisors vurdering at Gratangen kommune i én av de undersøkte sakene ikke har oppfylt revisjonskriteriet om at det skal treffes skriftlig vedtak. Videre er revisors vurdering at kommunen i ni av de 27 undersøkte sakene der det var truffet skriftlig vedtak, har oppfylt revisjonskriteriet om å *snarest mulig, og senest innen den frist som fremgår av loven, gi tillatelse dersom tiltaket ikke er i strid med bestemmelser gitt i eller i medhold av loven.* Fordi saksbehandlingsfristen var oversittet i 18 av de undersøkte sakene, vurderes revisjonskriteriet som ikke oppfylt.

Videre vurderer revisor at Gratangen kommune i fire av åtte saker har overholdt revisjonskriteriet om å *avgjøre søknad om tillatelse til tiltak etter pbl. § 20-2 innen 12 uker etter at fullstendig søknad foreligger*. I fire av sakene som hadde 12-ukers saksbehandlingsfrist var fristen overskredet. Revisor vurderer at Gratangen kommune i 5 av 19 saker har overholdt revisjonskriteriene om å *avgjøre*

9/18 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker - 17/01317-6 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker : Forvaltningsrevisjonsrapport Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker

søknad om tillatelse til tiltak etter pbl. §§ 20-3 og 20-4 innen tre uker når vilkårene for det er til stede. I 14 av sakene som hadde 3-ukers saksbehandlingstid var fristen overskredet. I disse sakene regnes tillatelse som gitt dersom kommunen ikke har avgjort søknaden innen tre uker.

4.3 Foreløpig svar

Revisors funn
Revisor har funnet at Gratangen kommune i 20 av de undersøkte sakene ikke har fattet vedtak i løpet av én måned etter at søknaden ble mottatt. 14 av disse sakene gjelder tillatelse til tiltak der tillatelse regnes som gitt dersom kommunen ikke har avgjort saken innen utløpet av fristen på tre uker. Revisor kan ikke finne dokumentasjon som viser at kommunen i noen av tilfellene har sendt foreløpig svar til tiltakshaver. I møte med representanter for kommunen stilte revisor spørsmål knyttet til kommunens praksis for å sende ut foreløpig svar i tilfeller der kommunen så at saksbehandlingstiden kom til å bli lang. Representantene fra teknisk avdeling hadde ikke oversikt over i hvilken utstrekning dette ble gjort, men fortalte at kommunen ikke hadde tilfredsstillende rutiner for dette. Vi fikk opplyst at dersom det ikke lå dokumentasjon på midlertidig svar i de mappene som vi undersøkte, var dette ikke sendt. Vi fikk også opplyst at det hendte at innbyggerne ringte til kommunen for å forhøre seg om saksbehandlingstiden, og at kommunen ga muntlig orientering om status og saksbehandlingstid, uten at dette kunne dokumenteres.

Revisors vurderinger
På bakgrunn av ovenstående funn er revisors vurdering at Gratangen kommune ikke har oppfylt revisjonskriteriet om å gi foreløpig svar etter forvaltningsloven § 11 a.

4.4 Vedtaksinnhold og underretning om vedtak

Revisors funn
Representanter fra kommunen informerte om at det lå en vedtaksmal i saksbehandlingssystemet, som saksbehandlerne brukte. Revisor fant at innholdet i vedtaksbrevene varierte. Felles for alle vedtakene var at de viste til søknad om tiltak, og til når denne var datert.

Begrunnelse av vedtak
Det ble gitt tillatelse til tiltak i alle sakene revisor undersøkte. 11 av de 27 sakene der revisor fant skriftlige vedtak, fant vi at det fremgikk en begrunnelse av vedtaket. I de tilfellene hvor saker var gått til politisk behandling, fremgikk begrunnelsen av saksfremlegget.

Rettslig grunnlag
I 25 av de skriftlige vedtakene, fant revisor at kommunen viste til de regler som vedtaket bygde på.

Faktiske forhold
I alle de undersøkte vedtakene fant revisor at kommunen viste til datert søknad, med de vedlegg som fulgte med søknaden. I de tilfellene hvor saken var behandlet politisk, fremgikk en redegjørelse for de faktiske forhold av administrasjonssjefens saksutredning til utvalget.

Opplysning om klage og retten til å sakens dokumenter
Revisor fant at det var variasjon i vedtakene på hvordan kommunen opplyste om adgang til å klage og til å se sakens dokumenter. I ni av sakene viste kommunen til klageadgang, klagefrist,

klageinstans og nærmere om fremgangsmåten ved klage. I ti av sakene viste kommunen ikke til klageinstans, og i to av disse sakene ble det heller ikke vist til den nærmere fremgangsmåten ved klage. I én sak viste kommunen bare til hjemmelen for å påklage vedtak etter forvaltningsloven, og i syv av sakene fremgikk ikke informasjon om noen av de ovenstående momenter.

I 6 av 27 skriftlige vedtak informerte kommunen om retten til å se sakens dokumenter.

Underretning om vedtak

Når Gratangen kommune treffer vedtak i byggesaker, sendes som hovedregel skriftlig underretning om vedtaket til tiltakshaver. Vi spurte kommunen om det var praksis at underretning ble sendt umiddelbart etter at vedtaket var fattet. Vi fikk svar at underretning stort sett blir sendt umiddelbart etter at vedtak var fattet, men at det også hendte at det tok noen dager før underretning gikk ut til tiltakshaver. Undersøkelser av når søker er underrettet om vedtak, kan gjøres ved å sammenligne vedtaksdato og dato for når vedtaksbrevet er registrert som utgående i kommunens postjournaler. Gratangen kommune har fått nytt system for postjournal, og de fleste sakene som revisor undersøkte finnes ikke i det nye systemet for postjournal. Vi fant at tre av de undersøkte sakene var registrert i postjournalen. I én av disse sakene var vedtaksbrevet journalført seks dager etter vedtaksdato, i ett tilfelle var vedtaksbrevet journalført en dag etter vedtaksdato, og i ett tilfelle var vedtaksbrevet journalført samme dato som vedtaket ble truffet. I én av de undersøkte sakene fant vi at naboer hadde hatt merknader til tiltaket,

Revisors vurderinger

På bakgrunn av ovennevnte funn vurderer revisor at kravet til at vedtak skal grunngis samtidig med at vedtak treffes er oppfylt i 11 av 27 saker. Revisor bemerker at det ble gitt tillatelse i alle de undersøkte sakene, og at kommunen etter forvaltningsloven § 24 kan la være å gi samtidig begrunnelse dersom det innvilger en søknad og det ikke er grunn til å tro at noen part vil være misfornøyd med vedtaket.

Kravet til at det i vedtaket skal vises til de regler som vedtaket bygger på vurderes som oppfylt i 25 av 27 saker. Kravet til at det i vedtaket skal vises til de faktiske forhold vurderes som oppfylt i alle de undersøkte sakene.

For kriteriet om at det i underretningen skal gis opplysning om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter, bemerker revisor at kommunen ikke hadde ensartet praksis for orientering om slike forhold. På bakgrunn av ovenstående funn er revisors vurdering at kriteriet er oppfylt *i liten grad.* Revisor bemerker imidlertid at alle de undersøkte søknadene ble innvilget, og at de hensynene som begrunner kravet om å opplyse om klageadgang ikke gjør seg gjeldende i like stor grad når søknader blir fullstendig innvilget.

På bakgrunn av våre funn har revisor ikke grunnlag for å gi en samlet vurdering av om kommunen har oppfylt kriteriet til at tiltakshaver skal underrettes om vedtaket så snart som mulig. Dette fordi vi ikke har konkret informasjon om når de enkelte undersøkte vedtak ble sendt ut til tiltakshaver. Vi viser imidlertid til informasjon fra kommunen om at tiltakshaver stort sett orienteres om vedtaket i løpet av noen dager.

9/18 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker - 17/01317-6 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker : Forvaltningsrevisjonsrapport Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker

4.5 Tilbakebetaling av byggesaksgebyr

Revisors funn
I oppstartsmøte med kommunen spurte revisor om kommunen hadde rutiner og praksis for tilbakebetaling av byggesaksgebyr etter bestemmelsene i byggesaksforskriften i de tilfellene hvor kommunen har oversittet den lovpålagte saksbehandlingsfristen. Vi fikk informasjon fra konstituert teknisk sjef om at kommunen ikke hadde praksis for dette, og at han ikke var kjent med at innbyggere hadde krevd refusjon av byggesaksgebyr i saker med fristoversittelser. Ved gjennomgang av mappene kunne revisor heller ikke finne dokumentasjon på at byggesaksgebyr var tilbakebetalt eller redusert som en følge av at saksbehandlingsfrister var oversittet.

Revisors vurderinger
På bakgrunn av ovenstående funn er revisors vurdering at Gratangen kommune ikke har overholdt krav om tilbakebetaling av byggesaksgebyr etter bestemmelsene i byggesaksforskriften.

4.6 Konklusjon

På bakgrunn av ovenstående funn og vurderinger er revisors konklusjon at Gratangen kommune ***i noen grad*** har overholdt sentrale saksbehandlingsregler i sin behandling av byggesaker.

5 KONSESJONSSAKER

Overholder Gratangen kommune sentralt lovverk i sin behandling av eierskiftesaker?

Gratangen kommune skal i sin behandling av konsesjonssaker:

- *Avgjøre saken uten ugrunnet opphold*
- *Gi foreløpig svar dersom det viser seg at det vil ta mer enn fire uker å treffe vedtak i saken*
- *Utarbeide skriftlige vedtak*
- *Grunngi vedtak samtidig med at vedtak treffes*
- *Vise til de regler vedtaket bygger på og gjengi innholdet i reglene i den utstrekning det er nødvendig for å sette partene i stand til å forstå vedtaket*
- *Vise til de faktiske forhold som vedtaket bygger på*
- *Gi opplysninger om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter*
- *Følge opp vedtak og føre kontroll med at vilkår for konsesjon overholdes*

5.1 Innledning

Gratangen kommune har innført nullkonsesjon, som betyr at det må gis konsesjon for alle eiendomserverv. Bakgrunnen for den lokale forskriften om nedsatt konsesjonsgrense er samfunnsutviklingsprosjektet «Blest i Havlandet» som kommunen var en del av. Formålet med prosjektet var å skape engasjement og fornyet vekst samt å stabilisere innbyggertallet i kommunene. Administrasjonen informerer om at alle eiendomserverv i kommunen som utgangspunkt tillates med vilkår om boplikt. Dersom erverver ikke har til hensikt å bosette seg på eiendommen, må den søke kommunen om fritak fra boplikten. I møte med kommunen spurte vi om kommunens retningslinjer for utøvelse av skjønn i vurderinger av om det skal gis konsesjon eller ikke. Vi fikk informasjon om at det i praksis ikke er snakk om særlig stor grad av skjønnsutøvelse. Dette er fordi politikerne i kommunen har vedtatt at krav om boplikt skal praktiseres strengt, og at det ikke skal gis fritak. Tidligere år har det vært mer vanlig å innstille på fritak fra boplikten basert på en konkret vurdering, og at slik innstilling ble vedtatt av formannskapet. Vi fikk informasjon om at momenter som inngår i en slik helhetlig vurdering gjerne er boligens tilstand, generell etterspørsel etter boliger i området, og slektskapsforhold mellom erverver og avhender. Kommunen informerte om at de noen ganger innstiller på at det skal gis konsesjon med fritak fra boplikten, men at resultatet ved politisk behandling blir at fritak ikke gis.

Kommunen informerte om at de oppfatter at konsesjonssakene er sammensatte og kompliserte. Ofte er slektskap et moment i disse sakene, ved at eiendom erverves ved arv, eller ved at personer ønsker å erverve for eksempel familiegård eller barndomshjem, uten nødvendigvis å ønske å benytte eiendommen som helårsbolig. Disse sakene oppleves som særlig vanskelige og «betente». Hensynet til bosetting veier tungt i vurderingene, fordi kommunen ønsker å tilby bolig til folk som ønsker å etablere seg, i motsetning til folk som kun ønsker å benytte bolig til fritidseiendom. På den andre siden legges det ofte vekt på eiendommens tilstand i vurderingen. Noen eiendommer er i en slik forfatning at det ikke kan benyttes som helårs bolig. I slike tilfeller innstiller kommunen gjerne på

9/18 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker - 17/01317-6 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker : Forvaltningsrevisjonsrapport Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker

at det bør gis konsesjon. Ved salg av landbrukseiendom legges det også vekt på om hvorvidt eiendommen er egnet til formålet.

Ved mappegjennomgangen merket revisor seg at de endelige vedtakene var korte, samt at de ikke inneholdt begrunnelse for vedtaket eller viste til de faktiske forholdende. Vi så imidlertid at slik informasjon fremgikk av saksfremleggene til den politiske behandlingen av saken. Vi spurte saksbehandler om fremlegget alltid fulgte vedtaket når søker ble underrettet om det, og fikk til svar at det saksfremlegget fulgte vedtaket i de sakene hvor det var behov for det. I tillegg fikk vi informasjon om at det alltid følger med et skriv med standardformuleringer om retten til å klage på forvaltningsvedtak, og om retten til å se sakens dokumenter.

Kommunen krever inn saksbehandlingsgebyr for konsesjonssaker pålydende kr 2000 og kr 4000 for større saker. Kommunen starter ikke saksbehandlingen før gebyret er innbetalt. På spørsmål fra revisor svarte saksbehandler at det er innholdet i søknaden som avgjør når søknaden regnes som fullstendig, men at kommunen legger til grunn at saksbehandlingstiden begynner å løpe når gebyret er betalt.

Revisor gikk igjennom åtte av kommunens konsesjonssaker fra perioden 2014-2017. Utvalget er redegjort for i kapittel 3. I det følgende gis en fremstilling av hver av de undersøkte sakene. Vi gir så en sammenfatning av funn i de undersøkte sakene.

5.2 Undersøkte konsesjonssaker

Sak 1

Søknaden er datert 11.8.2014, og er stemplet av kommunen 20.8.2014. Kommunen har i brev datert 2.2.2015 informert om at grunnet stor arbeidsmengde i kommunen må behandling av saken vente en tid. Vedtak ble truffet i utvalg for teknisk, næring og miljø 29.6.2015. Total saksbehandlingstid i kommunen var 44 uker og 2 dager.

Søknaden gjaldt fritak fra bo- og driveplikt. Administrasjonens innstilling var at fritak skulle gis. Det ble lagt vekt på at eiendommen var arvet, og at den hadde behov for renovering for å kunne brukes som helårsbolig. Det ble imidlertid påpekt at eiendommen *kunne* brukes som helårsbolig dersom den ble renovert. Det ble videre lagt vekt på at boligen tidligere var fritatt fra boplikt, at den ikke var stor nok til å kunne drives som selvstendig driftsenhet, og at det var gitt fritak fra bo- og driveplikten til flere eiendommer i grenda. Det ble også lagt vekt på at det var avtakende bosetting i grenda, og at det dermed var flere eiendommer til salgs i området. Det ble ikke innstilt på å innvilge fritak fra driveplikten. Det ble satt som vilkår for konsesjon at dyrket jord skulle leies ut på langsiktig skriftlig kontrakt til interessenter som ønsket å leie jord.

Vedtaket er skriftlig. Begrunnelse for vedtaket, samt henvisning til de faktiske forhold, fremgår av saksfremlegget til behandlingen i teknisk, næring og miljø. Vedtaket viser til konsesjonsloven §§ 1 og 9. Vedlegg til vedtaket orienterer om retten til å klage og nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter.

Sak 2

Søknaden er datert 29.9.2014, og stemplet to ganger hos kommunen; 6.10.2014 og 8.10.2014. Kommunen ga søker tilbakemelding om at saken måtte vente en tid på grunn av stor arbeidsmengde.

Vedtak ble truffet i utvalg for teknisk, næring og miljø 29.6.2015. Total saksbehandlingstid i kommunen er 38 uker beregnet fra første stemplingsdato[13].

Det ble søkt om fritak fra boplikt ved erverv av boligeiendom. Søkeren hadde arvet eiendommen. Administrasjonen innstilte på at det skulle innvilges fritak fra boplikten. Det ble satt som vilkår at skogen skulle drives i samråd med skogoppsynet i kommunen, og at det ikke måtte legges hindringer i veien for eventuell bygging av felles skogsvei i grenda. Begrunnelsen fremgår av saksfremlegget. Det ble lagt vekt på at kommunen hadde gitt fritak fra boplikten for flere eiendommer i området, at arvingen ikke hadde lyktes med å selge eiendommen, og at boligen var i dårlig stand og ikke tjenlig som helårsbolig. Det ble også lagt vekt på at det ikke var landbruksdrift i området, og at eiendommen hadde små landbruksressurser.

Vedtaket er skriftlig. Begrunnelse for vedtaket, samt henvisning til de faktiske forholdene, fremgår av saksfremlegget til behandlingen i utvalget. Vedtaket viser til konsesjonsloven §§ 1 og 9. Vedlegg til vedtaket orienterer om retten til å klage og nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter.

Sak 3

Søknaden er datert 28.6.2017. Søknaden er ikke stemplet av kommunen, men det ligger e-post i mappa som viser at søknaden er mottatt hos kommunen samme dato. I brev av 4.7.2017 informerer kommunen om at saksbehandlingsgebyr pålydende 2000 kroner må være betalt før saken tas opp til behandling. Saken ble behandlet i formannskapsmøte 5.9.2017. Total saksbehandlingstid i kommunen er 9 uker og 7 dager[14].

Det ble søkt om fritak fra boplikt ved erverv av fast eiendom. Eiendommen skulle nyttes til fritidseiendom. Administrasjonen innstilte på at det skulle gis fritak fra boplikten. Det ble lagt vekt på at boligen var liten (35 kvadratmeter) og hadde begrensede utvidelsesmuligheter på grunn av terrenget, og at det ikke gikk fylkesveg til boligen. I tillegg var jord- og skogarealene begrenset. Boligen hadde vært brukt som fritidsbolig de siste 40 årene, og de to siste eierne hadde vært gitt fritak fra boplikten. Kommunen hadde ikke hatt henvendelser fra folk som ønsket å kjøpe eiendom til boligformål i området.

Vedtaket er skriftlig. Vedtaket er begrunnet, og viser til faktiske forhold. Ytterligere informasjon er gitt i saksfremlegget til formannskapet. Vedtaket viser til konsesjonsloven §§ 1 og 9. Vedlegg til vedtaket orienterer om rettet til å klage og nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om rettet til å se sakens dokumenter.

Sak 4

Søknaden er datert 28.3.2016, men er ikke stemplet av kommunen. Søknaden ble behandlet i formannskapet første gang 23.11.2016. Revisor legger derfor søknadsdato til grunn for fristberegningen. Total saksbehandlingstid i kommunen fra søknad kom inn til den ble behandlet første gang var 34 uker og 2 dager.

Det ble søkt om fritak fra boplikt. Administrasjonen hadde innstilt på at det skulle gis fritak fra boplikten. Dette ble begrunnet fra administrasjonens side med at eiendommen var i dårlig forfatning og derfor ikke egnet seg som helårsbolig, dessuten at eiendommer hadde vært lenge i søkers familie.

[13] Saksbehandlingstid beregnet fra søknaden kom inn til kommunen
[14] Saksbehandlingstid beregnet fra søknaden kom inn til kommunen

Det ble også lagt vekt på at det ikke var etterspørsel etter hus i området. Ved første behandling i formannskapet ble det imidlertid vedtatt å ikke gi fritak fra boplikten. Vedtaket var så vidt revisor kan se ikke begrunnet, og det ble ikke gitt opplysninger om rett til å klage eller til å se sakens dokumenter. Vedtaket viste til faktiske forhold, og til de bestemmelser som det bygger på.

Søker klagde vedtaket inn til fylkesmannen. Fylkesmannen påpekte at det var en saksbehandlingsfeil i vedtaket fordi det ikke var begrunnet, og anmodet om at kommunen foretok en ny behandling av saken. Ny behandling ble gjort i formannskapet 5.9.2017. Også denne gangen innstilte administrasjonen på at det skulle innvilges fritak fra boplikten. Formannskapet vedtok å avslå søknaden. Søker valgte da å påklage avgjørelsen til fylkesmannen, og saken er per januar 2018 hos fylkesmannen for avgjørelse og dermed ikke avsluttet.

Sak 5

Søknaden er datert 3.2.2014 og stemplet hos kommunen 4.2.2014. Vedtak ble truffet i formannskapsmøte 9.4.2014. Total saksbehandlingstid i kommunen er 9 uker og 2 dager.

Det ble søkt om konsesjon og fritak fra boplikt. Administrasjonen innstilte på at det skulle gis fritak fra boplikten. Det ble lagt vekt på at det var flere boliger i området som bruktes til fritidsboliger, at huset hadde vært til salgs lenge og at ingen hadde vist interesse for å bruke det til boligformål. Det ble også lagt vekt på at boligen var søkers barndomshjem, og at det var lite etterspørsel etter boliger i området.

Vedtaket var skriftlig, og viste til de faktiske forhold og de bestemmelser som vedtaket bygget på. Vedtaket var begrunnet. Vedlegg til vedtaket orienterte om retten til å klage og nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter.

Sak 6

Søknaden er datert 3.11.2016 og mottatt 7.11.2016. Søknaden ble behandlet i formannskapet 14.2.2017. Total saksbehandlingstid i kommunen er 14 uker og 1 dag.

Det ble søkt om fritak fra bo- og driveplikten. Administrasjonen innstilte på at det skulle gis fritak for boplikten, men ikke fra driveplikten. Fritak fra boplikten ble begrunnet med at eiendommen på tidspunktet var utleid til en barnefamilie, og at hensynet til helårs bosetting på den måten var ivaretatt. Fritak fra boplikten ble bare gitt i den perioden boligen var utleid – det fremgår av saksutredningen at erververs boplikt trer i kraft fra den dagen eiendommen ikke lenger er utleid. Det ble videre vektlagt at søker var oppvokst på eiendommen, og hadde overtatt den fra sine foreldre. Administrasjonen anbefalte formannskapet å ikke innvilge fritak fra driveplikten, og at driveplikten kunne ivaretas ved at det ble inngått langsiktige leiekontrakter. Jordbruksareal som tilhørte eiendommen var allerede leid ut til nabobruket, og inngikk i dettes arealgrunnlag.

Vedtaket var skriftlig, og viste til de bestemmelser som det bygget på. Begrunnelse fremgikk av vedtaksbrevet. Vedtaksbrevet viste ikke til de faktiske forhold. De faktiske forhold fremgikk av saksfremlegget til formannskapet, men revisor kan ikke se at dette var vedlagt vedtaksbrevet. Vedlegg til vedtaket orienterte om retten til å klage og nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter.

Sak 7

Søknaden er datert 14.8.2016 og mottatt 18.8.2016. Saken ble behandlet i formannskapet 14.2.2017. Total saksbehandlingstid i kommunen er 25 uker og 5 dager.

Det ble søkt om fritak fra boplikten. Administrasjonen innstilte på at det skulle innvilges utsettelse av boplikten for erverver. Begrunnelsen var at erververs foreldre bodde på eiendommen. Hensynet til helårs bosetting var på den måten ivaretatt. Det ble presisert fra administrasjonen at det ikke var anbefalt å gi varig fritak fra boplikten. Det ble også lagt vekt på at erverver ønsket å bosette seg på eiendommen, men hadde ikke funnet fast jobb i kommunen. Det ble ikke gikk fritak fra driveplikt, og det ble stilt vilkår om at dyrkbar jord måtte leies ut ved skriftlig avtale.

Vedtaket var skriftlig, og viste til de bestemmelser som det bygget på. Begrunnelse fremgikk av vedtaksbrev. Vedtaksbrevet viste ikke til de faktiske forhold. De faktiske forhold fremgikk av saksfremlegget til formannskapet, men revisor kan ikke se at dette var vedlagt vedtaksbrevet. Vedlegg til vedtaket orienterte om retten til å klage og nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter.

Sak 8

Søknaden er datert 1.3.2016 og mottatt 4.3.2016. Saken ble behandlet i formannskapet 14.2.2017. Total saksbehandlingstid i kommunen er 49 uker og 4 dager.

Det ble søkt om varig fritak fra boplikten. Administrasjonen innstilte på at det ikke skulle gis fritak fra boplikten. Det ble lagt vekt på at de fleste eiendommene som var til salgs i området ble solgt til boligformål, og at kommunen ønsket å legge til rette for at det til enhver tid var disponible og attraktive boliger og tomter tilgjengelig. Eiendommen hadde ikke vært bebodd på flere tiår, og var på tidspunktet i bruk som fritidsbolig. Det var i 2008 gitt fritak fra boplikten til tidligere eier, blant annet på grunn av boligens tilstand. Av søknaden om fritak fremgår det at eiendommen var en slektsgård. Av saksfremlegget fremgår det at bolig på tidspunktet ikke var tjenlig som helårsbolig uten en del vedlikehold.

Vedtaket var skriftlig, og viste til de bestemmelser som det bygget på. Begrunnelsen for avslaget fremgikk av vedtaksbrevet. De faktiske forhold fremgikk av saksfremlegget til formannskapet, men revisor kan ikke se at dette var vedlagt vedtaksbrevet. Vedlegg til vedtaket orienterte om retten til å klage og nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter.

5.3 Oppsummering

Gjennomgangen av konsesjonssakene viste at kommunen i syv av åtte saker innstilte på at det skulle gis fritak for boplikten. I én av disse sakene som revisor undersøkte gikk formannskapet mot administrasjonens innstilling, og vedtok at fritak ikke skulle gis. Det ble ikke gitt fritak fra driveplikt i noen av sakene der dette var søkt om. I disse sakene ble det inntatt vilkår om at driveplikten kunne overholdes ved at det ble inngått langsiktige avtaler om leie av dyrkbar mark.

En analyse av de relevante dokumentene i den enkelte sak viste at administrasjonen i behandlingen av den enkelte konsesjonssak foretar en konkret vurdering. Saksfremleggene viser at det legges vekt på ulike hensyn i vurderingen av om det skal gis fritak fra boplikt. Hensyn som vektlegges er blant annet eiendommens tilstand, størrelse og praktisk mulighet for å benytte eiendommen som helårsbolig, erververs tilknytning til boligen gjennom slektskapsforhold, etterspørsel etter boliger i området og status på boligmarkedet. Det ble også lagt vekt på adkomst til boligen, om erverver

9/18 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker - 17/01317-6 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker : Forvaltningsrevisjonsrapport Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker

hadde anledning til å få seg arbeid i kommunen, og om boligen tidligere hadde vært brukt som fritidsbolig. I noen saker hvor det er gitt fritak fra boplikten er det vist til at boligen leies ut eller at eiendommen allerede er bebodd av andre, og at hensynet til helårs bosetting på den måten allerede er ivaretatt. I én sak ble det innstilt på at fritak fra boplikten ikke skulle gis, selv om det det fremgikk av saksutredningen at eiendommen var brukt som fritidsbolig og at den ikke var tjenlig som helårsbolig uten oppgraderinger og vedlikehold.

5.4 Oppfølging av saker om brudd på boplikt

For overtredelse av vilkår som er satt for konsesjon i henhold til konsesjonsloven, kan det fastsettes en tvangsmulkt som påløper inntil forholdet er bragt i orden, jf. konsesjonsloven § 16. Kommunen og fylkesmannen skal føre kontroll med at vilkår som er satt for konsesjon blir overholdt, jf. konsesjonsloven § 17.

Revisor spurte i intervju med rådmannen, fagansvarlig for jordbruk og teknisk sjef hvilke rutiner kommunen har for å føre oppsyn med at boplikten overholdes. Kommunen opplyste om at erverver har en frist på ett år etter erverv til å bosette seg på eiendommen. Kommunen ser på innbyggertallet for å undersøke om personer som har fått konsesjonsplikt har flyttet til kommunen. Boplikten anses for å være overholdt når personen har registrert adresse på eiendommen. Fagansvarlig informerte om at det dessuten er små og gjennomsiktige forhold i kommunen, og at man derfor «ser» når folk flytter til. Når kommunen registrerer at eiendomserververe ikke har flyttet til kommunen, sendes det ute et forhåndsvarsel om brudd på lovbestemt boplikt, der det gis en frist for å bosette seg på eiendommen.

Av oversikten over konsesjonssaker behandlet i perioden 2014-2017 som revisor fikk tilsendt, så vi at det var oppført syv saker som omhandlet forhåndsvarsler i saker der kommunen mente at det forelå brudd på lovbestemt boplikt etter konsesjonsloven § 7.

5.5 Revisors vurderinger og samlet konklusjon

På bakgrunn av ovenstående fakta er revisors vurdering kommunen i de tre sakene der saksbehandlingstiden er på rundt ni uker[15] samt 14 uker[16], har ***oppfylt*** kriteriet om at saken skal avgjøres uten ugrunnet opphold. Det legges vekt på sakenes kompleksitet, og at det må regnes noe tid til saksbehandling før politisk behandling, samt tiden mellom saksbehandling og neste møte hvor det er anledning til å ta saken opp til behandling. For de øvrige sakene, med saksbehandlingstid på 25-49 uker, er revisors vurdering at kommunen ***ikke har oppfylt*** kriteriet om at saken skal avgjøres uten ugrunnet opphold.

Alle de undersøkte sakene har en saksbehandlingstid på over fire uker. I to av sakene har kommunen sendt ut brev til søker der det informeres om at det må påregnes noe ekstra saksbehandlingstid på grunn av stor arbeidsmengde i kommunen. I de øvrige sakene kan revisor ikke se at det er sendt ut foreløpig svar. Revisors vurdering er dermed at kommunen i to av åtte saker har ***oppfylt*** kriteriet om at det skal sendes foreløpig svar dersom det viser seg at det vil ta mere enn fire uker å treffe vedtak i saken.

Revisor vurderer at kommunen har ***oppfylt*** kriteriet om at det skal treffes skriftlig vedtak i alle de undersøkte sakene. Videre vurderer revisor at kommunen har oppfylt kriteriet om at vedtaket skal

[15] Sak 3, sak 9
[16] Sak 6

9/18 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker - 17/01317-6 Forvaltningsrevisjonsrapport - Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker : Forvaltningsrevisjonsrapport Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker

gi opplysninger om klageadgang, klagefrist, klageinstans og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt om retten til å se sakens dokumenter, i fire av åtte saker. Dette begrunnes med at i fire av de undersøkte sakene kunne revisor ikke se at det var vist til retten til å klage og retten til å se sakens dokumenter. I én disse fire sakene var vedtaket heller ikke begrunnet, og i tre av disse fire sakene viste vedtaket ikke til de faktiske forhold som vedtaket bygger på. Revisor fant at informasjon om de faktiske forholdene som vedtaket bygger på fremgikk av saksfremlegget til politisk behandling, men kunne ikke se at saksfremlegget var vedlagt vedtaksbrevet, og kriteriet vurderes dermed som ikke oppfylt i de sakene hvor dette var tilfellet. Revisor fant at kommunen i alle de undersøkte sakene viste til de bestemmelser som vedtaket bygde på, men at de ikke gjenga innholdet i reglene. Revisor vurderer at særlig i saker der det ikke ble innvilget fritak fra boplikten, er det hensyn som taler for at kommunen bør gjengi innholdet i reglene for å sette partene i stand til å forstå vedtaket. Kriteriet om å vise til de regler vedtaket bygger på og gjengi innholdet i reglene i den utstrekning det er nødvendig for å sette partene i stand til å forstå vedtaket, vurderes dermed som ***delvis oppfylt***.

Informasjon fra ansatte i kommunen viser at kommunen har rutiner for å følge opp konsesjonsvedtak og for å føre kontroll med at boplikten overholdes. En gjennomgang av kommunens postlister, der flere saker omhandlet forhåndsvarsler i saker om brudd på boplikten, underbygger denne informasjonen. Revisor vurderer derfor, på bakgrunn av den informasjonen som vi har samlet inn, at kommunen har ***oppfylt*** kriteriet om å følge opp vedtak og føre kontroll med at vilkår for konsesjon overholdes. Revisor påpeker at vurderingen kun er basert på informasjon som vi har fått fra kommunen, i tillegg til en analyse av kommunens postlister. Vi har, av praktiske og ressursmessige årsaker, ikke anledning til å skaffe oss en full oversikt over alle saker i kommunen der boplikten ikke blir overholdt, og hvordan kommunen har fulgt opp disse sakene.

På bakgrunn av ovenstående funn og vurderinger er revisors konklusjon at Gratangen kommune ***i noen grad*** har overholdt sentralt regelverk i sin behandling av konsesjonssaker.

6 HØRING

KomRev NORD sendte rapporten på høring til rådmannen i Gratangen kommune 3. april 2018, og mottok høringssvar fra kommunen 11. april 2018. Rådmannens høringsuttalelse følger i sin helhet under.

«Hei!

Rådmannen har gjennomgått høringsutkastet til forvaltningsrevisjonsrapport «Saksbehandling i bygge- og konsesjonssaker i Gratangen kommune». Rådmannen har ikke merknader til rapporten, men vil bemerke følgende:

- *Rapporten gir et godt grunnlag for å forbedre vår saksbehandling på de aktuelle områdene.*
- *Kommunen tar nå i bruk et elektronisk byggesakssystem som vil bidra til bedre dokumentasjon om sikrere fristberegning.*
- *Konsesjonssakene er behandles etter komplisert lovverk og er ofte krevende i sin natur. Vi jobber kontinuerlig for å bli bedre på området – bl.a får besøk av fagfolk fra Fylkesmannen i kommende Formannskapsmøte 17.04.2018.*

Mvh

Ole Kristian Severinsen
Rådmann»

7 ANBEFALINGER

På bakgrunn av våre funn, vurderinger og konklusjoner anbefaler vi Gratangen kommune å iverksette tiltak for å sikre at:

- saksbehandlingsregler etterleves i behandlingen av bygge- og konsesjonssaker
- bruk av foreløpig svar er i tråd med regelverket
- byggesaksgebyr behandles i tråd med regelverket

8 REFERANSER

- Lov 27. juni 2008 nr. 71 om planlegging og byggesaksbehandling (plan- og bygningsloven)
- Forskrift 26. mars 2010 nr. 488 om byggesak (byggesaksforskriften)
- Lov 2. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)
- Lov 28. november 2003 nr. 98 om konsesjon ved erverv av fast eiendom (konsesjonsloven)
- Forskrift 18. februar 2011 nr. 175 om nedsatt konsesjonsgrense etter konsesjonsloven § 7, Gratangen kommune

- Prop. 91 L (2011-2012) Endringer i plan- og bygningsloven
- Ot. prp. nr. 45 (2007-2008) Om lov om planlegging og byggesaksbehandling (plan- og bygningsloven (byggesaksdelen)
- Ot. prp. nr. 75 (1993-1994) Om lov om endringer i forvaltningsloven mv

Om selskapet og vår forvaltningsrevisjonskompetanse

KomRev NORD IKS utfører helhetlig revisjon av kommuner, kommunale foretak, interkommunale selskaper, offentlige stiftelser, kirkeregnskap og legater. Selskapets eiere og oppdragsgivere er Troms fylkeskommune, alle kommunene i Troms, ni kommuner i Nordland og fire kommuner i Finnmark.

Vårt hovedkontor ligger i Harstad, og vi har avdelingskontor i Tromsø, Narvik, Sortland, Finnsnes og Sjøvegan.

Vi har 36 medarbeidere som samlet innehar lang erfaring fra og god kunnskap om offentlig sektor og revisjon.

Selskapet er uavhengig i forhold til kommuner, stat, privat næringsliv og andre institusjoner i samfunnet.

Vårt forvaltningsrevisjonsteam består av ni medarbeidere med høyere utdanning innen ulike fag:

- Rettsvitenskap
- Pedagogikk
- Samfunnsplanlegging
- Sosiologi
- Statsvitenskap
- Samfunnsøkonomi

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00857-3
Saksbehandler Ted F. Okstad

Saksgang	Møtedato
Kommunestyret	27.09.2018

ØKONOMIMELDING 2/2018

Innstilling:

1. Rådmannen gis fullmakt til å fordele årets avsetning til lønnsoppgjør ut på respektive ansvar i henhold til lønnsoppgjør 2018. Midlene er avsatt på ansvar 1990, og på artene 10100, 10900 og 10990.
2. Rådmannen gis fullmakt til å avtale minimumsavdrag med Kommunalbanken

Vedlegg:

Saksframstilling:

Det ble i formannskapsmøte 18.09.2018 redegjort for at planlagt økonomimelding 2/2018 først var klar til presentasjon og behandling i kommunestyrets møte av 01.11.2018. Før kommunestyrets behandling vil den bli lagt frem i formannskapet.

Vurdering:

Administrasjonen arbeider for tiden med flere tiltak som har til hensikt å bringe årets regnskap i balanse. Rent konkret er det flere momenter som ble tatt opp i økonomimelding 1/2018 som krever administrasjonens oppmerksomhet.

For å unngå unødvendig tidsbruk i forhold til tiltak ønsker rådmannen følgende fullmakter:

1. Fullmakt til å fordele avsetning lønnsoppgjør på ansvar 1990 i henhold til lønnsoppgjør 2018. Dette gjelder artene 10100, 10900 og 10990.
2. Fullmakt til å avtale minimumsavdrag med Kommunalbanken.

Med hensyn på pkt. 1 så har en slik fordeling av avsatte lønnsmidler til lønnsoppgjør blitt foretatt ved fremleggelse av økonomimelding 3. Rådmannen ser det som ønskelig at denne fordelingen blir foretatt allerede nå, for å kunne skaffe seg bedre oversikt.

Med hensyn på pkt. 2 så er det slik at Gratangen kommune de siste årene har betalt mer i avdrag enn det kommuneloven fastsetter. Minimumsavdrag beregnes med bakgrunn i gjeld, avskrivninger og bokførte verdier i balansen. Kort oppsummert er fastsettes minimumsavdrag på en slik måte at samlet gjeld ikke skal overstige bokført verdi på kommunens eiendeler. Rådmannen anser det som ønskelig at kommunen følger oppsatte betalingsplaner, men ønsker likevel å kunne ha muligheten til vurdere dette virkemidlet som ledd i den helhetlige økonomistyringen.

Konklusjon:

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00857
Arkivkode
Saksbehandler Ted F. Okstad

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	39/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Økonomimelding 2/2018

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 39/18

Møtebehandling
Økonomimeldingen 2 er ikke klar enda og det er ikke mulig å fremme en full økonomimelding pr.nå slik at det vil bes om noen fullmakter i kommunestyret for videre fremgang i arbeidet.

Forslag til vedtak lagt frem i møte:
Informasjon tas til orientering.

Votering
Enstemmig

Vedtak
Informasjon tas til orientering.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00511-12
Saksbehandler Per Kvaale Caspersen

Saksgang	Møtedato
Formannskap	18.09.2018
Kommunestyret	27.09.2018

INTERKOMMUNALT SAMARBEID OM NAV-TJENESTER - REVIDERT SAMARBEIDSAVTALE

Innstilling:

Kommunestyret opphever sitt vedtak i sak 31/18, og erstatter dette med følgende:

1. Kommunestyret vedtar revidert samarbeidsavtale mellom Evenes, Gratangen og Narvik kommuner om drift av kommunale sosialfaglige tjenester i et felles NAV-kontor slik den framkommer av vedlegg.
2. Kommunestyret instruerer rådmannen om å gi sine administrative fullmakter til rådmannen i vertskommunen, jf. kommuneloven § 28-1 b nr. 3.

Vedlegg:

Revidert samarbeidsavtale

Saksframstilling:

Kommunestyret fattet følgende vedtak i møte 21.6.2018 under sak 31/18:

1. *Kommunestyret vedtar den framlagte avtalen som grunnlag for vertskommune-samarbeidet med Narvik kommune m.fl. om kommunale sosialfaglige tjenester i et felles NAV-kontor.*

2. *Gratangen kommune forutsetter at NAV måler brukernes tilfredshet/opplevelse av av å bli sett, respektert og verdsatt i sine møter med NAV som offentlig tjenesteleverandør. Resultat rapporteres årlig gjennom årsrapporter.*

3. *Det forutsettes at NAV har 2 kontordager i Gratangen pr.uke.*

Evenes kommune har også vedtatt å inngå tilsvarende samarbeid, jf. pkt. 1 i vedtaket gjengitt foran.

Etter vår behandling har kommuneadvokaten i Narvik gitt følgende kommentarer:

- Kommunestyrets vedtak bør inneholde formulering om at kommunestyret instruerer rådmannen til å delegere administrative fullmakter til rådmannen i vertskommunen, jf. også kommuneloven § 28-1 b) nr. 3: «*Delegasjon av myndighet som nevnt i nr. 1 skjer ved at kommunestyret eller fylkestinget selv gir instruks til egen administrasjonssjef om delegasjon til administrasjonssjefen i vertskommunen*».
- Samarbeidsavtalen bør inneholde en opplisting over delegerte fullmakter med lovhenvisning.
- Samarbeidsavtalen bør inneholde en formulering om at delegering til vertskommunen ikke omfatter prinsipielle saker.

Ved tidligere behandlinger av interkommunale samarbeidsavtaler har en ikke ansett dette nødvendig ettersom tilsvarende forhold er ivaretatt i avtaleteksten. Samarbeidsavtalene har vært knyttet til rådmannens fullmakter gitt av kommunestyret.

Administrativ ledelse har drøftet disse innspillene, og er enige om å anbefale justert avtale slik den framgår av vedlegg. Narvik bystyret behandlet saken i møte 30.8.2018, og vedtok da den reviderte samarbeidsavtalen.

Vurdering:

Bortsett fra et noe høyere presisjonsnivå er det ingen prinsipielle endringer i revidert avtale. Ettersom det ikke bør herske tvil avtalens gyldighet, anbefaler rådmannen at kommunestyret vedtar revidert samarbeidsavtale. Punktene 2. og 3. i kommunestyrets vedtak i sak 31/18 vil bli prioritert i det kommende arbeidet med felles NAV-kontor for Ofoten.

Konklusjon:

Rådmannen legger fram saken til politisk behandling.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00511
Arkivkode
Saksbehandler Per Kvaale Caspersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	41/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Interkommunalt samarbeid om NAV-tjenester - Revidert samarbeidsavtale

---

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 41/18

Møtebehandling
Tilleggsforslag fra Ronny Grindstein (GDL): pkt 3 i innstilingen: Gratangen kommune forutsetter at NAV måler brukernes tilfredshet/opplevelse av av å bli sett, respektert og verdsatt i sine møter med NAV som offentlig tjenesteleverandør. Resultat rapporteres årlig gjennom årsrapporter.

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt med tilleggspunkt 3.

Vedtak

Kommunestyret opphever sitt vedtak i sak 31/18, og erstatter dette med følgende:

1. Kommunestyret vedtar revidert samarbeidsavtale mellom Evenes, Gratangen og Narvik kommuner om drift av kommunale sosialfaglige tjenester i et felles NAV-kontor slik den framkommer av vedlegg.
2. Kommunestyret instruerer rådmannen om å gi sine administrative fullmakter til rådmannen i vertskommunen, jf. kommuneloven § 28-1 b nr. 3.
3. Gratangen kommune forutsetter at NAV måler brukernes tilfredshet/opplevelse av å bli sett, respektert og verdsatt i sine møter med NAV som offentlig tjenesteleverandør. Resultat rapporteres årlig gjennom årsrapporter.

SAMARBEIDSAVTALE
OM FELLES SOSIALFAGLIGE TJENESTER I NAV-KONTOR

Mellom Evenes, Gratangen og Narvik kommuner er det inngått avtale om administrativt vertskommunesamarbeid om kommunale sosialfaglige tjenester i et felles NAV-kontor for nevnte 3 kommuner. Samarbeidsordningen er hjemlet i kommunelovens kapittel 5.

1 Allmenne bestemmelser

1.1 Navn og deltakerkommuner

Avtalen gjelder vertskommunesamarbeid om kommunale sosialfaglige tjenester som skal inngå i et felles NAV-kontor for Evenes, Gratangen og Narvik. Dette vertskommunesamarbeidet skal være avtalepart i partnerskapsavtale med NAV Nordland.

1.2 Vertskommune og samarbeidskommune

Vertskommuneansvaret for samarbeidsordningen:

- **Narvik kommune** er vertskommune for kommunale sosiale tjenester.

I tilfelle sammenslutning av kommunene Narvik, Ballangen og del av Tysfjord kommune, tiltrer nye Narvik kommune samarbeidsavtalen uten ny behandling i deltakerkommunene. Det forutsettes positiv behandling av fellesnemnda for kommunesammenslutning. I tilfelle det ikke iverksettes kommunesammenslutning, er samarbeidskommunene positive til at kommunene Ballangen og Tysfjord innarbeides i gjeldende avtale etter forutgående behandling i Ballangen og Tysfjord kommunestyrer.

Vertskommunen har bestemte oppgaver i forbindelse med administrasjon av ordningen. Vertskommunen skal ellers levere støttefunksjoner og andre tjenester som bidrar til kostnadseffektiv drift.

Samarbeidskommuner er:

- **Evenes kommune**
- **Gratangen kommune**

1.3 Formål

Formålet med samarbeidet er å skape en gode og likeverdige tjenester til alle innbyggerne i deltakerkommunene. Samarbeidet vil gi et større og mer robust fagmiljø som vil bidra til en åpen og tilgjengelig tjeneste for brukere og samarbeidspartnere, og gi:

- Bedre tjenester for brukerne i kommunene
- Flere i arbeid og færre på stønad
- Økt habilitet og rettssikkerhet i saksbehandlingen
- Sikre enhetlig forvaltningspraksis
- Effektiv og stabil drift
- Oppnå en bedre kostnadseffektivitet for kommunene og samfunnet for øvrig

1.4 Rettsgrunnlag

Samarbeidsløsningen er opprettet og organisert med hjemmel i kommuneloven § 28-1 bokstav b), jmf. også NAV-loven LOV-2006-06-16-20 § 14 siste ledd og sosialtjenesteloven LOV-2009-12-18-131 § 3 siste ledd.

1.5 Tjenestens oppgaver

Det ansvar og de oppgaver som til en hver tid er gitt kommunene etter lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen, denne avtalen, kommunestyrenes vedtak og av vedtak i ansvarlige organ i kommunene.

De sosialfaglige tjenester som ytes i vertskommunen skal også være tilgjengelig for innbyggerne i samarbeidskommunene.

1.6 Kontorsted

Tjenesten har hovedkontor i vertskommunen. Tjenesten skal være tilgjengelig i deltakerkommunene.

NAVs tjenester inklusive statlige tjenester skal være tilstede minst to ukedager i Evenes og Gratangen, men med mulighet for å bruke kontoret hele uken. Evenes og Gratangen kommuner stiller møblert kontor med tilstrekkelig datakapasitet og møterom vederlagsfritt til disposisjon, og er også ansvarlig for sikkerhet etter til enhver tids gjeldende retningslinjer.

Evenes og Gratangen kommuner stiller også nødvendig ekspedisjonskapasitet til disposisjon for innbyggere som oppsøker NAV-kontoret uten avtale.

2 Administrasjon

2.1 Arbeidsgiverforhold

Vertskommunen er arbeidsgiver for kommunalt tilsatte i tjenesten. Som arbeidsgiver skal vertskommunen ivareta partenes rettigheter og plikter i henhold til lov- og avtaleverk.

2.2 Organisering av tjenesten

Leder av NAV-tjenesten er også administrativ leder for tjenesten, og er organisert etter vertskommunens organisasjonsstruktur og i henhold til partnerskapsavtale med NAV Nordland.

2.3 Prinsipper for tilsetting

Tilsetting av ledere og medarbeidere skjer etter retningslinjer som gjelder for vertskommunen, og i henhold til partnerskapsavtale med NAV Nordland.

3 Delegasjon og kontroll

3.1 Delegering av myndighet

Rådmannen i samarbeidskommunene delegerer til rådmannen i vertskommunen å løse samarbeidskommunens oppgaver på sine vegne. Det forutsettes at rådmann i vertskommunen videredelegerer i overensstemmelse med vertskommunens organisasjonsstruktur og reglement.

Delegeringen omfatter myndighet som til enhver tid er delegert fra politisk nivå til administrasjon i samarbeidskommunene.

Vertskommunen forutsettes å utføre oppgaver på samarbeidskommunens vegne etter de retningslinjer som gjelder for samarbeidskommunen.

Saker som etter samarbeidskommunens delegeringsreglement og organisasjonsstruktur forutsetter politisk behandling utredes av vertskommunen for beslutning i samarbeidskommunen.

Delegering til vertskommunen gjelder følgende myndighet og tjenester:

a) Myndighet til å lede og administrere den myndighet og de oppgaver som kommunene er gitt i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen, hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen kapittel 2 § 3.

b) Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 17 Opplysning, råd og veiledning.

c) Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 18 stønad til livsopphold.

d) Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 19 stønad i særlige tilfeller.

e) Myndighet til å treffe beslutninger om bruk av vilkår for tildeling av økonomisk stønad hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 20 bruk av vilkår.

f) Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 15 Boliger til vanskeligstilte og § 27 Midlertidig botilbud.

g) Myndighet til å treffe beslutninger om tilbakebetaling av økonomiske ytelser hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 23. Følgen av at det er gitt uriktige opplysninger.

h) Myndighet til å treffe beslutninger om inndrivelse av utbetalte økonomiske ytelser hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 23. Følgen av at det er gitt uriktige opplysninger og § 24 inndrivelse av lån og andre former for dekning.

i) Myndighet til å treffe beslutninger om og utarbeidelse av individuell plan for brukere med behov for langvarige og koordinerte tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 28 rett til individuell plan.

j) Myndighet til å treffe beslutninger som underinstans i klagesaker som ikke er av prinsipiell betydning og klagesaker hvor vedtaket er hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 15 § 18, § 19 § 20, § 23 og § 24.

k) Myndighet til å treffe beslutninger om tildeling av kommunale tjenester hjemlet i lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen § 29 kvalifiseringsprogram, § 30 Kvalifiseringsprogrammets innhold, § 31 Iverksetting av programmet og § 32 programmets varighet.

l) Myndighet til å treffe beslutninger om utlevering av opplysninger til kommuneadministrasjonen.

m) Myndighet til å treffe beslutninger om utlevering av opplysninger til fylkesmannen.

n) Myndighet til å utføre rapportering til SSB og årlig KOSTRA rapportering.

o) Myndighet til å utarbeide aktuelle planer, budsjett, rapporter og årsmelding.

Delegeringen gjelder ikke saker av prinsipiell karakter.

3.2 Internt tilsyn og kontroll

Bestemmelsene i kommuneloven, arkivloven, forvaltningsloven og offentlighetsloven gjelder med den presisering at vertskommunes kontrollutvalg er kontrollutvalg for tjenesten.

3.3 Klagesaksbehandling

Klagesaksbehandling skjer i.ht. bestemmelsene i forvaltningsloven og kommunelovens § 28 f (*Klage ved administrativt vertskommunesamarbeid*). Vertskommunen forestår saksbehandlingen.

3.4 Samarbeid

Tjenesten skal holde god kontakt med deltagerkommunene og tilgrensende fagorganer. Tiltak som blir iverksatt i den enkelte kommune, skal så langt det er formålstjenlig samordnes med kommunens øvrige tjenesteproduksjon og ressursinnsats.

Det etableres tjenlige møteplasser for strategisk ledelse og tilstøtende fagmiljøer for å drøfte tjenesteutvikling og medvirke til god intern samhandling.

4 Økonomi

4.1 Budsjett

Vertskommunen utarbeider årlige driftsbudsjett for tjenesten.

Deltakerkommunene vedtar tjenestens budsjett. Budsjett og økonomiplan er gyldig når deltakerkommunene har vedtatt dette.

4.2 Regnskap

Vertskommunen fører regnskap for tjenestens drift. Regnskapet følger bestemmelsene som gjelder for interkommunalt samarbeid og føres i vertskommunens driftsregnskap.

Utgifter som gjelder tiltak og ytelser rettet mot samarbeidskommunenes innbyggere føres direkte i vedkommende kommunes regnskap ved bruk av relevant dataverktøy

4.3 Fordeling av utgifter

Driftsutgiftene til fellesløsningen fordeles slik mellom deltakerkommunene, se også nedenfor om fullmakt gitt til formannskapene:

Kostnader for drift av kommunale sosialfaglige tjenester, med de oppgaver/tiltak i tillegg som deltakerkommunene blir enige om, fordeles etter folketall per 1. januar i regnskapsåret. Oppgaver ut over «minimumsløsningen» ved avtaleinngåelse er gjeldsrådgivning og ungdomstiltaket «Arbeid først».

Vertskommunens husleieutgifter holdes utenfor fordelingen, jf. også avtalens pkt. 1.6 annet ledd.

Deltakerkommunene er enige om en økonomisk kompensasjon for vertskommunens administrative kostnader utenom NAV-kontorets kostnader, og vil fastsette disse senest 1. august 2019.

Vertskommunen fakturerer kvartalsvis akonto med utgangspunkt i vedtatt budsjett, mens endelig avregning skjer ved fakturering for 4. kvartal.

Det kan etter en evaluering utvikles andre fordelingsnøkler som gjenspeiler den enkeltes kommunes bruk av fellesordningen.

4.4 Ansvar

Den enkelte kommunene står rettslig og økonomisk ansvarlig overfor egne innbyggere (eller tidligere bosatte) for de vedtak som treffes i fellesordningen.

5 Informasjon, rapportering og evaluering

5.1 Rapportering

Tjenesten skal rapportere til deltagerkommunene om ressursbruk, tilstand og prioriteringer i forbindelse med kommunens budsjettbehandling og gjennom de årlige regnskaper og årsmeldinger. Øvrig rapportering skjer etter deltakerkommunenes retningslinjer.

Vertskommunen har ansvar for innrapportering av all statistikk, brukerdata og andre opplysninger knyttet til tjenesten til statlige myndigheter og SSB.

5.2 Informasjon

Tjenesten har ansvaret for å gjøre tjenesten kjent overfor brukerne i deltakerkommunene og andre relevante instanser.

Det tilligger vertskommunen å gi melding til fylkesmennene i Troms og Nordland om opprettelsen av vertskommunesamarbeidet, og herunder arbeide for at ett av fylkesmannsembetene har tilsynsansvaret.

5.3 Evaluering og samarbeid

Vertskommunen sørger for at det årlig avholdes et samarbeidsmøte mellom deltakerkommunene. I dette møtet tas det blant annet stilling til behov for evaluering og omfang av dette.

6 Endringer og oppløsning av samarbeidet

6.1 Uttreden av samarbeidet

Kommunene kan med ett års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i vertskommunesamarbeidet og kreve seg utløst. Ved oppløsing gjelder kommunelovens bestemmelser.

6.2 Endring av avtalen

Denne avtalen kan endres dersom krav om dette fremsettes av en av kommunene i samarbeidet. Eventuelle endringer krever godkjenning av deltakerkommunenes kommunestyrer.

6.3 Utvidelse

Utvidelse av samarbeidet med flere deltakerkommuner krever godkjenning i deltakerkommunenes kommunestyrer. Vertskommunen forestår forhandlingene med eventuelle nye kommuner om betingelsene for inntreden i samarbeidet.

6.4 Ikrafttredelse

Avtalen er gyldig i det øyeblikk kommunestyrene har godkjent avtalen.

Avtalen trer i kraft 1.1.2019 eller så snart det er praktisk mulig.

Evenes, Dato	Gratangen, Dato	Narvik, Dato
Sisilja Viksund Ordfører	Eva Ottesen Ordfører	Rune Edvardsen Ordfører

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00511
Arkivkode
Saksbehandler Per Kvaale Caspersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	41/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Interkommunalt samarbeid om NAV-tjenester - Revidert samarbeidsavtale

---

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 41/18

Møtebehandling
Tilleggsforslag fra Ronny Grindstein (GDL): pkt 3 i innstilingen: Gratangen kommune forutsetter at NAV måler brukernes tilfredshet/opplevelse av av å bli sett, respektert og verdsatt i sine møter med NAV som offentlig tjenesteleverandør. Resultat rapporteres årlig gjennom årsrapporter.

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt med tilleggspunkt 3.

Vedtak

Kommunestyret opphever sitt vedtak i sak 31/18, og erstatter dette med følgende:

1. Kommunestyret vedtar revidert samarbeidsavtale mellom Evenes, Gratangen og Narvik kommuner om drift av kommunale sosialfaglige tjenester i et felles NAV-kontor slik den framkommer av vedlegg.
2. Kommunestyret instruerer rådmannen om å gi sine administrative fullmakter til rådmannen i vertskommunen, jf. kommuneloven § 28-1 b nr. 3.
3. Gratangen kommune forutsetter at NAV måler brukernes tilfredshet/opplevelse av å bli sett, respektert og verdsatt i sine møter med NAV som offentlig tjenesteleverandør. Resultat rapporteres årlig gjennom årsrapporter.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 17/00617-28
Saksbehandler Ole Kristian Severinsen

Saksgang	Møtedato
Kommunestyret	27.09.2018

BRANNSTASJON - STATUS OG OPPGRADERING I PROSESSEN

Innstilling:

1. Brannstasjonen bygges på område F3 i hht. reguleringsplan av 18.03.1881. Administrasjonen forbereder erverv av arealer og omdisponering arealformål i hht. dette.
2. Kommunestyret tar framlagt framdriftsplan med prosjektavslutning i desember 2019 til etterretning.
3. Kommunestyret ber om at det gjennom plassering av bygg og utfylling av tomt legges til rette for tilbygg for lager til Seksjon for forvaltning og utvikling.

Vedlegg:

Grov fremdriftsplan
Reguleringsplan Årstein, 18.03.1981

Saksframstilling:

Kommunestyret behandlet sak om brannstasjon i møte den 26.04.2018 – sak nr /18 og fattet slikt vedtak:

1. *Kommunestyret vedtar å bygge ny brannstasjon på Årstein med utgangspunkt i fremlagt alt. 7 - nybygg. 2*
2. *Kommunestyret ber om at det arbeides med kostnadsreduserende tiltak med utgangspunkt i framlagt skisse til planløsning.*
3. *Rådmannen gis fullmakt til å engasjere nødvendig kompetanse og kapasitet i den videre prosessen.*
4. *Endelige planer og kostnadskalkyler skal godkjennes av kommunestyret før byggearbeidene kan begynne.*
5. *Nybygg brannstasjon ferdigstilles senest juni 2019.*

Formannskapet ble orientert om denne saken i møte den 18.09.2018. Saken ble ikke tatt opp til realitetsbehandling, men det ble anmodet om at saken settes på sakslista til kommunestyret den 27.09.2018.

Vurdering:

Kommunestyret har fastslått at brannstasjonen skal etableres i nytt bygg på Årstein. Erverv av eiendommen «Gammelbutikken» for riving/sanering vil virke kostnadsdrivende for bygget. Rådmannen har derfor undersøkt alternative måter for plassering av nybygget med sikte på å redusere tomtekostnadene.

Det foreslås å legge brannstasjonen til felt F3 i reguleringsplan av 18.03.1981. Området som kreves for brannstasjonen for å sikre nødvendige områder for parkering, manøvrering mv. er på om lag 3300 kvm. Berørte eiendommer er gnr 41, bnr 2 og Sameiet på gnr 41.

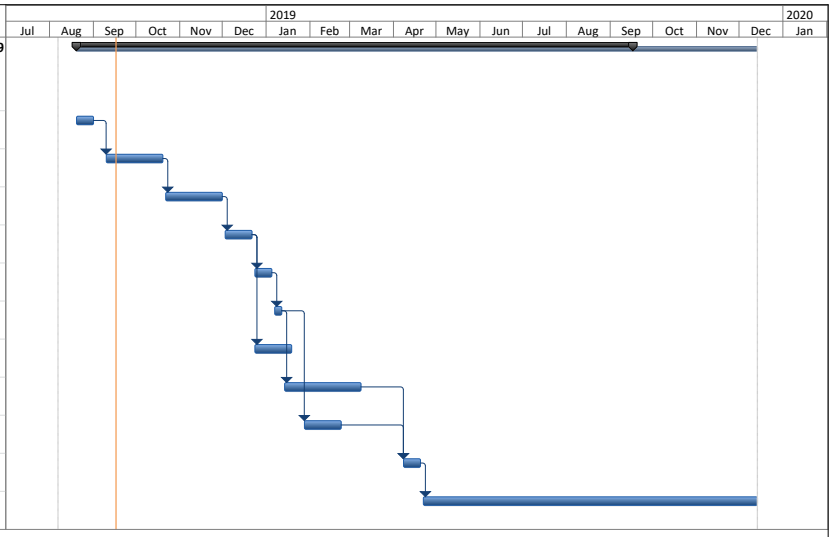
Det er foretatt grunnundersøkelser på arealet og beregnet nødvendige fyllingsmengder. Det er besluttet å gå for totalentreprise. Framdriftsplanen for prosjektet er justert i hht. dette og viser et vesentlig avvik i forhold til kommunestyrets vedtak pkt 5 som har juni 2019 som frist for ferdigstillelse.

Framdriftsplanen går over 16 mnd. med ferdigstillelse i desember 2019. I tillegg har det vært aktiviteter tilsvarende 1-2 mnd. i forkant. Rådmannen vurderer den framlagte framdrifts-planen som realistisk og foreslår at den legges til grunn for byggeprosjektet.

I forbindelse med behandlingen av denne saken i kommunestyrets møte 14.12.2017 var det en del fokus på å etablere lager til Forvaltning og utvikling i tilknytning til brannstasjonen. Det ble imidlertid ikke fattet vedtak om å inkludere dette i planene. Vi har derfor ikke tatt det med i våre planer for selve bygget nå. Prosjektet er likevel så viktig at vi tar hensyn til dette ved plassering på tomta. Vi foreslår også at fyllingen legges opp slik at bygget på en enkel måte kan utvides.

Konklusjon:

ID		Task Mode	Task Name	Duration	Start	Finish
1			**Brannstasjon Gratangen - Totalentreprise - Grov framdriftsplan**	**281 days**	**Mon 20.08.18**	**Mon 16.09.19**
2			Avklaringer av rammer - brukere	10 days	Mon 20.08.18	Fri 31.08.18
3			Utarbeide grunnlag totalentreprise	30 days	Mon 10.09.18	Fri 19.10.18
4			Kunngjøring / anbudsperiode	30 days	Mon 22.10.18	Fri 30.11.18
5			Evaluering av anbud	15 days	Mon 03.12.18	Fri 21.12.18
6			Karensperiode	10 days	Mon 24.12.18	Fri 04.01.19
7			Kontrahering	5 days	Mon 07.01.19	Fri 11.01.19
8			Kontrahere byggherreombud	20 days	Mon 24.12.18	Fri 18.01.19
9			Godkjenning Offentlig myndigheter	40 days	Mon 14.01.19	Fri 08.03.19
10			Prosjektering før oppstart	20 days	Mon 28.01.19	Fri 22.02.19
11			Oppriggingg	10 days	Mon 08.04.19	Fri 19.04.19
12			Byggetid	170 day	Mon 22.04.19	Fri 13.12.19



Project: Framdrift 1
Date: Mon 17.09.18

Task		Project Summary		Inactive Milestone		Manual Summary Rollup		Deadline	
Split		External Tasks		Inactive Summary		Manual Summary		Progress	
Milestone		External Milestone		Manual Task		Start-only			
Summary		Inactive Task		Duration-only		Finish-only			

SAK 35/81
Bilag I

REGULERINGSBESTEMMELSER
FOR
ÅRSTEIN BOLIGFELT. GRATANGEN KOMMUNE

§ 1

Det regulerte området er på planen vist med reguleringsgrense. Innenfor denne begrensningslinje skal bebyggelsen plasseres med møneretning som vist på planen. Møneretning regnes i husets lengderetning.

§ 2

I området kan oppføres bolighus i inntil 2 etasjer med tilhørende garasjer. Der terrenget etter bygningsrådets skjønn ligger til rette for det, kan det for 1. etasjes hus tillates innredet underetasje i samsvar med bestemmelsene i byggeforskriftene.

§ 3

Bygningens inklusiv garasje må ikke overstige 15 % av tomtas nettoareal for hus med underetasje.

§ 4

Bygningens høyde må ikke overstige 5,5 meter for 1 etasjes hus, og 8,0 meter for 2 etasjes hus over ferdig planert terreng. (Høyde til møne)

§ 5

Garasje skal fortrinnsvis oppføres som tilbygg til bolighuset og tilpasses dette med hensyn til materialvalg, form og farge.

Bygningsrådet kan, hvor forholdene tilsier det, tillate oppført frittliggende garasje. Garasje kan bare oppføres i 1 etasje med grunnflate ikke over 35 m^2, og skal være tilpasset bolighuset med hensyn til materialvalg, form og farge.

Garasjen kan innenfor bestemmelsene i byggeforskriftene, oppføres i nabogrense

Garasjens endelige plassering fastsettes av bygningsrådet. Plassering av garasje skal være vist på situasjonsplanen som følger byggemeldingen for bolighuset, selv om garasjen ikke skal oppføres samtidig som dette.

I tillegg til garasje skal være oppstillingsplass på egen grunn for 1 bil.

§ 6

Bygningene skal fortrinnsvis ha saltak og takvinkel mindre enn 30 °. Takvinkelen fastsettes av bygningsrådet som kan godkjenne annen takform og også kreve at bygninger i samme gruppe og langs samme vegstrekning skal ha lik takvinkel. Farge på tak skal godkjennes av bygningsrådet.

§ 7

Bygningsrådet skal ved behandlingen av byggemeldingen ha for øyet at bebyggelsen får en god form og meterialbehandling, og at bygninger i samme byggefelt får en harmonisk utforming. Farge på hus skal godkjennes av bygningsrådet.

§ 8

Gjerders høyde og utforming skal godkjennes av bygningsrådet. Gjerdehøyde må ikke overstige 0,8 m inklusiv eventuell sokkel. Gjerdet skal ikke plasseres nærmere veikant enn 2 m med hensyn til snørydding.

§ 9

Ingen tomt må beplantes med trær eller busker som etter bygningsrådets skjønn kan virke sjenerende for den offentlige ferdsel. De ubebygde områder må gis en tiltalende form og behandling. Treklynger oppe i bakken i felt D, skal bevares.

§ 10

Verneområdet:
Dette området er tillagt stor verdi som kulturminne, med en del bygninger av eldre dato. Disse skal bevares, og ny bebyggelse i området tillates ikke. Bygningene kan fortsatt nyttes til de formål de idag har, brukes til lager eller lignende under forutsetning av at bygningene ikke skades. Ved brann eller annen gjennomgripende skade, kan en verneverdig bygning erstattes med nybygg i samme form og størrelse som den gamle bygning.

§ 11

Området for offentlig bebyggelse:

Bebyggelsen kan oppføres i inntil 2 etasjer. Bebyggelsens art og utforming, avkjørsler, parkering, beplantning, innhengning m.v. skal godkjennes av bygningsrådet.

§ 12

Friområdet:

I friområdene kan bygningsrådet tillate oppført bygning som har naturlig tilknytting til friområdet når dette etter bygningsrådets skjønn ikke er til hinder for områdets bruk som friområde.

§ 14

Mindre vesentlige unntak fra disse reguleringsbestemmelser kan, hvor særlige grunner taler for det, tillates av bygningsrådet innenfor rammen av bygningslovgivningen og bygningsvedtektene for GRATANGEN KOMMUNE.

§ 15

Ved siden av disse reguleringsbestemmelser gjelder bygningsloven og kommunens vedtekter til denne.

Etter at reguleringsbestemmelsene er trådt i kraft, er det ikke tillatt ved private servitutter å opprette forhold som strider mot reguleringsplanen og disse reguleringsbestemmelser.

Gratangen ingeniørkontor, 18.03.1981

Steinar Nygård
ing.

§ 13

Forretningsområdet:

I området kan det oppføres forretningsbygg, servicebygg o.l.
i 1. etasje + sokkel.
Bygningsrådet kan forby virksomhet som etter rådets skjønn er
sjenerende eller til ulempe for den offentlige ferdsel.
Hver bedrift skal på egen grunn ha plass for av- og pålessing,
nødvendig for eiendommens bruk.

REVISJONER	DATO	SIGN
Utvidelse av planen mot øyeg. FvBx1, sløing og infiltrasjon	25.22.81	SN
Reg.endring forretningsområde Barnehage nord (3 og 14), utvidelse åmot bn 31 og 32	02.10.80	SN
1. Gangs mot kommunestyrets vedtak fra 09.11.79	07.12.79	SN
1. gangs mot utlegningsadministrasjonen mellom 01-02.79	24.01.79	SN

TEGNFORKLARING

BL. § 25 REGULERINGSFORMÅL

1. BYGGEOMRÅDER
- BOLIGER
- BOLIGER
- HYTTER
- FORRETNINGER KONTOR M.V.
- INDUSTRI
- OFFENTLIGE BYGNINGER
- ALMENNYTTIG FORMÅL

2. LANDBRUKSOMRÅDER
- JORDBRUK SKOGBRUK
- UENDRET BRUK

3. TRAFIKKOMRÅDER (OFFENTLIG)
- KJØREVEI
- GANG- OG SYKKELVEI FORTAU
- PARKERING
- KAI

4. FRIOMRÅDER
- PARK, TURVEI LEKEPLASS
- IDRETT

5. FAREOMRÅDER
- RAS SLOM

6. SPESIALOMRÅDER
- BEVARING
- CAMPINGPLASS

BL. § 26 ANDRE BESTEMMELSER
- FELLES KJØRVEI
- FELLES PARKERINGSPLASS
- FELLES LEKEOMRÅDE

STREKSYMBOLER M.V.
- PLANENS BEGRENSNING
- GRENSE FOR AEndRULERINGSFORMÅL
- BYGGEGRENSE
- TOMTEGRENSE
- 2 EKSISTERENDE EIENDOMS GRENSE SOM OPPHEVES
- PRIKKTINJE
- SENTERLINJE REGULERT VEG
- OMRISS AV PLANLAGTE BYGG
- OMRISS AV EKSISTERENDE BYGG SOM INNGÅR I PLANEN
- VANN

Gbr = Dekar (1000 m²)

Ekvidistanse 1 m

MÅLESTOKK 1:1000

10 0 m 50 m

NORDPÅ

REGULERINGSPLAN/ENDRING MED REGULERINGSBESTEMMELSER KOR

Kartblad

GRATANGEN KOMMUNE

ÅRSTEIN

Kartprodusent

REVISJONER	DATO	SIGN

SAKSBEHANDLING IFLG. BYGNINGSLOVEN		
1. GANGS BEHANDLING I BYGNINGSRÅDET	26.10.79	SN
UTLEGGING TIL OFFENTLIG ETTERSYN I TIDSRUMMET	12-26.09.79	SN
2. GANGS BEHANDLING I BYGNINGSRÅDET		
EVT. NYTT OFFENTLIG ETTERSYN		
3. GANGS BEHANDLING I BYGNINGSRÅDET		
KOMMUNESTYRETS VEDTAK	9.11.79	SN
STADFESTET AV Fylkesmannen i Troms	31.03.80	SN

PLANEN UTARBEIDET AV SAK NR TEGN NR SAKSBEH

TEKNISK ETAT 30.03.79 G.N.

Daghjem
B
4,1 da
BARNEHAGE
2,5 da
ADMINISTRASJON
VEG 3
VEG 4
ELDREBOLIGER
SYKEHEIM
K
FV 640
PARKERING
F1
1,7
F2
2,0
F3
3,3
264,00 Y

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00674-2
Saksbehandler Ole Kristian Severinsen

Saksgang	Møtedato
Formannskap	18.09.2018
Kommunestyret	27.09.2018

HRS - GODKJENNING AV NY SELSKAPSAVTALE

Innstilling:

Gratangen kommune godkjenner forslag til ny selskapsavtale for Hålogaland Ressursselskap IKS.

Vedlegg:

1. Brev til eierkommunene om godkjenning av ny selskapsavtale for Hålogaland Ressursselskap IKS
2. Arbeidsutvalgets forslag til ny selskapsavtale for Hålogaland Ressursselskap IKS.

Saksframstilling:
Sakens innhold fram går av vedlegg 1 brevet til eierkommunene og vil ikke bli gjengitt her.

Gratangen kommune har vært representert med ordfører og rådmann i arbeidsutvalget som har arbeidet med revisjon av samarbeidsavtalen. Vi representerte de små kommunene.

Vurdering:
Rådmannen vurderer det slik at endringene i selskapsavtalen er tidsmessige og nødvendige i forhold til pågående samfunnsprosesser.

Konklusjon:

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00674
Arkivkode
Saksbehandler Ole Kristian Severinsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	45/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

HRS - Godkjenning av ny selskapsavtale

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 45/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Gratangen kommune godkjenner forslag til ny selskapsavtale for Hålogaland Ressursselskap IKS.

HRS
Hålogaland Ressursselskap
Postboks 333 | Djupvikveien 21
8505 Narvik
Tlf: 76 92 20 00
E-post: post@hrs.no
www.hrs.no
Org. nr 959 019 126

Til eierkommunene

Vår ref: Deres ref: Narvik, 21. juni 2018

Godkjenning av ny selskapsavtale for Hålogaland Ressursselskap IKS

Vi viser til representantskapet for HRS IKS sitt vedtak 30. mai 2018 i sak 8/18 *Ny selskapsavtale*:

«Representantskapet for Hålogaland Ressursselskap IKS godkjenner ny selskapsavtale.

Avtalen sendes ut til alle eierkommunene for endelig godkjenning av det enkelte kommunestyre, jf. lov om interkommunale selskaper § 4 samt selskapsavtalen § 10.

Representantskapet oppfordrer til at eierkommunene får saksbehandlet og foretatt godkjenningsvedtak innen rimelig tid, senest innen utgangen av oktober 2018.»

Vi viser i den forbindelse også til representantskapets tidligere vedtak av 31. mai 2017 i sak 9/17 om å nedsette et eget eierutvalg for gjennomgang av selskapsavtalen, representantskapets behandling av utvalgets anbefaling i møte 20. november 2017 og vedtak i sak 19/17 om å sende ut forslaget til høring, samt utsendt høringsbrev til eierkommunene datert 10. januar 2018.

Forslag til ny selskapsavtale inneholder enkelte endringer som ikke kan godkjennes av representantskapet selv. De mest vesentlige endringsforslagene er følgende:

- Deltakerandelene låses i henhold til historisk/nåværende fordeling. Både eierandel, ansvarsandel og stemmerett reguleres likt. Nåværende motstrid og uklarheter tilknyttet folketallsjusteringer mv. elimineres derved bort. Stemmeretten baseres på gjeldende eier- og ansvarsandeler (differensiert stemmevekt), ikke folketallsbasert/justert etter antall innbyggere.

- Det foreslås at alle deltakerne velger 1 representant og 1 vararepresentant til representantskapet. Endringen medfører at Harstad og Narvik som hittil har hatt 2 representanter hver, samt 2 vararepresentanter hver, nå likestilles med de øvrige deltakerne.

- Selskapets låneramme oppjusteres fra 100 mill. kr. til 150 mill. kr. Dette for å sikre selskapet større fleksibilitet og et handlingsrom for investeringer som er bedre i samsvar med behovene og samtidig også mer i overensstemmelse med lånerammene for andre sammenliknbare selskaper.

For øvrig er det i forslaget til ny selskapsavtale foretatt en del opprydding av redaksjonell art, herunder innholdsmessig forenkling ved å redusere rene gjengivelser av lovtekst samt andre mindre oppdateringer og korrigeringer.

Selskapsavtalen for interkommunale selskaper tilsvarer vedtekter for aksjeselskaper. Men i motsetning til hvordan vedtektsendringer foretas av generalforsamlingen i aksjeselskaper, så medfører bestemmelser i IKS-loven at representantskapet ikke kan beslutte alle avtaleendringer selv. Ordningen for interkommunale selskaper krever at det er de enkelte kommunestyrene som selv må godkjenne nærmere bestemte endringer, jf. IKS-loven § 4.

Tidligere erfaringer har vist at det er vanskelig og tidkrevende å få samtlige eierkommuner til å behandle og godkjenne de endringsforslag/-vedtak som har vært fremmet fra representantskapet. Hvis en eller flere av eierkommunene, i enkelte tilfeller mange, ikke responderer, så har dette som konsekvens at selskapet står uten en gyldig oppdatert selskapsavtale. Det har dessverre vært situasjonen for HRS IKS i en årrekke.

Forslaget som nå sendes ut til endelig godkjenning er identisk med den versjonen som ble sendt ut på høring 10. januar 2018. Hensikten med høringsrunden var nettopp å gi eierkommunene anledning i en tidlig fase til å komme med eventuelle merknader, slik at selve godkjenningsprosessen forhåpentligvis denne gang kan fullføres raskere. Ingen av eierne hadde merknader til høringsutkastet.

På vegne av representantskapet ber og oppfordrer vi herved våre eierkommuner til å godkjenne ny selskapsavtale. Vi minner også om at representantskapet i sitt vedtak har en forventning om at denne saken kan tas opp til behandling innen rimelig tid, senest innen utgangen av oktober 2018.

Det er tilstrekkelig at godkjenningsvedtakene eksempelvis formuleres slikt:

«[Navn] kommune godkjenner forslag til ny selskapsavtale for Hålogaland Ressursselskap IKS».

Vi ber om at eierkommunene melder tilbake til selskapet når kommunestyret har behandlet saken og det foreligger gyldig godkjenningsvedtak.

Med vennlig hilsen
Hålogaland Ressursselskap IKS

Andreas Stellander
Administrasjonssjef

SELSKAPSAVTALE FOR HÅLOGALAND RESSURSSELSKAP IKS

I medhold av lov om interkommunale selskaper av 29. januar 1999 nr. 6.

§ 1 Selskapet.

Selskapets navn er Hålogaland Ressursselskap IKS.

§ 2 Deltakere og deltakerandeler.

Selskapet eies av kommunene Harstad, Narvik, Ballangen, Evenes, Gratangen, Ibestad, Kvæfjord, Lavangen, Skånland, Tjeldsund og Tysfjord.

Deltakerandel er:
Harstad - 7/21 del, Narvik - 5/21 del og Ballangen, Evenes, Gratangen, Ibestad, Kvæfjord, Lavangen, Skånland, Tjeldsund og Tysfjord kommuner - 1/21 del hver.

Hver enkelt deltaker innbetaler et innskudd på kr. 100.000,- pr. deltakerandel.

§ 3 Hovedkontor.

Selskapets hovedkontor er i Narvik kommune.

§ 4 Formål.

Selskapet skal, enten ved direktetildeling, i egenregi eller gjennom administrasjon av anbud, sørge for miljøvennlig og kostnadseffektiv transport, mottak og behandling av husholdningsavfall fra eierkommunene. Den enkelte eierkommune kan gjøre unntak for innsamling av husholdningsavfall.

Selskapet skal, gjennom datterselskaper og eierskap i andre selskaper samt eiendommer og utvalgte driftsmidler, på forretningsmessige grunnlag, være aktiv utøver innenfor det konkurranseutsatte avfallsmarkedet i Nord-Norge og på Nordkalotten der hvor dette gir klare synergieffekter med kjernevirksomheten nevnt i første ledd.

Selskapet skal være kompetanseorgan for eierne i avfalls- og miljøspørsmål, herunder sørge for tilstrekkelig informasjon til kommunene og dets innbyggere om avfallsordningene.

Selskapet skal gi råd ved, bistå i, eller utføre planlegging, bestilling og administrasjon av tjeneste- og vareinnkjøp innenfor tjenesteområdet etter oppdrag fra den enkelte kommune.

§ 5 Representantskapet

1. Representantskapets sammensetning.
Representantskapets medlemmer oppnevnes av de enkelte eieres kommunestyrer.
Alle eierkommuner velger en fast representant og en vararepresentant for en periode av fire år som sammenfaller med kommunevalgperioden. Representantene avgir stemmer etter sin deltakerandel.

Representantskapet velger selv sin leder og nestleder blant sine medlemmer for 2 år av gangen. Valg på leder og nestleder skal være skriftlig dersom noen krever det.

2. Representantskapets forretningsorden.
Representantskapsmøte innkalles og gjennomføres i henhold til IKS-loven § 8, men skal avholdes minst 2 ganger hvert år, henholdsvis årsmøte innen 1. mai og budsjettmøte innen utgangen av november måned.

Representantskapets leder innkaller til møte når det er nødvendig for behandling av en sak som etter loven eller selskapsavtalen skal behandles av representantskapet, og når det ellers er nødvendig for behandling av en bestemt sak.

Innkalling til representantskapsmøte skal skje skriftlig med minst 4 ukers varsel og skal inneholde sakliste. De enkelte deltakere skal med samme frist varsles om innkallingen og saklisten.

Representantskapets leder kan innkalle representantskapet med kortere frist i tilfeller hvor dette er påtrengende nødvendig.

Representantskapet er beslutningsdyktig når minst halvdelen av medlemmene er til stede, og disse representerer minst to tredeler av stemmene (deltakerandelene). Om habilitet blir kommuneloven § 40 nr. 3 gjort gjeldende i samsvar med IKS-loven § 15.

Ordførere og rådmennene i de enkelte eierkommunene innkalles til representantskapets forhandlinger med talerett med mindre de er medlemmer i representantskapet. Den enkelte eierkommune kan invitere med politisk valgte kommunestyremedlemmer som observatører til møtet.

Saker som ikke er meddelt representantene etter de regler som gjelder for innkalling, kan ikke behandles av representantskapet med mindre samtlige representanter samtykker.

For øvrig gjelder IKS-loven § 9.

3. Representantskapets kompetanse.
Deltakerne utøver sin myndighet i selskapet gjennom representantskapet.

A. På årsmøtet skal representantskapet behandle disse sakene:

- Skriftlig årsberetning for IKS og konsern fra styret.
- Revidert årsregnskap for IKS og konsern fra styret fra forrige kalenderår.

- Valg av leder og nestleder i representantskapet hvert 2. år.
- Valg av styremedlemmer med varamedlemmer etter forslag fra valgkomiteen.
- Valg av valgkomité og dets leder og nestleder.
- Valg av styrets leder og nestleder.
- Valg av revisor og fastsettelse av revisors godtgjørelse.
- Fastsetting av godtgjørelse til representantskap og styre, samt evt. særskilte godtgjørelser til leder og nestleder i representantskap og styre.

Valgene skal være skriftlige dersom noen krever det. Vedtak og valg avgjøres med alminnelig flertall.

B. På budsjettmøtet skal representantskapet behandle disse sakene fast:

- Vedta selskapets budsjett for kommende kalenderår.
- Vedta økonomiplan for de fire neste budsjettår i henhold til IKS-loven § 20.
- Forslag fra styret til låneopptak og evt. kommunale garantier, jf. avtalens § 8.
- Forslag til endringer av låneramme for selskapet, jf. avtalens § 8.
- Fullmakter til styret.

Representantskapet skal behandle spørsmål om avhendelse og pantsettelse av fast eiendom eller andre større kapitalgjenstander etter forslag fra styret samt forslag om å foreta investeringer som er av vesentlig betydning for selskapet eller en eller flere av deltakerne, jf. IKS-loven § 25.

Vedtak om låneopptak, budsjett og låneramme krever 2/3 flertall av de avgitte stemmene.

For øvrig behandler representantskapet de saker som er fremmet av styret eller eierkommunene innen 8 uker før møtet.

§ 6 Styret

1. Styrets sammensetning.

Styret i selskapet skal ha 8 faste medlemmer. Det skal være tilsvarende antall varamedlemmer.

Styrets medlemmer velges for 4 år av gangen og maksimalt for tre perioder. Dersom særlige grunner tilsier det, kan dette fravikes.

Styrets medlemmer velges av representantskapet med unntak for ett styremedlem med varamedlem som velges av og blant de ansatte i selskapet.

Dersom styret treffer enkeltvedtak eller fastsetter forskrifter, jf. Forvaltningsloven § 2, skal de ansattes representant i styret ikke delta i behandlingen av disse sakene.

Styrets sammensetning skal være slik:

Harstad kommune:	2 medlemmer
Narvik kommune:	2 medlemmer
Øvrige deltakerkommunene:	3 medlemmer
Ansatte i selskapet:	1 medlem

Det velges 2 varamedlemmer for Harstads styremedlemmer, 2 varamedlemmer for Narviks styremedlemmer og 3 varamedlemmer for øvrige kommuners styremedlemmer. Varamedlem innkalles i rekkefølge.

2. Styrets forretningsorden.

Lederen kaller inn til møte når han finner det nødvendig eller når ett av medlemmene i styret eller administrerende direktør ber om det.

Administrerende direktør skal delta på styrets møter med talerett og føre styrets protokoll. Innkalling til møte skal skje med minst 5 dagers varsel og innkallingen skal inneholde sakliste, jf. for øvrig IKS-loven § 11.

Styret er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede. Vedtak blir gjort med vanlig flertall. Ved stemmelikhet er møtelederens stemme avgjørende.

Styret gir sin innstilling i saker som skal forelegges representantskapet og skal i god tid orientere lederen i representantskapet om slike saker.

3. Styrets virksomhet.

Forvaltningen av selskapet hører under styret. Styret har ansvar for en tilfredsstillende organisering av selskapets virksomhet, herunder datterselskaper i konsern.

Selskapet forpliktes av styrets leder eller to styremedlemmer, i begge tilfeller sammen med selskapets direktør. Administrerende direktør kan av styret meddeles prokura.

Styret skal påse at virksomheten drives i samsvar med selskapets formål, selskapsavtalen, selskapets årsbudsjett og andre vedtak og retningslinjer fastsatt av representantskapet, og skal sørge for at bokføringen og formuesforvaltningen er gjenstand for betryggende kontroll.

Styret skal påse at de virksomheter selskapet har hel- eller deleierskap i bidrar til å oppfylle selskapets overordnede målsetning.

Styret skal ansette daglig leder og føre tilsyn med daglig leders ledelse av virksomheten.

§ 7 Daglig ledelse

Selskapet skal ha en daglig leder som ansettes av styret. Daglig leder har stillingsbetegnelse administrerende direktør. Stillingsbetegnelsen kan endres av styret dersom organisatoriske tilpasninger gjør dette hensiktsmessig/nødvendig.

Administrerende direktør forestår den daglige ledelse av selskapet og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret har gitt.

For å sikre tilfredsstillende kontroll med og informasjon om selskapets datterselskaper skal administrerende direktør, eller den han/hun bemyndiger, være styreleder i disse selskapene.

§ 8 Ansvar og lån.

1. Ansvar.

Deltakerne har et delt ansvar for selskapets forpliktelser (pro rata ansvar).
Deltakernes ansvar fordeler seg med:

Kommune	*Ansvarsandel (%)*	*Deltakerandel*
Harstad	33,34 %	7/21
Narvik	23,82 %	5/21
Ballangen	4,76 %	1/21
Evenes	4,76 %	1/21
Gratangen	4,76 %	1/21
Ibestad	4,76 %	1/21
Kvæfjord	4,76 %	1/21
Lavangen	4,76 %	1/21
Skånland	4,76 %	1/21
Tjeldsund	4,76 %	1/21
Tysfjord	4,76 %	1/21
Sum:	100,00 %	21/21

2. Lån.

Representantskapet kan beslutte opptak av lån til kapitalformål, til konvertering av eldre gjeld og til likviditetsformål.

Selskapet samlede lånegjeld eksklusive driftskreditt skal imidlertid til enhver tid ikke overskride 150 mill. kr pr. 1. januar 2017. Rammen justeres automatisk i samsvar med konsumprisindeks. Øvre ramme for driftskreditt er 2 mill. kr.

Vedtak om låneopptak og garantier må foretas og godkjennes etter IKS-loven § 22.

§ 9 Utvidelse, uttreden og oppløsning.

1. Utvidelse.

Representantskapet kan med to tredjedels flertall vedta opptak av nye deltakere.
Deltakerandelens størrelse fastsettes av representantskapet på bakgrunn av selskapets aktiva og passiva.

2. Uttreden.
Uttreden av selskapet skal kunne skje 1 år etter at slik oppsigelse er fremmet skriftlig.
Den uttredende part skal kun kunne ta med seg maksimalt den innskutte eierandel. Den uttredende part har ikke krav på noen del av selskapets eiendeler eller del av offentlig tilskudd som selskapet har mottatt.

Den uttredende part kan forhandle med selskapet om overtakelse mot vederlag av selskapets eiendeler som ligger innenfor kommunegrensene til den uttredende part.

For øvrig gjelder bestemmelsen i IKS-loven § 30.

3. Oppløsning.
Selskapet kan oppløses dersom deltakerne er enige om det. Det enkelte kommunestyre treffer selv vedtak i saken.

Oppløsning av selskapet må godkjennes av departementet, jf. IKS-loven § 32.
Avvikling skal i tilfelle oppløsning skje etter IKS-loven §§ 33 – 38.

§ 10 Endringer i selskapsavtalen, tvister.

1. Endringer i selskapsavtalen.
Endringer i selskapsavtalen må vedtas med to tredjedels flertall i representantskapet.

Endringer i selskapsavtalen som gjelder følgende forhold skal imidlertid vedtas av det enkelte kommunestyret, jf. IKS-loven § 4:

1. selskapets foretaksnavn;
2. angivelse av deltakerne;
3. selskapets formål;
4. den kommune der selskapet har sitt hovedkontor;
5. antall styremedlemmer;
6. deltakernes innskuddsplikt og plikt til å foreta andre ytelser overfor selskapet;
7. den enkelte deltakers eierandel i selskapet og den enkelte deltakers ansvarsandel i selskapet dersom denne avviker fra eierandelen;
8. antall medlemmer av representantskapet og hvor mange medlemmer den enkelte deltaker oppnevner;
9. annet som etter lov skal fastsettes i selskapsavtalen.

2. Tvister.
Dersom partene ikke er enig om annen behandling, skal tvister knyttet til avtalen avgjøres ved de ordinære domstoler. Saken skal anlegges ved det verneting hvor selskapet har sitt hovedkontor, med mindre partene blir enige om et annet verneting.

§ 11 Ikrafttreden.

Selskapsavtalen trer i kraft når eierkommunene har godkjent denne i kommunestyrene.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00674
Arkivkode
Saksbehandler Ole Kristian Severinsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	45/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

HRS - Godkjenning av ny selskapsavtale

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 45/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Gratangen kommune godkjenner forslag til ny selskapsavtale for Hålogaland Ressursselskap IKS.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00629-1
Saksbehandler Hege Olsen Richardsen

Saksgang	Møtedato
Kommunestyret	21.06.2018

PLAN FOR HABILITERING OG REHABILITERING

Innstilling:
Kommunestyret vedtar plan for habilitering og rehabilitering

Vedlegg:
Plan for habilitering og rehabilitering 2018 - 2020

Saksframstilling:

Gratangen kommune søkte Fylkesmannen om midler for å styrke habiliteringen – og rehabiliteringen i kommunen. Vi fikk tildelt midler og ansatte en fysioterapeut Solveig Kindlihagen og en sykepleier Hilde Schrøder i prosjektstillinger. Gjennom prosjektperioden har de utarbeidet en plan for habilitering – og rehabilitering. Fylkesmannens kriterier for måloppnåelse er:

Kommunen har en plan for habilitering og rehabilitering som bidrar til at:

- Kommunen har tilstrekkelig breddekompetanse, herunder ergoterapikompetanse og tilgang til logoped.
- Kommunen sikrer kapasitet i samsvar med befolkningens behov for habilitering og rehabilitering.
- Flere får vurdert sitt behov for og oppfylt retten til habilitering og rehabilitering.
- Flere får oppfylt retten til individuell plan og får oppnevnt koordinator.
- Koordinator sikres god opplæring og veiledning.
- Samarbeid med brukerorganisasjoner og andre sektorer er styrket.
- Samarbeid med spesialisthelsetjenesten er styrket, herunder at kommuner legger til rette for økt ambulant virksomhet og veiledning.
- Koordinerende enhet sin funksjon og rolle er tydeliggjort og styrket.
- Kommunen har en hensiktsmessig organisering og et faglig tyngdepunkt for sin habiliterings – og rehabiliteringsvirksomhet, og tilbudet fremstår tydelig som en del av kommunens helhetlige og differensierte tjenestetilbud.

Det ambulante teamet i rehabilitering og habilitering ved Solveig Kindlihagen og Hilde Schrøder har utformet selve planen for habilitering – og rehabilitering. Sektorleder har vært prosjektleder. I dette arbeidet inviterte de deltagere fra helse – og omsorgstjenesten og oppvekst og kultur for å delta i en arbeidsgruppe. Denne arbeidsgruppen har bidratt med viktige innspill, kartlegging og faglige anbefalinger.

Vurdering.

De ansatte i prosjektet Solveig Kindlihagen og Hilde Schrøder fikk et kritisk mandat av sektorleder. Det var ønskelig at de skulle være grundig i sin tilnærming med å:

1. Kartlegge tjenesten. Både i form av ressurser og muligheter for forbedringer.
2. Deltagelse på konferanse/seminarer for å oppdatere seg på det nyeste innenfor habilitering og rehabilitering.
3. Være oppsøkende i forhold til nærliggende kommuner, for å se hvordan de jobber i forhold til habilitering – og rehabilitering.
4. Etablere kontakt og samarbeid med andre kommuner, spesialisthelsetjenesten, forsknings – og undervisningsmiljøer og brukerorganisasjoner.
5. Skrive en plan for fremtiden med fokus på kvalitetsforbedrende tiltak.

Ett overordnet mål har vært: Hvordan kan vi bli bedre og styrke vår tjeneste innenfor habilitering og rehabilitering.

Konklusjon:

Gjennom dette arbeidet har de ansatte i prosjektet konkludert med følgende mål vi skal få på plass innen utgangen av 2020:

1. Etablere en synligere koordinerende enhet for habilitering og rehabilitering.
2. Etablere rehabiliteringskontakter innenfor hver tjeneste.
3. Etablere og lage samhandlingsprosedyrer for innsatsteam.
4. Etablere og lage fagprosedyrer for spesifikke pasientgrupper.
5. Utvikle et felles opplæringsprogram for kommunens ansatte om koordinerende enhet, individuell plan og koordinator, med særlig vekt på opplæring av koordinatorer.
6. Bedre rutiner for kartlegging og vurdering av behov.
7. Øke kompetanse og felles forståelse for ansatte, som traumebevisst omsorg.
8. Øke kompetansen til rehabiliteringskontakter innenfor relevante områder
9. Øke fagmiljøet ved nyansettelse av ergoterapeut og psykolog (interkommunalt samarbeid). Kommunen pålegges å ha dette på plass innen 2020.
10. Øke fokus på forebyggende arbeid for eldre gjennom hverdagsrehabilitering og forebyggende hjemmebesøk.

Planen har vært ute på høring til berørte parter. Høringsfrist var satt til 07.05.18

Det er kommet inn et høringssvar på planen. I dette svaret blir vi opplyst om at det finnes logoped ved Montesorriskolen som kan kontaktes ved behov.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00386
Arkivkode
Saksbehandler Hege Olsen Richardsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Hovedutvalg for Helse, Sosial og Omsorg	10.04.2018	1/18

Saksfremlegg Plan for habilitering og rehabilitering

Hovedutvalg for Helse, Sosial og Omsorg har behandlet saken i møte 10.04.2018 sak 1/18

Møtebehandling

Votering

Vedtak

Gratangen kommune
- et sted å bli glad i

Plan for habilitering – og rehabilitering

2018 - 2020

Forord

Helse – og omsorgsdirektoratet har signalisert at kommunene skal overta hovedtyngden av habiliterings – og rehabiliteringsinnsatsen i fremtiden. Gratangen kommune har ut fra dette valgt å skrive en handlingsplan for habilitering og rehabilitering for kommunen, med mål om å styrke sine tjenester.

Utforming av handlingsplanen har vært et prosjektarbeid med varighet fra august 2017 til januar 2018. Prosjektgruppa har bestått av Solveig Kindlihagen og Hilde Schrøder, med prosjektleder Hege Olsen Richardsen. Det ble opprettet en arbeidsgruppe med deltagere fra helse- og omsorgstjenesten i Gratangen kommune. Deltagerne har bidratt inn i prosjektet med viktig innspill, kartlegging og faglige anbefalinger.

Prosjektgruppa ønsker å rette en takk til alle som har bidratt inn i arbeidet: -.

- Gratangen kommune med enhetsledere og ansatte i: sykehjem, hjemmetjenesten og miljøtjenesten, fysioterapitjenesten, tillitsvalgte fra sykepleierforbundet og fagforbundet, skolehelsetjenesten, leger, oppvekst og kultur
- Astafjord vekst, folkehelsekoordinator, frisklivssentral, og frivillighetssentralen.
- Narvik kommune: enhetsleder for tildelingskontoret, prosjektleder for arbeidet med plan for habilitering- /rehabilitering, Narvik REO
- UNN Narvik ART – ambulant rehabiliteringsteam,
- Wivi Ann Tingvoll leder for forskningsgruppa KOM ved UiT.
- Harstad kommune: leder for prosjekt PSHT- pasientsentrerte helsetjenesteteam Lisbeth Spansvoll

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning 4

1.1 Rehabilitering og habilitering i kommunehelsetjenesten 4

2.0 Habilitering og rehabilitering 6

2.2 Presiseringer og avgrensinger 8

2.3 Kommunens ansvar og oppgaver 9

2.3.1 Koordinerende enhet, individuell plan og koordinator 9

2.4 Forholdet mellom spesialisthelsetjenesten og kommunens ansvar og oppgaver 12

2.4.1 Tjenesteavtaler mellom UNN og kommunene 13

2.4.2 Rehabilitering i spesialisthelsetjenesten - Gratangen kommune 14

2.4.3 Henvisningsrutiner og fritt behandlingsvalg 20

2.4.4 Andre helseaktører og tjenester 20

2.5 Habilitering og rehabilitering i Gratangen 22

2.5.1 Sentrale aktører i habilitering og rehabilitering 25

3.0 Tiltak for å styrke habilitering og rehabilitering 33

3.1 Samordnet innsats 34

3.1.1 Koordinerende enhet 34

3.1.2 Rehabiliteringskontakter og tverrfaglige innsatsteam 35

3.1.3 Opplæring av koordinator og IP 36

3.2 Kunnskapsbasert rehabilitering og kompetanseheving 37

3.2.1 Kompetanseheving på kartlegging 37

3.2.2 Kompetanseheving psykisk helse 38

3.2.3 Kompetanseheving på rehabiliteringskontakter 38

3.2.4 Øke fagmiljø 39

3.3 Helsefremmende og forebyggende arbeid for eldre 40

3.3.1 Hverdagsrehabilitering 40

3.3.2 Forebyggende hjemmebesøk 40

3.4 Søknad om midler 42

1.0 Innledning

1.1 Rehabilitering og habilitering i kommunehelsetjenesten

Mange innbyggere lever med sykdom og redusert funksjonsnivå av ulik grad. For å lære å mestre livet med sykdom og funksjonsnedsettelse har noen behov for koordinert og langvarig bistand [1]. Habilitering og rehabilitering er tjenester som er spesielt rettet mot personer med funksjonsnedsettelse og behov for langvarige og sammensatte helsetjenester. Målet er å bidra til at også mennesker med funksjonsnedsettelser og sykdom skal kunne fungere godt og oppleve mestring, selvstendighet og deltakelse sosialt og i samfunnet.

Kommunene har fått en viktigere rolle i å sørge for nødvendige helse- og omsorgstjenester til befolkningen. Hovedtyngden av habiliterings- og rehabiliteringstilbudet skal gis i hjemkommune til brukeren, mens spesialisthelsetjenesten gir tilbud i kortere perioder. Brukere med kronisk sykdom og med store sammensatte behov som ikke har et godt nok koordinert tilbud, kan risikere å ikke få god nok oppfølging og opplæring til egenmestring[1]. Er den kommunale tverrfaglig kartleggingen for lite systematisk, kan det føre til at brukere ikke fanges opp i tide, som øker risikoen for dårligere egenmestring og funksjonsfall [1]. Ved å komme tidlig i gang med rehabilitering vil brukerne kunne få tilstrekkelig hjelp til funksjons-gjenvinning og egenmestring. Det er derfor viktig å styrke det kommunale rehabiliteringstilbudet.

En forutsetning for et godt rehabiliteringstilbud er koordinering og samarbeid mellom tjenestene [1] . Helhetlig og overordnet ledelse på tvers av organisatoriske virksomhetsgrenser er avgjørende for helhetlige og koordinerte tilbud på

[1] Opptrappingsplan for habilitering og rehabilitering 2017-2019

individnivå[2]. For de fleste pasienter og brukere med sammensatte behov for bistand er det i kommunen de fleste tjenesteaktørene befinner seg. I tillegg til helse og omsorgstjenester gjelder dette områder innen oppvekst og utdanning, sosialtjenester, NAV og barnevern. Kommunen er dermed i en unik posisjon til å sikre gode tilbud til disse pasient- og brukergruppene. Det er sannsynlig også i kommunene at en har den beste muligheten til å oppdage og identifisere behov i tidlig fase, samtidig som samhandlingen med spesialisthelsetjenesten er svært viktig. Derfor vil et godt kommunalt rehabiliteringstilbud for brukerne kreve at helse- og omsorgstjenesten i Gratangen kommune styrker det tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeidet.

Gratangen kommune har i dag mange gode ressurser og tjenester som fungerer godt for Gratangens innbyggere, men har behov for bedre koordinering, samhandling og kompetanseheving. Dette gjelder særlig når det oppstår nye rehabiliteringssituasjoner hvor beboere står i fare for å miste selvstendighet og mestringsevne hvis de ikke får tilstrekkelig tverrfaglig rehabilitering i tide.

Det overordnede målet med denne handlingsplanen er å sikre helhetlige, koordinerte og kunnskapsbaserte habiliterings- og rehabiliteringtjenester til kommunens innbyggere.

[2] Veileder Helsedirektoratet: kommunens oppfølging av pasienter og brukere med store og sammensatte behov. Høringsutkast. 8.6.2017

2.0 Habilitering og rehabilitering

Denne handlingsplanen legger til grunn følgende definisjon av habilitering og rehabilitering:

Habilitering og rehabilitering er tidsavgrensede, planlagte prosesser med klare mål og virkemidler, hvor flere aktører samarbeider om å gi nødvendig bistand til pasientens og brukerens egen innsats for å oppnå best mulig funksjons- og mestringsevne, selvstendighet og deltakelse sosialt og i samfunnet [3].

Selv om habilitering og rehabilitering betegnes som tidsavgrensede prosesser, kan det hos brukere med komplekse og sammensatte behov være en livslang prosess[4]. Behovet for tjenester er endret ved at flere har kroniske sykdommer og psykiske plager. Stadig flere har samtidig behov fra tjenester fra et vidt spekter av fagområder, og trenger målrettet innsats over tid for å bevare og bedre funksjon, og lære seg å leve med og mestre livet med funksjonsnedsettelse. Det kan være en glidende overgang mellom forebygging, behandling og rehabilitering. Ny definisjon av habilitering og rehabilitering er ute på høring høsten 2017 fra Helsedirektoratet, og er utgangspunktet til den nye handlingsplanen:

> *Habilitering og rehabilitering skal ta utgangspunkt i brukerens livssituasjon og mål. Habilitering og rehabilitering er målrettet samarbeidsprosesser mellom bruker, pårørende, tjenesteytere og på relevante arenaer. Prosessene kjennetegnes ved koordinerte, sammenhengende og kunnskapsbasert tiltak fra aktørene. Formålet er at brukeren, som har eller står i fare for å få begrensninger i sin fysiske, psykiske eller sosiale funksjonsevne, skal gis mulighet til å oppnå best mulig funksjons- og mestringsevne, selvstendighet og deltagelse i utdanning og arbeidsliv, sosialt og i samfunnet.*

[3] Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator (2011)
[4] Veileder om kommunens oppfølging av pasienter og brukere med store og sammensatte behov. Helsedirektoratet, høringsutkast 2017

Habilitering og rehabilitering har samme definisjon, men retter seg mot ulike grupper. Videre i handlingsplanen brukes i hovedsak samlebetegnelsen *re-/habilitering* for habilitering og rehabilitering. Der det er behov, vil nærmere presisering og avgrensing gjøres.

Målgruppe habilitering

Habilitering gis til personer med funksjonsnedsettelser som er medfødt eller som de har fått tidlig i livet (før fylte 18 år) [5]. Målgruppen kan deles i to kategorier etter alder; *barn og unge med behov for habilitering* og *voksne med behov for habilitering.* Brukerne har medisinske tilstander eller kroniske sykdommer som påvirker funksjonsnivå, læringsevne og livskvalitet. Dette kan for eksempel være tidlig ervervede hjerneskader, nevrologiske skader eller sykdommer, utviklingsforstyrrelser, utviklingshemming eller tilstander innen autismespekteret. Kjennetegn ved gruppen er at de ikke følger et forventet utviklingsløp[6].

Målgruppe rehabilitering

Rehabilitering gis til personer som har funksjonsnedsettelser på grunn av sykdom, skade eller plager som de har fått senere i livet. Rehabilitering er preget av re-læring og oppøving av tidligere funksjoner og ferdigheter. Mange må lære å mestre et liv med varige funksjonsnedsettelser og/eller mestringsutfordringer. Målgruppen kan grovt deles i to kategorier etter hvor hovedtyngden av utfordringer ligger; *somatisk rehabilitering* og *rehabilitering innen psykisk helse og rus*[7].

[5]Veileder for habilitering, rehabilitering, individuell plan og koordinator (2015)
[6] Veileder for habilitering, rehabilitering, individuell plan og koordinator (2015)
[7] Veileder for habilitering, rehabilitering, individuell plan og koordinator (2015)

2.2 Presiseringer og avgrensinger

Innbyggere i Gratangen kommune skal ha et likeverdig tilbud uavhengig av bosted, kjønn, etnisitet, forutsetning og behov. Prinsippet om likeverdighet forstås slik at tilbud er likeverdig når mennesker med funksjonsnedsettelser har samme sjanse til å nå de målene som er realistiske for han/henne som for andre[8]. Gratangen kommune tar utgangspunkt i brukerens funksjon og behov, og ikke diagnose, alder og boform[9] [10]. I planen sees funksjonshemming som et resultat av forholdet mellom personen, helsetilstanden og de fysiske og sosiale omgivelsene[11]. Handlingsplanen bygger på sentrale prinsipper og overordnede krav og anbefalinger til tjenesteyting innen re-/habilitering[12] [13].

I denne planen vil tiltak som anbefales være todelt; Den første delen gjelder det generelle koordineringsarbeidet og styrking av tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid. Tiltakene her vil gjelde for alle rehabiliteringssaker, både innenfor somatikk, psykiatri og rus, hvor alle aldersgrupper og områder skal inkluderes, eksempelvis barn og unge, arbeidsrettet rehabilitering, eldreomsorg og store diagnosegrupper, både akutte og kronikergrupper.
Den andre delen av tiltakene vil spisses noe i henhold til fagområde. Det har vært fokus på å bedre rehabilitering av eldre, spesielt i kritiske faser, som overgangen sykehus - rehabiliterings/kortidssplass - tilbake til hjemmet. Det har også vært fokusert på forebyggende tiltak rettet mot eldre. Å styrke eldre-omsorgen i Gratangen kommune er særlig viktig da andelen eldre er forventet å stige de kommende årene (se side 17). Det er utarbeidet ett par tiltak innenfor barn og unge og psykisk helse, men det gjenstår fortsatt et grundigere

[8] Veileder for habilitering, rehabilitering, individuell plan og koordinator (2015)
[9] Meld. St. 26 (2014-2015) Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet
[10] Veileder for habilitering, rehabilitering, individuell plan og koordinator (2015)
[11] Østensjø, S., Søberg, H. L.: *ICF som begrepsapparat og klassifikasjonssystem* i Solvang og Slettebø (red.), Rehabilitering, Gyldendahl forlag Oslo (2012)
[12] §1 Forskrift for habilitering, rehabilitering, indidviduell plan og coordinator (2011)
[13] Veileder for habilitering, rehabilitering, individuell plan og koordinator (2015)

kartleggingsarbeid for å utvikle gode rehabiliteringstiltak innenfor psykisk helse og rus. Dette gjelder både barn og unge, voksne og eldre. Ved videre utforming av handlingsplan for rehabilitering anbefales det å fortsette kartleggingsarbeidet og utvikle flere tiltak innenfor psykisk helse og rus.

2.3 Kommunens ansvar og oppgaver

Det er et mål at kommunene på sikt skal overta flere oppgaver fra spesialisthelsetjenesten, og at hovedtyngden av habiliterings- og rehabiliterings-innsatsen skal skje i kommunene. Innen utgangen av 2017 skal kommunen ha en oppdatert plan for habilitering og rehabilitering [14]. Stortingsmelding nr 26, ”Fremtidens primærhelsetjeneste”, skriver at sentrale temaer i utfordringsbildet er at tjenesteyterne jobber hver for seg, eller monofaglig, og det pekes på behov for å sikre koordinering av tjenestene[15]. Mange kunne fått et bedre liv og færre innleggelser i sykehus, dersom innhold og organisering av den kommunale helse- og omsorgstjenesten var bedre tilpasset behovet.

2.3.1 Koordinerende enhet, individuell plan og koordinator

Kommunen har et overordnet ansvar for å sørge for nødvendig helse- og omsorgstjeneste for kommunens innbyggere[16]. Det skal finnes en koordinerende enhet for habiliterings- og rehabiliteringsvirksomheten i kommunen, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 7-3. Den koordinerende enheten skal bidra til å sikre helhetlig tilbud til pasienter og brukere med behov for sosial, psykososial eller medisinsk habilitering og rehabilitering[17]. Gratangen kommune har flere arenaer hvor koordineringsarbeidet ivaretas: Omsorgsgruppa har møte ved behov for å tildele hjemmetjeneste, sykehjemsplass, rehabiliterings/kortidsplass,

[14] Styrking av habilitering av rehabilitering i kommunene, Helsedirektoratet: https://helsedirektoratet.no/tilskudd/styrking-av-habilitering-og-rehabilitering-i-kommunene#mål-for-ordningen

[15] Veileder om kommunens oppfølging av pasienter med store og sammensatte behov, Helsedirektoratet (2017)
[16] § 3-1 Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester (2011)
[17] Forskrift for habilitering, rehabilitering, individuell plan og koordinator (2011)

samt for tverrfaglig diskusjon rundt komplekse pasientsaker. Miljøtjenesten har innarbeidet gode rutiner på koordineringsarbeid for barn, unge og voksne med varige habiliteringsbehov. Det gjennomføres også tverrfaglige møter hvor fastlege og andre sektorer som NAV er involvert.

Selv om gitte arenaer ivaretar koordineringsarbeidet godt i Gratangen, mangler en overordnet koordinerende enhet som er synlig og lett tilgjengelig, hvor alle rehabiliteringssaker kan bli meldt og koordinert videre.

Koordinerende enhet skal ha overordnet ansvar for arbeidet med individuell plan, og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinator[18]. Koordinerende enhet (KE) skal være et synlig kontaktpunkt hvor brukere, ansatte og samarbeidspartnere kan få råd om tjenester og tilbud innen re-/habilitering, og veiledning om individuell plan og koordinator. Dette innebærer at KE må ha oversikt over rehabiliteringstilbud både kommunalt og i spesialisthelsetjenesten. KE skal også ha fokus på brukermedvirkning og ivareta familieperspektivet[19].

Helsedirektoratet[1] skriver at sentrale oppgaver for koordinerende enhet er å:

- ha en sentral rolle i planlegging og utvikling av re-/habiliteringstjenesten i kommunen.
- legge til rette for brukermedvirkning, som inkluderer samhandling med pårørende og brukerorganisasjoner.
- ha oversikt over tilbud innen habilitering og rehabilitering i kommunen, inkludert lærings-og mestringstilbud, frisklivssentraler og syns- og

[18] § 7-3 Koordinerende enhet, Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester (2011)
[19] https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/rehabilitering-habilitering-individuell-plan-og-koordinator/seksjon?Tittel=sentrale-oppgaver-for-koordinerende-2506

hørselskontakter. Det bør også være oversikt over rehabilitering i spesialisthelsetjenesten.

- ha overordnet ansvar for individuell plan og koordinator, herunder motta meldinger om behov, utarbeide rutiner for arbeidet, oppnevning av koordinator, kompetanseheving av ledere og personell, samt opplæring og veiledning av koordinator.
- bidra til samarbeid på tvers av fagområder, nivåer og sektorer.
- ivareta familieperspektivet.
- sikre informasjon til befolkningen og samarbeidspartnere, med å være synlig og lett tilgjengelig for eksempel gjennom kommunens nettsider.

Hos pasienter og brukere med behov for langvarige og koordinerte tjenester, har kommunen plikt å tilby utarbeiding av individuell plan[20]. Dersom en pasient eller bruker har behov for tilbud både etter helse- og omsorgstjenesten og spesialisthelsetjenesteloven eller psykisk helsevernloven, skal kommunen sørge for at det blir utarbeidet en individuell plan, og at planarbeidet koordineres mellom tjenestene[21]. For pasienter og brukere med behov for langvarige og koordinerte tjenester, skal kommunen tilby koordinator. Koordinatoren skal sørge for nødvendig oppfølging av den enkelte pasient eller bruker, samt sikre samordning av tjenestetilbudet og fremdrift i arbeidet med individuell plan [22]. Gratangen kommune har i dag rutiner på å utnevning av koordinator og utvikling av individuell plan, med faste ansvarsgruppemøter to ganger i året som fungerer godt. Erfaringer fra ansatte er likevel at dette arbeidet kunne vært mer samkjørt når det gjelder nyoppståtte saker, som for eksempel et barn med habiliteringsbehov som plutselig for et rehabiliteringsbehov, eller ved plutselig sykdom og/eller funksjonsnedsettelse hos selvstendige eldre som til nå har bodd

[20] § 7-1.Individuell plan Helse og omsorgstjenesteloven (2011)
[21] § 7-1.Individuell plan Helse og omsorgstjenesteloven (2011)
[22] § 7-2.Koordinator – Helse og omsorgstjenesteloven (2011)

hjemme. Ulike fagpersoner kan i noen tilfeller føle at de står alene om arbeidet mot funksjonsgjenvinning da ikke alle parter som deltar i brukeren/pasientens liv, blir inkludert i rehabiliteringsarbeidet. Det er i slike tilfeller man har et særlig behovet for en overordnet koordinerende enhet i Gratangen kommune.

2.4 Forholdet mellom spesialisthelsetjenesten og kommunens ansvar og oppgaver

Både kommunen og spesialisthelsetjenesten har ansvar for å sørge for at brukere får nødvendig re-/habilitering og helhetlige tjenester. Som for annen helsehjelp, skal hovedtyngden av re-/habilitering skje i nærmiljøet til brukeren, som oftest i hjemkommunen, mens spesialisthelsetjenesten skal bidra med spesialisert kompetanse. Begge parter skal bidra med gjensidig veiledning. I re-/habiliteringsfeltet vil det ikke alltid være klart på hvilket nivå oppgavene skal ivaretas. Det vil avhenge av kompleksiteten i re-/habiliteringen, og hvilken kompetanse som behøves. Behovene vil ikke bare være avhengig av diagnose, men vil kunne variere i ulike stadier av pasientforløpet. Det betyr at oppgave- og ansvarsfordelingen vil være i endring og må tilpasse seg den aktuelle situasjonen. Det er utarbeidet lovfestede samarbeidsavtaler som skal være virkemiddel for dialog og ansvars- og oppgavedeling mellom partene. I tillegg har Helsedirektoratet utarbeidet en modell som gir *forslag* til anbefalinger for ansvars- og oppgavefordelingen.

Tabell 1: *Helsedirektoratets anbefalinger i veileder for rehabilitering, habilitering, individuell plan og koordinator:*

Tilbud som bør ytes i kommunene	***Tilbud som bør ytes i spesialist-helsetjenesten***
Tilbud til pasienter og brukere med kroniske sykdommer og tilstander innen de store diagnosegruppene, f.eks: ○ Muskel- og skjelettsykdommer ○ Livsstilsykdommer ○ Lettere psykiske lidelser ○ Diabetes ○ Kols og lungesykdommer	*Rehabilitering av særlig kompleks art, og i akutte faser og ved betydelige endringer i funksjonsnivå, f.eks til pasienter med:* ○ Progredierende nevrologiske tilstander ○ Ved betydelige endringer og i akutte faser: nevrologiske tilstander som CP, hjerneslag med komplekse utfall, spinalskade, traumatisk hodeskade

○ Kreft ○ Rehabilitering i senere fase innen hjerte og karsykdommer, herunder hjerneslag ○ Rehabilitering med mindre omfattende behov etter ortopedisk behandling	○ Amputasjoner ○ Multitraumer ○ Sjeldne sykdommer og tilstander
Videre anbefales at kommunene styrker tilbudet innen sansetap, læring og mestring av levevaner	*Tiltak fra spesialisthelsetjenesten må omfatte både utredning, behandling, veiledning og opplæring*

Kilde: Helsedirektoratet 2015

Helsedirektoratet foreslår at den avgjørende faktoren for hvorvidt re-/habilitering bør foregå i spesialisthelsetjenesten eller i kommunen er *hvilke behov brukeren har* for spesialisert medisinskfaglig kompetanse. Videre at tilbud i store brukergrupper som hovedregel skal utvikles i kommunene. Helsedirektoratets forslag til diagnose som kriterium for hvor tilbudet bør gis, må imidlertid modifiseres i forhold til alvorlighetsgrad av tilstandene og stadium i pasientforløpet.

Mange brukere innenfor de nevnte diagnosegruppene vil ha behov for tjenester på begge nivåer, der overgangen fra opphold i spesialisthelsetjenesten til egen kommune kan være en særlig utsatt del av re-/habiliteringsforløpet. I denne overgangen vil det derfor være viktig å få samkjørt de kommunale tjenestene for å jobbe mot samme målsetning.

2.4.1 Tjenesteavtaler mellom UNN og kommunene

Det er utarbeidet tjenesteavtaler mellom UNN og kommunene via Overordnet Samarbeids Organ (OSO) som har som formål å definere ansvarsområdene til spesialisthelsetjenesten og kommunene. Tjenesteavtale 2[23] omhandler rehabilitering mer spesifikk og er *retningslinjer for samarbeid i tilknytning til innleggelse, utskrivning, habilitering, rehabilitering, og lærings- og mestringstilbud for å sikre helhetlige og sammenhengende helse- og omsorgstjenester til pasienter med behov for koordinerte tjenester* [24].

[23] https://unn.no/Documents/Samhandling/Overordnet%20samarbeidsavtale%20og%20tjenesteavtaler/Tjenesteavtale%202%20-%20pasienter%20med%20behov%20for%20koordinerte%20tjenester.pdf

[24] Tjenesteavtale 2 mellom xx kommune og Universitetssykehuset Nord-Norge HF

Tjenesteavtalen kan være retningsgivende for gode samhandlingsforløp mellom spesialisthelsetjenesten og kommunen.

2.4.2 Rehabilitering i spesialisthelsetjenesten - Gratangen kommune

Nedenfor er det laget en liste over rehabiliteringstilbud i spesialisthelsetjenesten og rehabiliteringsinstitusjoner Helse-Nord har en avtale med, som Gratangen kommune kan henvise pasienter til.

- ***Fysikalsk- og rehabiliteringsmedisin i Harstad og Tromsø***

Rehabiliteringsavdelingen

Avdelingen arbeider for å gi pasientene et fullverdig tilbud om medisinsk habilitering og rehabilitering fra første dag i sykehuset, gjennom ulike faser og fram til utskrivning til hjemmet. I tillegg møter pasientene avdelingens ulike faggrupper innen fysioterapi, ergoterapi, logopedi, nevropsykolog, optiker, sosionomtjenester og lærings og mestringsvirksomhet i de fleste av sykehusets enheter. En stor del av tilbudene gis ambulant i nært samarbeid med helsepersonell i kommunen.

Avdelingen har virksomhet ved alle tre sykehusene i UNN HF og samarbeider nært med kommunehelsetjenesten, private rehabiliteringsinstitusjoner og andre sykehus i Helse Nord.

- ***Ambulant Rehabiliteringsteam og Geriatriteam UNN Narvik***

Ambulant Rehabiliteringsteam er et tverrfaglig team som jobber for et sammenhengende rehabiliteringsforløp for hver enkelt pasient. Teamet kan bistå i rehabiliteringsforløp i sykehus, andre institusjoner og hjemme. De oppretter kontakt med pasienten under sykehusopphold og er en link mellom spesialist-helsetjenesten og kommunen.

Målgruppe:

- Personer over 18 år som på grunn av skade eller langvarig sykdom blir hindret i sin livsutfoldelse.
- Sammensatte problemstillinger som krever samhandling mellom flere aktører (familie, nettverk, sykehus, opptreningsinstitusjoner, kommunen, arbeidsgiver, NAV m.m.)
- Konsekvens av sykdom i forhold til livsarenaer som, bolig/dagligliv, familie/sosialt nettverk, jobb/skole, helse og økonomi.

Tilbud:

- Kartlegger utfordringer, ressurser og rammer.
- Koordinerer og initierer tiltak i samarbeid med kommunen og evt. andre aktører.
- Bidrar til å få i gang ansvarsgruppe og individuell plan.
- Råd og veiledning.
- Bindeledd mellom spesialisthelsetjenesten og kommunen.
- Undervisning for brukere, pårørende og samarbeidspartnere.
- Samarbeid med andre deler av spesialisthelsetjenesten.
- Nye rehabiliteringsopphold i spesialisthelsetjenesten, ART følger opp før, under og i etterkant.
- Bistår med opprettelse av verge. https://nhi.no/sykdommer/eldre/hjelpeverge/verge/

Geriatriteam

Geriatri er en medisinsk spesialitet som er konsentrert om sykdom og funksjonssvikt hos eldre. Geriatriteamet jobber tverrfaglig og i nært samarbeid med pasienten og deres pårørende. Geriatriteamet inngår i geriatrisk poliklinikk sammen med geriater.

Aktuelle problemstillinger:

- Falltendens og svimmelhet.
- Oppfølging etter sykehusinnleggelse.
- Funksjonssvikt av ukjent årsak.
- Forvirringstilstander.
- Depresjoner, angst og atferdsproblematikk.
- Demensutredning.
- Eldre med behov for helhetsvurdering av medikamentbruk
- Førerkortvurdering https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/forerkortveilederen

○ *Områdegeriatrisk tjeneste (OGT) Lenvik*

OGT er spesialisthelsetjeneste innen geriatri og rehabilitering i medisinsk klinikk UNN Tromsø. Lenvik kommune er vertskommune for tjenesten og har drifts- og arbeidsgiveransvar. OGT gir primært tilbud til kommunene i Midt-Troms, men kan også gi tilbud til pasienter fra andre kommuner inn UNNs opptaksområde.

OGT gir følgende tilbud:

- Pasientbehandling via innleggelser i egen døgnavdeling.
- Polikliniske tjenester ved Distrikts medisinsk senter på Finnsnes eller i pasientens hjemkommune.
- Rådgivning og veiledning til helsepersonell i kommunehelsetjenesten i Midt-Troms.

Tjenesten tildeles etter henvisning fra Fastlege eller sykehus.

Link: www.lenvik.kommune.no/helse-og-omsorg/tjenestebeskrivelser/ogt

○ *Ambulant Akutt-team Silsand*

Silsand er senter for psykisk helse Midt Troms, og har et ambulant psykiatrisk team som bistår Gratangen kommune ved akutte problemstillinger.

Besøksadresse: Hallveien 4 9303 Silsand

Tlf: 77 75 48 09

Åpningstider: Mandag - fredag 08.00-21.30 Lørdag - søndag 10.00-18.00

Helligdager 10.00 - 18.00

Hjemmeside: http://www.unn.no/midt-troms

- ***Rehabiliteringssenteret Nord-Norges kurbad***

Rehabiliteringssenteret Nord-Norges kurbad (RNNK) ligger i Tromsø, og tilbyr rehabilitering for en rekke pasientgrupper:

- Amputasjon
- Barnegruppe for cerebral parese, nevromuskulære sykdommer og/eller medfødt eller ervervet sykdoms/skade
- Brudd og protesekirurgi
- CFS/ME
- Cerebral parese (voksne)
- Fibromyalgi
- Hjerneslag og ervervede hjerneskader
- Hjertesykdommer
- Huntingtons sykdom
- Intensiv gangtrening
- Intensiv håndtrening (CIMT)
- Intensiv språktrening (CIST/ILAT)
- Kreft og lymfødem
- Mestringsgrupper
- Multippel sklerose (MS)
- Nevromuskulære sykdommer – voksne
- Parkinsons sykdom
- Revmatiske lidelser
- Smerter

For mer informasjon og målgruppe, innhold i rehabiliteringen og varighet på rehabilitering, se RNNK´s hjemmeside: http://kurbadet.no/rehabilitering

- ***Helgeland Rehabilitering***

Helgeland rehabilitering ligger på Sømna og tilbyr spesialisert rehabilitering innenfor områdene:

- Kreft
- Hjerneslag og traumatisk/ervervet hodeskade (subakutt og kronisk fase)
- CFS/ME
- Hjertesykdommer
- Kols og andre luftveissykdommer
- Ortopedi
- Andre pasienter med komplekst og sammensatt sykdomsbilde
- Muskel-/skjelettplager og ikke inflammatoriske revmatiske sykdommer

For mer informasjon, se deres hjemmeside www.helgeland-rehabilitering.no

- ***LHL-klinikkene i Skibotn***

LHL-klinikkene i Skibotn tilbyr hjerte – og lungerehabilitering, arbeidsrettet rehabilitering og rehabilitering ved sykelig overvekt. De har også andre tilbud til bedrifter og privatpersoner som restitusjonsopphold, karriereveiledning, røykesluttkurs med mer. For mer informasjon, se deres hjemmeside https://www.lhl.no/klinikkene/skibotn/

- ***Stamina Helse (Tromsø og Bodø)***

Stamina Helse holder til i Tromsø, og tilbyr rehabilitering av sykelig overvekt. For mer informasjon om inntakskriterier, behandlingsforløp og generell informasjon, besøk deres hjemmeside på https://www.staminahelse.no/avdelinger/bedriftshelsetjeneste-troms/bedriftshelsetjeneste-tromso/rehabilitering-av-sykelig-overvekt/

○ *Nordtun Helserehab*

Nortun HelseRehab ligger i Meløy kommune midt mellom Bodø og Mo i Rana. De har tilbud til følgende diagnosegrupper:

- Kreft
- Hjerneslag og traumatisk/ervervet hjerneskade
- Tinnitus og Mb.Méniere
- Kols og andre luftveislidelser
- Ortopedi
- Inflammatoriske revmatiske sykdommer
- Muskel-/skjelettplager
- Komplekse sykdomsbilder

For mer informasjon, se deres hjemmeside

http://www.nordtun.no/behandlingstilbud/

○ *Opptreningssenteret i Finnmark*

OiF ligger i Alta, og tilbyr rehabilitering innenfor en rekke målgrupper:

- Ortopedisk opererte (kne- og hofteproteser)
- Brudd og amputasjoner
- Multitraume
- Hjerneslag og traumatisk ervervet hodeskade i subakutt og kronisk fase
- Sanseforstyrrelser – Svimmelhet og balanseforstyrrelser
- Muskel/skjelett og ikke-inflammatoriske sykdommer
- Arbeidsrettet rehabilitering
- Overvekt og livsstilsendring, både for og etter overvektsoperasjon
- Overvekt og livsstil barn og unge og familieopphold

- ***Valnesfjord Helsesportssenter***

Holder til i Valnesfjord og tilbyr tjenester til barn og unge, unge voksne og voksne. De tilbyr mestringskurs og arbeidsrettet rehabilitering.

For mer informasjon se deres hjemmeside:

http://www.vhss.no/?ac_id=1&ao_name=hjem

2.4.3 Henvisningsrutiner og fritt behandlingsvalg

Helse Nord har på sine hjemmesider utfyllende informasjon om hvordan henvise til de ulike rehabiliteringsinstitusjoner:

https://helse-nord.no/behandlingssteder/rehabilitering-og-habilitering/henvisning-private-rehabiliteringsinstitusjoner#henvisningsrutiner

Det er viktig å informere pasientene om at det er fritt behandlingsvalg, som betyr at pasienter kan velge hvor i landet de vil ha rehabilitering. Man kan lese mer om dette på:

https://helsenorge.no/rettigheter/fritt-behandlingsvalg/slik-velger-du-steg-for-steg

2.4.4 Andre helseaktører og tjenester

Pedagogisk psykologisk tjeneste Harstad

Gratangen kan har samarbeidsavtaler med PPT Harstad, som kan bistå med logopedtjenester og psykologtjenester for barn og unge.

Arbeidsrettet rehabilitering Inko Harstad

http://www.inkoas.no/info-om-inko-as/

Ergoterapi og psykologtjenester for voksne

I 2020 vil det bli stilt krav om at kommunene må ha ergoterapeut, psykolog og tannlege[25]. Pr i dag har ikke Gratangen kommune noen kommunale eller interkommunale avtaler med ergoterapeut og psykolog.

Logopedtjenester for voksne

Gratangen har ikke eget tilbud for voksne med behov for logopedtjenester. Logoped Brith Trude Rist i Narvik kan brukes ved behov.

Kontaktinformasjon: brithtrude.rist@gmail.com

Hørsel

Hørselshemmedes landsforbund har nyttig informasjon for hørselshemmede: https://www.hlf.no/hlf-lokalt2/hlf-troms/

Syn

Evenes syns – og mestringssenter:

Tlf.: 76 98 48 30

Faks: 76 98 31 60

E-post: evenessenteret@blindeforbundet.no

Adresse: Evenes syn- og mestringssenter, 8533 Bogen i Ofoten

[25] https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-vil-kreve-psykolog-i-alle-kommuner/id2547054/

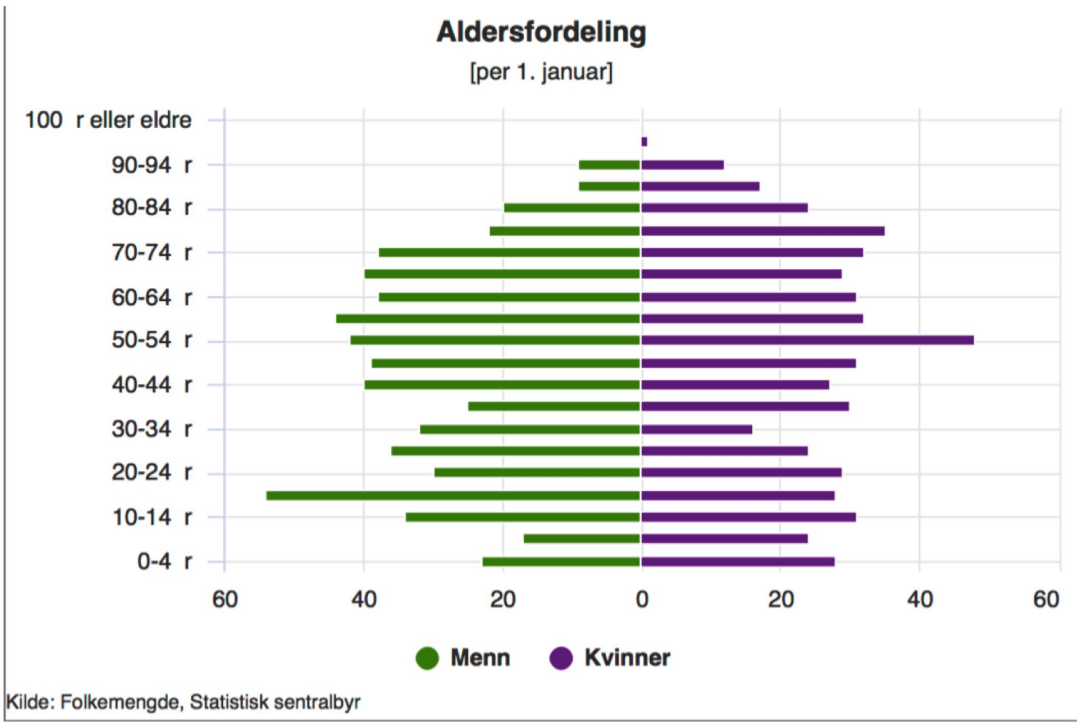
2.5 Habilitering og rehabilitering i Gratangen

Gratangen kommune har 1120 innbyggere og er en geografisk langstrakt kommune hvor det er ca 8 mil mellom ytterpunktene hvor det skal foregå tjenesteproduksjon. Den geografiske utformingen gir utfordringer i forhold til organiseringen av tjenestetilbud.

De siste tiårene har veksten i etterspørselen av tjenester på landsbasis vært størst i aldersgruppen 0-66 år, som blant annet skyldes økt forekomst av kroniske sykdommer med store funksjonsnedsettelser[26] og medisinsk utvikling som gjør at flere overlever alvorlig sykdom og ulykker. For å lære å mestre livet med sykdom og funksjonsnedsettelse trenger mange av disse brukerne koordinert og langvarig bistand[27].

Å være innvandrer og samtidig ha omfattende behov for tjenester gir ofte komplekse utfordringer. Utfordringen er ofte språkproblemer og lite kunnskap om helse. Utfordringene forsterkes ved at tjenestene har mangelfull kompetanse om innvandrernes helse, kultur og kunnskap om deres rettigheter. Tolketjenester er essensielt [28].

[26] Meld.st.29:32 (2012-2013) Morgendagens omsorg
[27] Opptrappingsplan for habilitering og rehabilitering 2017-2019
[28] Veileder om kommunens oppfølging av pasienter og brukere med store sammensatte behov (2017)



Det har vært en reduksjon i befolkningen i kommunen siden 2010. Kommunen har en høyere andel eldre over 80 år enn landsgjennomsnittet. Andel med grunnskole som høyeste utdanning og arbeidsledighet er ikke høyere enn landet for øvrig, men antall uføretrygdet og husholdninger med lav inntekt er høyere enn landet for øvrig. Røyking i kommunen er ikke entydig forskjellig fra landsgjennomsnittet.

I Gratangen kommune er det framskrevne befolkningsantallet frem mot 2040 anslått å være 986 innbyggere. Antall innbyggere mellom 0-66 år vil halveres, mens andelen eldre over 66 år vil være like mange som i dag. Derfor er det for Gratangen kommune særlig viktig å få tilbudet til de eldre mer samkjørt og koordinert, samt få inn gode tiltak på forebyggende tjenester til eldre.

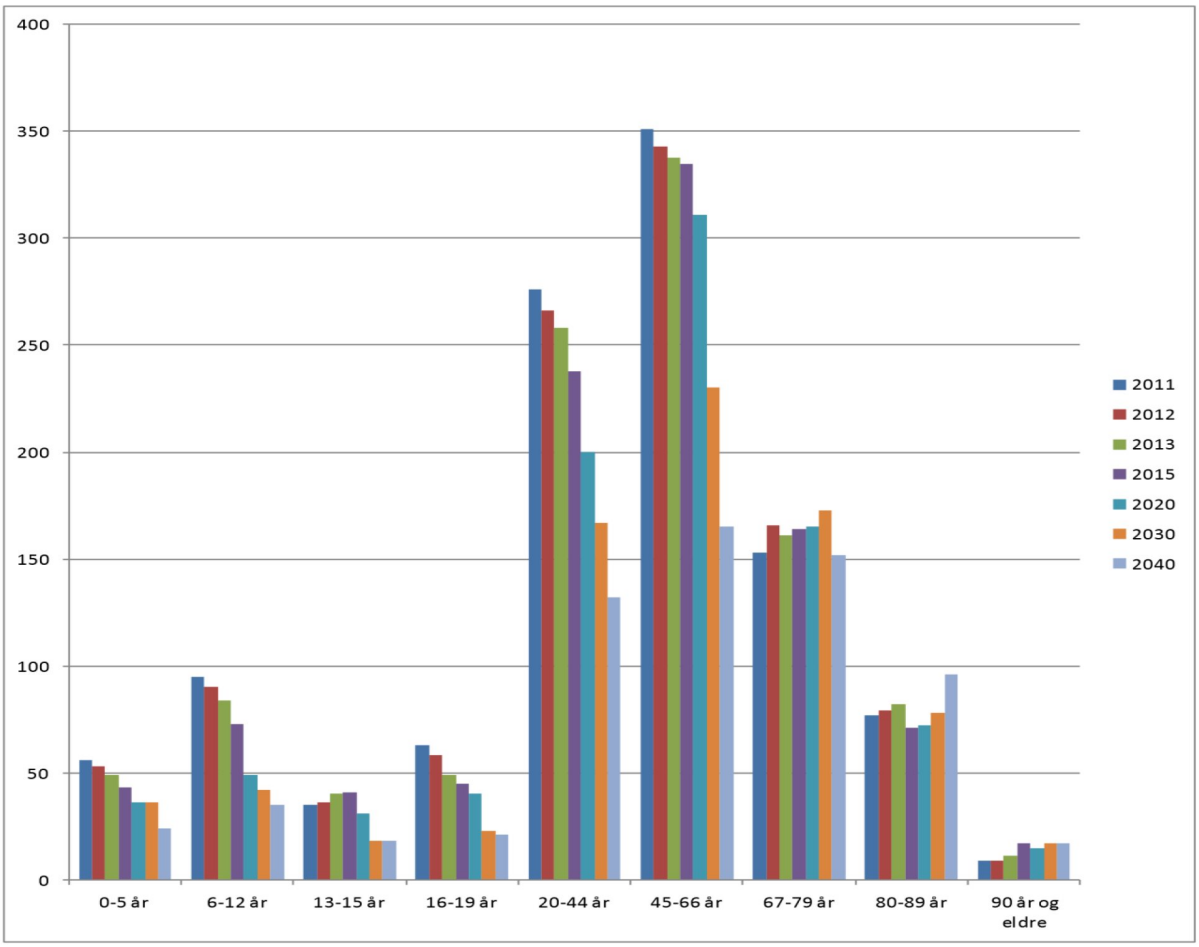


Diagram 1: Befolkningsantall i gitte aldersgrupper, fra 2011 til 2040 (estimert)

Folkemengde framskreveet				
Ingen netto innvandring (Alternativ MMM0)	2015	2020	2030	2040
0-5 år	43	36	36	24
6-12 år	73	49	42	35
13-15 år	41	31	18	18
16-19 år	45	40	23	21
20-44 år	238	200	167	132
45-66 år	335	311	230	165
67-79 år	164	165	173	152
80-89 år	71	72	78	96
90 år og eldre	17	15	17	17

For å dekke innbyggernes ulike behov for re-/habilitering har kommunen et variert re-/habiliteringstilbud som sammen med de øvrige helse- og omsorgstjenestene, andre sektorer (NAV, oppvekst, utdanning og kultur), spesialisthelsetjenesten og frivillighet samarbeider om å gi brukeren et best mulig tilbud. Her følger en kort presentasjon av disse tjenestene i Gratangen kommune.

2.5.1 Sentrale aktører i habilitering og rehabilitering

Fastlegens diagnostisering, oppfølging og behandling av personer med funksjonsnedsettelser og kroniske sykdommer er en viktig del av det samlede kommunale helsetilbudet. Fastlegen har en medisinskfaglig koordineringsrolle, og skal identifisere brukere som har behov for re-/habilitering og delta i arbeidet med å fastsette re-/habiliteringsmål. Fastlegen skal være orientert om brukerens ansvarsgruppe og individuell plan (IP), og skal i tillegg selv ta initiativ til at det utarbeides IP og utpekes koordinator for egne brukere[29]. Ved rehabilitering i institusjon overføres ansvaret for allmennlegetjenester til institusjonen den tiden pasienten er der, mens det ved rehabilitering i hjemmet vil være fastlegen som har ansvaret. For brukeren er det viktig at fastlegen og de øvrige helse- og omsorgstjenestene samarbeider godt. Mange kroniske sykdommer kjennetegnes med gradvis eller trinnvise forverringer som til en viss grad kan reverseres. Fastlegens rolle for disse må være tydelig definert ved å være tilgjengelig for diagnostikk og behandling av funksjonsfall, i tillegg til å bidra til rehabilitering.

Fysioterapitjenesten. Fysioterapeutene har særlig kompetanse innen re-/habilitering for brukere i alle aldersgrupper. Brukerne får tiltak som blant annet behandling og spesifikk opptrening, ADL-trening, tilpasning av hjelpemidler, kartlegging i hjemmet med mer. Tiltakene gjennomføres på instituttet, men også

[29] §19 Forskrift om fastlegeordning i kommunene (2013)

andre arenaer som skole, barnehage, sykehjem/rehabiliteringsplass og i brukerens eget hjem. Fysioterapeuten er et viktig bindeledd i re-/habilitering og samarbeider således med alle instanser hvor det er rehabiliteringsbehov hos bruker eller pasient.

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten har barn, unge, gravide og foreldre som målgruppe. Formålet med tjenesten er å fremme fysisk og psykisk helse, samt fremme gode sosiale og miljømessige forhold som kan forebygge sykdom og skader. Tjenesten har en viktig oppgave i å fange opp barn og unge med behov for mer omfattende hjelp og oppfølging for eksempel på grunn av funksjonsnedsettelse, problemer i familien, psykiske plager eller andre behov.

Barnehage og skole er de viktigste daglige arenaene for barn og unge. Barn og unge med funksjonsnedsettelser og kronisk sykdom har rett til et individuelt tilpasset og likeverdig tilbud som bidrar til en meningsfull oppvekst uansett funksjonsnivå. Skolen skal organisere og tilrettelegge opplæringen slik at den er inkluderende overfor alle elever. Barn med behov for individuell tilrettelegging og oppfølging i barnehage og skole får tilbud fra Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) i Harstad. Barn og unge kan også ha oppfølging fra Statped Nord og/eller BUP i Sør-Troms. Barn som ikke har plass i barnehage har samme rett til bistand som de som har barnehageplass. Mange har behov for samtidige tjenester fra helsesektoren og utdanningssektoren, noe som stiller krav til samordnet innsats. Samordningen skjer ført og fremst i ansvarsgrupper hvor alle involverte parter skal være involvert. Eldre barn har selvstendig rett til å delta i diskusjoner om egen sak.

Habiliteringstjenester for barn og unge

Barn og unge med funksjonsnedsettelse skal ha mulighet for å oppnå og beholde størst mulig selvstendighet, inkludering og deltakelse på alle livets områder[30]. Mange brukere og deres familier har behov for tverrfaglige og tverrsektorielle

[30] Barn og unge med habiliteringsbehov – samarbeid mellom helse – og omsorgssektoren og utdanningssektoren (2015)

tjenester helt fra småbarnsalder til voksen alder, eller hele livet. Det er snakk om samarbeid mellom fastleger, helsestasjon- og skolehelsetjeneste, fysioterapi-tjenesten, tjenester til personer med utviklingshemming, pedagogisk psykologiske tjeneste (PPT), barnehage/skole, NAV og idretts-/kulturtilbud. Sentrale samarbeidspartnere i spesialisthelsetjenesten er habiliteringsenheten for barn og unge ved UNN Narvik eller Tromsø. Ytterligere behov vurderes individuelt opp mot hver enkelt bruker.

Samarbeids- og koordineringsutfordringene er annerledes og ofte mer kompleks for barn og unge med langvarige og sammensatte behov enn for voksne brukere med tilsvarende behov. Overgangen mellom ulike livsfaser (for eksempel fra ungdom til ung voksen) og arenaer (for eksempel fra videregående skole til dagtilbud) er særlige kritiske faser. Det er viktig å ha størst mulig kontinuitet i oppfølgingen, og at verktøy som ansvarsgrupper, koordinator og IP benyttes for å få til en målrettet og samordnet innsats. I Gratangen kommune har brukere med behov for langvarige og koordinerte tjenester Individuelle Planer (IP), som omhandler det totale tjenestetilbudet fra samtlige instanser til den enkelte. I tillegg har man minimum 2 ansvarsgruppemøter per år, hvor både kortsiktige og langsiktige mål/tiltak/planer legges. Det etableres samarbeid i forkant med aktuelle instanser, slik at tiltak/tilrettelegginger er klare til iverksettelse når bruker bytter arena. Det henvises til nye utredninger for å kartlegge utviklingsnivå, vanligvis i forkant av pubertet og overgang til ungdomstrinn, slik at opplegg kan tilpasses den enkelte på en best mulig måte ut fra den enkeltes ressurser. Det kartlegges regelmessig, slik at man har et godt utgangspunkt i forhold til å vite hvilke ressurser en kan bygge videre på.

Barn og unge med funksjonsnedsettelser har ofte behov for tjenester fra helse- og skolesektoren samtidig. Sektorene har ulike oppgaver og ansvar, men har felles mål om at barn og unge med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i

samfunnet på lik linje med jevnaldrede. Skolen har ansvar for tilpasset opplæring etter loven, som fastsettes i en Individuell Opplæringsplan (IOP). Kommunehelsetjenesten har ansvar for praktisk bistand og avlastende tiltak etter Helse og omsorgstjenesteloven og Pasient og brukerrettighetsloven, samt koordinering av tjenestetilbudet som fastsettes i en Individuell plan (IP).

Tidlig og tverrfaglig behovskartlegging er nødvendig for å kunne iverksette tiltak som kan øke egenmestring og utsette eller redusere hjelpebehovet. Også når det bare foreligger en antakelse om et mulig behov skal dette følges opp [31] [32]. For barn og unge krever dette at helsestasjon, skolehelsetjenesten, fastlege samt barnehage og skole bidrar til å avdekke og henvise videre for utredning og kartlegging [33].

Barn og unge med habiliteringsbehov og deres pårørende kan trenge veiledning, avlastning og botiltak. Foreldrene er sentrale i kartleggingen og utformingen av tjenestetilbudet- de intervjues i forbindelse med kartlegging, skriver døgnklokke, deltar i ansvarsgruppemøter og under utarbeidelse av IP-plan. Ut fra en individuell vurdering settes det inn tiltak som vurderes som hensikts-messige i forhold til hver enkelt tilfelle, jfr helse- og omsorgs-tjenesteloven og pasient- og brukerrettighetsloven. Dette kan bl.a. være praktisk bistand, støttekontakt, avlastning, BPA, veiledning. Tiltak som iverksettes fattes i et enkeltvedtak.

[31] §7 og §12 Forskrift om habilitering, rehabilitering, individuell plan og koordinator

[32] Regjeringen vurderer å endre eller presisere lovgivningen slik at tiltak som kan bistå personen i å gjenvinne funksjons- og mestringsevne alltid skal utredes og prioriteres fremfor kompenserende hjelp dersom det er mulig.Opptrappingsplanen 2016

[33] Kartlegging av helse- og omsorgstjenestetilbudet til voksne med habiliteringsbehov. Rambøll/ Helsedirektoratet mars 2017.

Habiliteringstjenester for voksne

Voksne personer med habiliteringsbehov er en sammensatt gruppe med svært ulike behov. Tjenestene skal fremme mestringsevnen og understøtte brukerens innsats for best mulig funksjonsevne, selvstendighet og deltakelse[34]. Miljøtjenesten har et særlig ansvar for målgruppen, i samarbeid med andre tjenester på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Brukerne bor i bofelleskap og selvstendige leiligheter. Miljøtjenesten har også ansvar for drift av avlastningstilbud, og skal sikre at brukerne får nødvendige helsetjenester i hjemmet, praktisk bistand og støttekontakt m.m.

Gratangen Bofellesskap er hjemmet til enslige mindreårige i Gratangen kommune. Personalet består av barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, helsefagarbeidere og barne-og ungdomsarbeidere. Bofelleskapet har døgnbemanning hvor de ansatte bidrar med omsorg, leksehjelp, norskkunnskap og generell integrering i samfunnet.

Hjemmetjenesten spiller en viktig rolle for at pasienter og brukere skal opprettholde funksjon og mestre hverdagen. De er også viktige for å oppdage begynnende funksjonsfall hos hjemmeboende bruker og henvise til videre utredning og behandling. Hjemmesykepleien skal også kartlegge og vurdere behov for tilrettelegging i brukers hjem, samt motivere, veilede og følge opp brukernes rehabiliteringsprosess i hjemmet. De er viktige bidragsytere i de kritiske fasen mellom spesialisthelsetjenesten – rehabiliteringsplass – hjem. Flere ansatte i hjemmetjenesten er koordinator med ansvar for individuell plan, og er med på jevnlige ansvarsgruppemøter.

Sykehjemmet og rehabiliteringsplass spiller en viktig rolle for å gi eldre i Gratangen kommune en verdig omsorg, pleie og rehabilitering. Gratangen er i gang med å kvalifisere seg som et livsglede-sykehjem. Sykehjemmet har 2 rehabiliterings- og kortidsplasser, som også skal fungerer som avlastning. Når sykehjemmet har pasienter inne på rehabilitering, er det tverrfaglige samarbeidet

[34] Kartlegging av helse- og omsorgstjenestetilbudet til voksne med habiliteringsbehov, Helsedirektoratet 2017

svært viktig for å skape en god og progredierende rehabilitering. De ansatte på sykehjemmet samarbeider da med andre aktører som fysioterapeut, lege, hjemmetjeneste og andre relevante helseaktører ut fra situasjon. Sykehjemmet har også en plan om et ”hjerterom” – en lindrende seng. Kommunen betaler i tillegg for ½ akuttsengeplass på Narvik REO – Rehabilitering, Observasjon, Etterbehandling (samarbeidsavtale mellom Gratangen og Narvik kommune) .

Frisklivssentralen i Gratangen er et kommunalt kompetansesenter for veiledning og oppfølging innenfor helseatferds områdene fysisk aktivitet, kosthold og røykeslutt. Sentralen tar imot pasienter som blir henvist på frisklivsresept. Brukeren blir henvist fra kommunelegene, helsesøster eller NAV. Frisklivsresepten gis for en begrenset periode på tre måneder. Det er tilbud innen ernæring, fysisk aktivitet og trening. Sentralen er et lavterskeltilbud som passer for alle, uansett funksjonsnivå. Frisklivssentralen arrangerer i samarbeid med Midtre Hålogaland Friluftsråd "Ti på tur i Gratangen". Dette er et tiltak for økt fysisk aktivitet gjennom bruk av naturen til friluftsliv, nærturer for lavterskelgrupper er en del av turprogrammet. Frisklivssentralen gir ikke tilbud til spesifikke diagnosegrupper, som f.eks psykisk helse og kreft. Tilbudene er generelle og gir et tilbud til alle diagnosegruppene. Samarbeid med andre helseaktører i kommunen er viktig for å fange opp pasienter og styrke de ulike tilbudene.

Folkehelsekoordinator har ansvaret for overordnet folkehelsearbeid gjennom planarbeid og oversiktsdokumenter. Som en del av folkehelsearbeidet skal det lages en sansehage ved sykehjemmet. Den skal være tilbud både til beboere på sykehjemmet og de som bor i omsorgsboligene. Sansehagen kan også brukes av barnehagen og være en møteplass for alle i kommunen.

Frivillighetssentralen har mange tilbud og er en møteplass som formidler kontakt mellom mennesker i lokalmiljøet. De har kafedrift, trimtilbud, besøkstjenester og hjelp til praktiske oppgaver, kurstilbud mm.
Har planer om samarbeid med friluftsrådet, og om leksehjelp til enslige mindreårige. Frivillighetssentralen knytter til seg andre frivillige aktører i Gratangen som LHL (Landsforeningen og hjerte- og lungesyke) og HLF (Hørselshemmedes Landsforbund).

Astafjord vekst er en vekstbedrift i kommunene Dyrøy, Salangen, Lavangen og Gratangen. Deres kjernevirksomhet er å hjelpe mennesker ut i arbeid. De forbereder folk til arbeid på deres egne premisser, gjennom arbeidstrening og kvalifisering. Selskapets formål er å drive praktisk opplæring, produksjon, handel og annet tjenesteytende arbeid ved bruk av arbeidskraft rekruttert blant fysisk og psykisk funksjonshemmede og andre som ikke er i stand til å utføre arbeid på det ordinære arbeidsmarked. De sysselsetter arbeidstakere som i kortere eller lengre til har behov for tilrettelagt arbeidsplass, både gjennom ansettelse i deres produksjon og tjenesteyting eller gjennom formidling ut til næringslivet for øvrig. Det er et overordnet mål at selskapet i nært samarbeid med samarbeidspartnere (skole, NAV og eventuelle andre) skal arbeide for å gjøre den enkeltes totale livssituasjon så trygg og god som mulig i hjemmemiljøet.

Hjelpemiddeltjenesten er under Astafjord vekst, og har opparbeidet seg et lager med ulike hjelpemidler. Nav har ansvaret for noen typer hjelpemidler som høreapparat med mer.

NAV arbeider med ordninger som dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, pensjon, barnetrygd og kontantstøtte. I tillegg har NAV ansvaret for økonomisk råd og veiledning, økonomisk sosialhjelp, gjeldsrådgivning, henvisning til tvunget behandling av rus-misbrukere med fare for seg selv eller andre, samt gravide rusmisbrukere. NAV skal bidra til at den enkelte blir selvforsørget. Dette gjennom veiledning/bistand i eksisterende jobb eller ved

overgang til ordinært arbeid. De største arbeidsplassene i Gratangen utenom kommunale arbeidsplasser er Astafjord Lakseslakteri, Lundberg Fiskebåt, Nord Norsk Fartøyvernsenter og Gratangen Mekaniske industrier. Utenom Gratangen er både Harstad, Narvik og Bardu arbeidsområder. NAV samarbeider med Astafjord Vekst AS, Inko AS og Jobblink som alle er arbeidsmarkedsbedrifter med fokus på arbeid med personer som har behov for spesiell tilpasset innsats. ***Pårørende*** er ofte brukerens viktigste støtte og ønsker ofte å være en ressurs for brukeren. Pårørende kjenner brukeren godt, og har erfaring med hva som kan hjelpe. Samtidig må ansatte være bevisst på at pårørende kan ha behov for faglig veiledning, avlastning og støtte. Når alvorlig sykdom rammer en i familien er barna utsatt. Hvis barn som er pårørende ikke blir ivaretatt og møtt med innsikt og forståelse av voksne eller av hjelpeapparatet, kan situasjonen ha negativ innvirkning på hverdagen, sosialt liv og barnets utvikling og helse[35].

[35] Utvikling av ny brukerrolle i helse- og omsorgstjenesten – en beskrivelse av suksessfaktorer (2016), Folkehelseinstituttet

3.0 Tiltak for å styrke habilitering og rehabilitering

”Mennesker må aldri hjelpes på en måte som binder dem til våre løsninger og svar , alltid slik at de blir frie ti å finne sin egen vei”

(”Person og profesjon” av Torborg Aalen Leenderts, 1995)

Fagpersonell må understøtte personens ressurser, forsterke det positive og fremme håp og konstruktive mestringsstrategier. Tilnærmingen i tjenestenes kontakt med den enkelte bør snus fra ”hva feiler det deg” til ”hva er viktig for deg” for å fremme brukermedvirkning. Dette er et uttrykk for en endret tilnærming i forholdet mellom fagrollen og pasient- og brukerrollen. En slik bruker- og ressursfokusert tilnærming må være lederforankret, og ledere bør vise tydelig retning for tjenestene på dette området. Det vil for fremtiden fokuseres på myndiggjorte pasienter, bruker, fagpersoner og team[36].

Personer med langvarige og sammensatte behov trenger ofte tverrfaglig bistand på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Gratangen kommune vil forbedre og koordinere den tverrfaglige og tverrsektorielle innsatsen og utvikle helhetlige forløp for personer med sammensatte og langvarige behov. Re-/habilitering skal få en tydeligere plass i forløpene. Særlig fokus må rettes mot å sikre overganger; som for eksempel fra ungdom til voksenliv, ved utskriving fra spesialist-helsetjenesten til kommune og utskriving fra korttids-/rehabiliteringsavdeling til hjem. Man vil at pasientforløpene blir koordinert og samkjørt så man sikrer *riktig intervensjon til riktig tid*, og et *samarbeid* mellom tjenestene, slik at man skaper best mulig forutsetning for pasienten til å oppnå mestring og funksjons-gjenvinning.

[36] Veileder om kommunens oppfølging av pasienter med store og sammensatte behov (2017)

3.1 Samordnet innsats

Gratangen kommune vil arbeide for bedre samhandling mellom ulike tjenester. Dette skal gjøres gjennom oppretting/styrking av koordinerende enhet og utvikling av nye tverrfaglige arbeidsformer.

3.1.1 Koordinerende enhet

I Gratangen kommune er det ikke opprettet en formell koordinerende enhet, selv om det gjøres mye koordinerende virksomhet i kommunen. I mange kommuner er koordinerende enhet organisert med forvaltnings/tildelingskontor. Dette gir god anledning til å fange opp pasient og brukere med behov for langvarig og koordinerte tjenester, herunder sikre god praksis for å oppfylle bestemmelsene individuell plan og koordinator. Det er særlig behov for at denne tjenesten sikrer:

- helhetlige og koordinerte tjenester
- individuell plan og koordinator til pasient/bruker når dette er berettiget

I Gratangen kommune er det ofte samme instanser som både gjør koordinerende virksomhet, fatter vedtak og arbeider med pasienter og brukere på individnivå, mens det i større kommune gjerne er egne tildelingskontor som fatter vedtak og ivaretar oppgavene til koordinerende enhet. Fordelen med å ha egne tildelingskontor er at de ansatte da kun har fokus på å tildele utfra pasientens/brukerens rettigheter og kommunens plikter, uten å ha kommunens kapasitet, økonomi og venteliste i bakhodet. Ulempen er at de som tildeler kanskje ikke er like godt kjent med hvordan tjenestene i praksis fungerer. Helsedirektoratet anbefaler at koordinerende enhet plasseres høyt oppe i organisasjonen for å være pådrivere for samhandling på tvers av fagnivåer og sektorer, og sikre koordinering på tvers av virksomhetsgrenser [37]. En måte å

[37] Veileder om kommunens oppfølging av pasienter og brukere med store og sammensatte behov s.32

gjøre dette på er at enhetsleder(e) har et overordnet ansvar og er det organet hvor saker meldes til, en annen måte er å opprette en koordinatorstilling. Videre kan koordinerende enhet være en dynamisk gruppe bestående av sektorledere og/eller ressurspersoner som allerede gjør mye av tildelings og koordineringsarbeidet i kommunen, noe av det Omsorgsgruppa gjør i dag. I praksis kan gruppesammensetningen være ”dynamisk” slik at man kaller inn kontakter/sektorledere koordineringsansvarlige som er aktuell for aktuelle saker.

Det er essensielt at koordinerende enhet ikke styres under en sektor, men går på tvers av helse-og omsorgstjenesten, oppvekst og NAV nettopp for å kunne romme alle problemstillinger brukere måtte ha, inkludere og knytte bånd på tvers av sektorer. Det er også viktig at koordinerende enhet er samhandlings-kontakt mellom kommunen og spesialisthelsetjenesten. De/den som vil inneha denne rollen, bør ha kjennskap til de ulike sektorene og samhandlingsaktører i praksis, og bør ha helsefaglig, men gjerne også sosialfaglig, bakgrunn.

I en koordinerende enhet skal alle slags tildelinger foregå, hvor vedtak om re-/habilitering kun er en del av det (jf tildeling av hjemmetjeneste, sykehjems-plass, assistent, osv). Da dette er en handlingsplan for re-/habilitering, vil det videre derfor bli diskutert mulige tiltak og rutiner for hvordan kommunen skal arbeide når det er fattet vedtak om re-/habilitering for pasient og bruker.

3.1.2 Rehabiliteringskontakter og tverrfaglige innsatsteam

Når koordinerende enhet har vedtatt at en pasient eller bruker skal ha re-/habilitering, har de så ansvar for å samle et tverrfaglig team for pasient eller bruker. Det foreslås at Gratangen kommune oppretter rehabiliteringskontakter innenfor hver tjeneste. Det anbefales at dette er ansatte som er særlig engasjert og interessert i rehabilitering slik at arbeidet blir meningsfylt og givende. Rehabiliteringskontaktene representerer hver sin tjeneste; legetjenesten,

hjemmetjenesten, fysioterapitjenesten, frisklivssentralen, sykehjemmet, skole og skolehelsetjenesten, miljøtjenesten osv, og vil være de som settes sammen til et tverrfagligteam eller *innsatsteam* som skal jobbe tverrfaglig sammen med pasienten. Det må legges til rette for at dette innsatsteamet samarbeider tettere i perioder med ukentlig kontakt, og må ikke forveksles med ansvarsgruppemøter, som har møter to ganger årlig.

Gruppa kan være dynamisk, hvor gruppesammensetningen er vekslende utfra hva slags pasienter en skal jobbe med, og hva slags kompetanse som da kreves. Eksempelvis vil det ved re-/habilitering av eldre pasienter tilbake til hjemmet være naturlig at representanter fra sykehjem og hjemmetjenesten er i gruppa, mens det ved re-/habilitering av barn vil være viktig med helsesøster. Det er ønskelig å se på muligheten for å involvere representanter innenfor oppvekst/ skoletjenesten. Det er og viktig å inkludere frisklivssentralen og frivillighets-sentralen for best mulig å utnytte alle ressursene som finnes i Gratangen.

Det anbefales at Gratangen kommune i forkant av igangsettelse med innsatsteam velger ut rehabiliteringskontakter som lager samhandlingsprosedyrer. Disse prosedyrene vil være retningsgivende for hva innsatsteamet skal gjøre og hvordan de skal samarbeide i innsatsteamet. Det kan og være nyttig å lage spesifikke fagprosedyrer til pasientgrupper som ofte har behov for re-/habilitering, eksempelvis hjerneslag, ortopediske problemstillinger med mer.

3.1.3 Opplæring av koordinator og IP

I innsatsteamet vil det være viktig å utnevne en koordinator/fagansvarlig tidlig i fasen. Koordinatorrollen ivaretas i hovedsak av ansatte i kommunens helse- og omsorgstjenester. Gratangen kommune har i dag ikke en systematisk opplæring og veiledning i IP, koordinatorrollen og gjeldende retningslinjer for dette

arbeidet. Det vil være viktig å sørge for opplæring på flere ansatte slik at denne arbeidsoppgaven kan fordeles i personalgruppene.

GRATANGEN KOMMUNE VIL:

1. Etablere en synlig, tilgjengelig koordinerende enhet for habilitering og rehabilitering.
2. Etablere rehabiliteringskontakter innenfor hver tjeneste.
3. Etablere og lage samhandlingsprosedyrer for innsatsteam.
4. Etablere og lage fagprosedyrer for spesifikke pasientgrupper.
5. Utvikle et felles opplæringsprogram for kommunens ansatte om koordinerende enhet, individuell plan og koordinator, med særlig vekt på opplæring av koordinatorer.

3.2 Kunnskapsbasert rehabilitering og kompetanseheving

Gratangen kommune har dyktige og kunnskapsrikt personale, og ønsker å legge til rette for å skape en fagutviklingskultur hvor ansatte får mulighet til kompetanseheving gjennom jevnlige fagdager, kurs og videreutdanninger.

3.2.1 Kompetanseheving på kartlegging

Det anbefales at kommunen sikrer enhetlig og praksis og faste strukturer for kartlegging og utredning av behov. At beslutninger tas på best mulig grunnlag følger et krav til saksbehandling i forvaltningsloven paragraf 17. Disse punktene bør inngå i sjekklister for kartlegging og utredning, og bør benyttes ved revurdering av behov[38].

1) Kartlegging av personens ønsker og mål –
”hva er viktig for deg?”
2) Kartlegging av personens ressurser
   - Personens egne ressurser og mestringsevne
   - Ressurser i familien

[38] Veileder om kommunens oppfølging av pasienter og brukere med store og sammensatte behov (2017 s 33-34)

- Ressurser knyttet til sosialt nettverk
- Ressurser knyttet til livsarena – fritid, arbeid og utdanning
- Økonomi

3) Kartlegging av utfordringsområdet
   - Medisinsk tilstand
   - Fysisk funksjon
   - Psykisk og psykososial funksjon
   - Tannhelse
   - Rusmiddelbruk
   - Behandlingsbyrde (”Burden of disease”)
   - Deltakelse i fritid, arbeid og utdanning
4) Kartlegging/dialog omkring tiltak som kan understøtte den enkeltes og familiens mestringsevne
   - Helhetlige og ressursorientert vurdering i et familie- og nettverksperspektiv

3.2.2 Kompetanseheving psykisk helse

Det er behov for å styrke samarbeid og ressurser rundt kommunens tjenester innen psykisk helse. Ved videre arbeid med handlingsplan for re-/habilitering, anbefales det å kartlegge spesifikke behov nærmere. Det foreslås å bruke tilnærminger som traumebevisst omsorg og mindfulness/ oppmerksomhetstrening som en felles plattform for alle ansatte som jobber i helse- og omsorgstjenesten. Med en slik kompetanse kan man møte barn, unge og voksne som opplever uventede/utfordrende/vanskelige situasjoner i livet på en god måte.

3.2.3 Kompetanseheving på rehabiliteringskontakter

Det anbefales at ansatte som jobber med re-/habilitering og særlig rehabili-teringskontaktene, får mulighet til å styrke sin rehabiliterings-kompetanse. Dette kan være innenfor områder som hjerneslag, hoftebrudd, hjemmerehabilitering, demens med mer.

Det anbefales å forme dette tilbudet etterhvert som koordinerende enhet, rehabiliteringskontakter og innsatsteam blir etablert, slik at de som skal jobbe med re-/habiliteringen får være delaktig i kompetansehevingsprosessen. Det kan både være utforming av internundervisninger, videreutdanninger m.m. Det

finnes et mangfold av videreutdanninger, som kan skreddersys til kommunens behov. Nedenfor følger noen eksempler videreutdanninger innenfor sykepleier:

- Sykepleie med et kommunehelseperspektiv: https://www.vid.no/studier/sykepleie-med-et-kommunehelsetjenesteperspektiv-master/
- Tjenesteutvikling til eldre: https://www.vid.no/studier/tjenesteutvikling-til-eldre-master/
- Avansert geriatrisk sykepleie: http://www.uio.no/studier/program/geriatrisk-sykepleie-master/
- Tverrfaglig rehabilitering: https://www.ntnu.no/studier/969rh https://www.ntnu.no/studier/969rh

3.2.4 Øke fagmiljø

Kommunene er lovpålagt å ha en ergoterapeut fra 2020. Psykolog vil også bli lovpålagt. Det anbefales å inngå interkommunale samarbeid for å se på muligheten for å opprette stillinger hvor gitte faggrupper skal jobbe på tvers av kommunegrensene. Det anbefales å ansette en miljøterapeut med kompetanse innenfor psykisk helse for barn og unge, som kan støtte helsesøsters arbeid.

GRATANGEN KOMMUNE VIL:

6. Bedre rutiner for kartlegging og vurdering av behov
7. Øke kompetanse og felles forståelse for ansatte, som traumebevisst omsorg
8. Øke kompetansen til rehabiliteringskontakter innenfor relevante områder
9. Øke fagmiljøet ved nyansettelse av ergoterapeut, psykolog og miljøterapeut (interkommunalt samarbeid)

3.3 Helsefremmende og forebyggende arbeid for eldre

3.3.1 Hverdagsrehabilitering

Hverdagsrehabilitering er forebygging og rehabilitering mens den det gjelder bor hjemme. Hverdagsrehabilitering starter med spørsmålet: Hva er viktige aktiviteter for deg nå? Til dette spørsmålet svarer mange at det viktig å mestre hverdagsaktiviteter som for eksempel å stelle seg selv, lage mat, gå på butikken, leke med barnebarn, hogge ved eller gå på kafe. Hverdagsrehabilitering kan ikke erstatte spesifikk rehabilitering av ergo- og fysioterapeuter. Ved hverdagsrehabilitering foretas det et hjemmebesøket av sykepleier i hjemmetjenesten, ofte kalt trygghetssykepleier, som gir råd og veiledning om helsefremmende tiltak og aktivitetstilbud i nærmiljøet. Trygghetssykepleieren kan tilby enkle råd og tips om hvordan brukeren kan opprettholde eller styrke sitt funksjonsnivå. Tema for samtalen kan for eksempel være forhold som gjelder brukers hverdag, boligforhold, familie og nettverk, tilrettelegging i boligen, hjelpemidler, forebygging av hjemmeulykker, kosthold og liknende. Samtidig kan trygghetssykepleieren informere om ulike pleie- og omsorgstjenester og dermed bidra til at bruker vet hvor de skal henvende seg dersom det senere skulle ha behov.

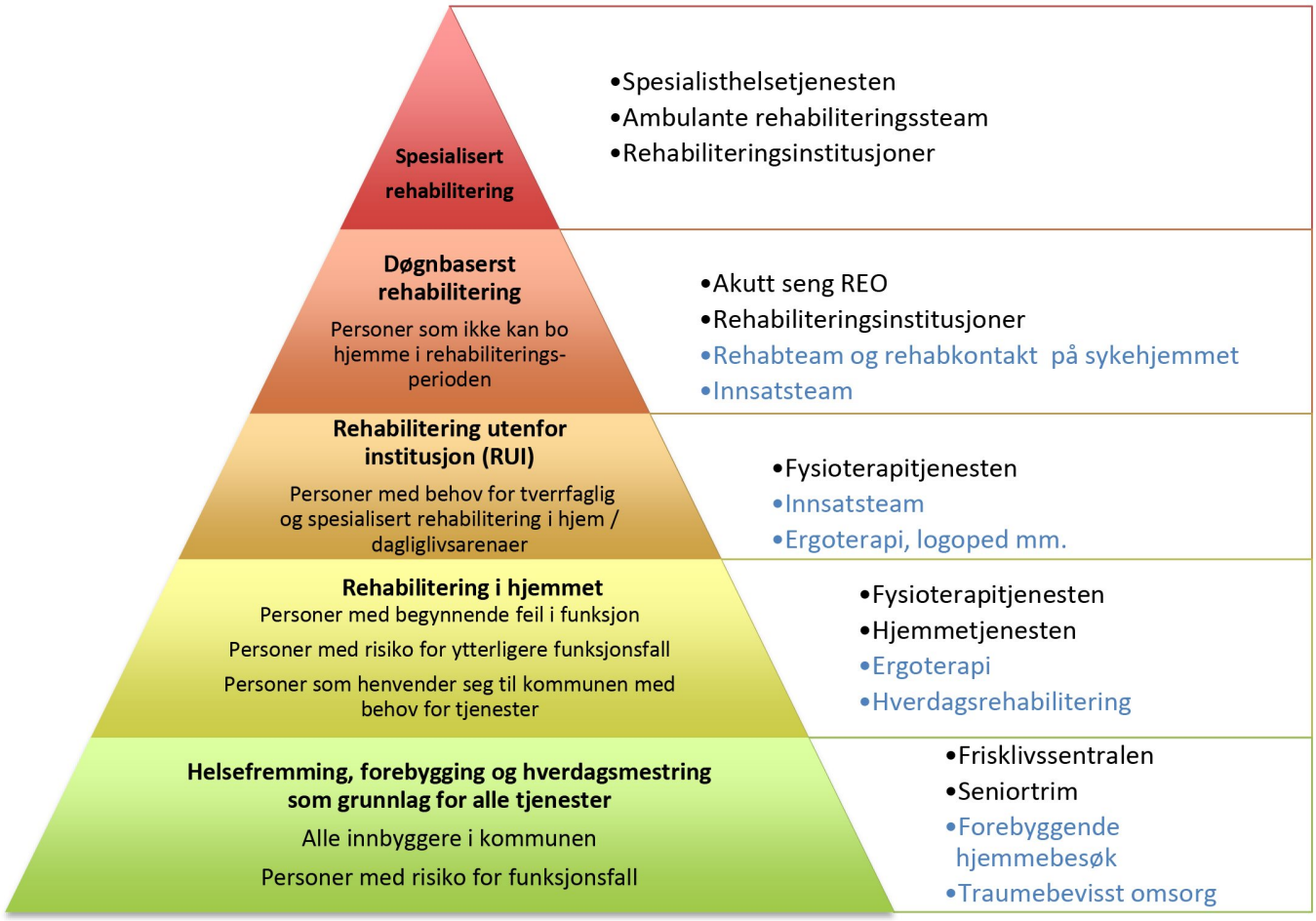
3.3.2 Forebyggende hjemmebesøk

Som et begynnende ledd i forebyggende arbeid for eldre, anbefales det å innføre tilbud om hjemmebesøk til alle eldre etter fylte 80 år. Forebyggende hjemmebesøk er et tilbud om råd og veiledning til eldre som ikke har tjenester, eller som har begrensende tjenester fra kommunen. Kommunen tar kontakt med alle eldre over 80 år for å høre om de kunne tenke seg et hjemmebesøk for en samtale og informasjon. Tema for samtalen kan være mye av det samme som ved hverdagsrehabilitering; brukers hverdag, hjelpemidler, forebygging av hjemmeulykker, kosthold og lignende. Det anbefales at det er samme ansatte

som har ansvar for hverdagsrehabilitering og forebyggende hjemmebesøk, da samtalestrukturen og informasjonsutvekslingen er nokså lik.
https://helsedirektoratet.no/sykehjem-og-hjemmetjenester/forebyggende-hjemmebesok

GRATANGEN KOMMUNE VIL:

7. Øke fokus på forebyggende arbeid for eldre gjennom hverdagsrehabilitering og forebyggende hjemmebesøk.



Figur 1: Oversikt over alle rehabiliteringstilbud fra spesialisthelsetjenesten til kommunehelsetjenesten. Svart: Tilbud som finnes. Blått: Tiltakene som er foreslått for Gratangen kommune.

3.4 Søknad om midler

Det kan søkes om midler til opptrapping for rehabilitering fra helsedirektoratet. Helsedirektoratet har med Opptrappingsplanen for rehabilitering bevilget 190 millioner kroner som skal være midler kommuner kan søke på for å støtte til å gjennomføre tiltak.

https://helsedirektoratet.no/tilskudd/styrking-av-habilitering-og-rehabilitering-i-kommunene#mål-for-ordningen

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00629
Arkivkode
Saksbehandler Hege Olsen Richardsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kommunestyret	21.06.2018	27/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Plan for habilitering og rehabilitering

Kommunestyret har behandlet saken i møte 21.06.2018 sak 27/18

Møtebehandling

Orientering ved sektorleder helse og omsorg Hege O Richardsen.

Følgende forsalg ble fremmet da vedlegget manglet i innkallingen:
Saken utsettes til kommunestyremøte i September 2018.

Votering
Enstemmig vedtatt

Vedtak
Saken utsettes til kommunestyremøte i September 2018.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 17/00517-9
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Saksgang	Møtedato
Formannskap	18.09.2018
Kommunestyret	27.09.2018

LØNNSPOLITISK PLAN GRATANGEN KOMMUNE

Innstilling:

Rådmannens innstilling:

1. Framlagt lønnspolitisk plan godkjennes.
2. Planen gis tilbakevirkende kraft slik at den følger tariff perioden og iverksettingstidspunktet settes til 1.5.2018
3. Revidering i henhold til tariffoppgjør gjøres administrativt. Dersom det skal gjøre større endringer i planens innhold skal planen legges frem for ny politisk behandling.

Vedlegg:

Lønnspolitisk plan

Saksframstilling:
Hovedtariffavtalen kapitel 3 pkt. 3.2 forutsetter at det er utarbeidet en lokal lønnspolitikk. Denne lønnspolitikken er satt ned i den lønnspolitiske planen.

En lønnspolitiskplan skal være med på å skape forutsigbarhet i kommunens lønnspolitikk.

Lønn skal i følge HTA benyttes som et personalpolitisk virkemiddel og skal være med på å bidra til at ansatte blir motivert for kompetanseutvikling m.m.

Den lokale lønnspolitikken og kriteriene for lokale lønnstillegg skal utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner og det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Vurdering:
Utkastet til den lønnspolitiskeplanen har vært ut på høring hos arbeidstakerorganisasjonene og det har vært gjennomført et gjennomgangsmøte med disse om planen.
Videre har planen vært drøftet i den administrative ledergruppen før planen er sendt til politisk behandling.

Konklusjon:

Planen legges frem for politisk behandling med følgende innstilling fra rådmannen:

1. Lønnspolitisk plan godkjennes slik den er fremlagt.
2. Planen gis tilbakevirkende kraft slik at den følger tariff perioden og iverksettingstidspunktet settes til 1.5.2018
3. Revidering i henhold til tariffoppgjør gjøres administrativt. Dersom det skal gjøre større endringer i planens innhold skal planen legges frem for ny politisk behandling.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 17/00517
Arkivkode
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	40/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Lønnspolitisk plan Gratangen kommune

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 40/18

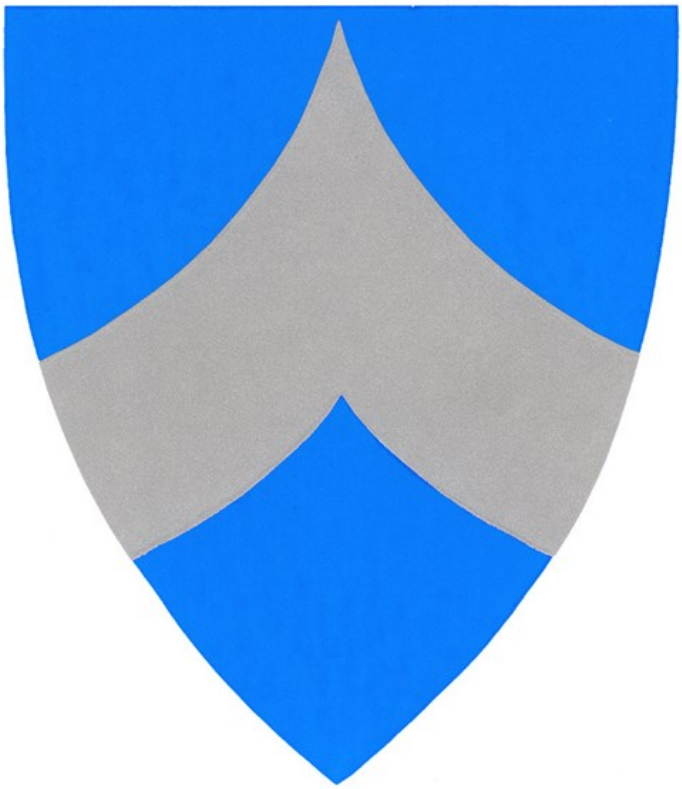
Møtebehandling

Votering
Enstemmig

Vedtak
1. Framlagt lønnspolitisk plan godkjennes.
2. Planen gis tilbakevirkende kraft slik at den følger tariff perioden og iverksettingstidspunktet settes til 1.5.2018
3. Revidering i henhold til tariffoppgjør gjøres administrativt. Dersom det skal gjøre større endringer i planens innhold skal planen legges frem for ny politisk behandling.

LØNNSPOLITISK PLAN / LOKAL LØNN

GRATANGEN KOMMUNE



Utarbeidet av ……..
Vedtatt i kommunestyret ……. 2018
Ragnfrid Masterbakk

Innholdsfortegnelse

1. LOKAL LØNNSPOLITIKK 3

2. LØNNSPOLITISKPLAN -MER ENN BARE LØNN 3

3. AVTALEOMRÅDER SOM BERØRER GRATANGEN KOMMUNE 3

4. FORHANDLINGSBESTEMMELSER 4

FORHANDLINGSTYPER 4

Sentrale forhandlinger 4

Lokale forhandlinger. 4

LOKAL LØNNSPOLITIKK OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER 4

TIDSPUNKT FOR FORHANDLINGER. 6

5. FORHANDLINGSUTVALG/FORHANDLINGSORDNING 6

6. FASTSETTING AV GRUNNLØNN FOR STILLING OG PERSON 7

7. KRITERIER FOR INDIVIDUELL LØNNSPLASSERING OG LØNNSTILLEGG: 7

7.1 KVALIFIKASJON 7

7.2 FUNKSJON 8

7.3 ANSVAR, ARBEIDSBELASTNING OG KOMPLEKSITET 9

7.4 FOR LEDERE VEKTLEGGES SÆRLIG: 9

7.5 LØNNSSAMTALE 9

8. REVIDERING: 10

1. Lokal lønnspolitikk

Lønnpolitiske tiltak er et av de virkemidler Gratangen kommune har for å bidra til ønsket aktivitet. Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere i konkurranse med andre arbeidsgivere i området.

Den lønnspolitiske planen skal:

- være praktisk, konkret og enkel i bruk.
- endre seg i takt med kommunens behov for utvikling og forbedrede tjenester.
- være kjentgjort for de ansatte.
- sikre at ansatte i Gratangen kommune kan ha mulighet til å påvirke egen lønn. Det skal lønne seg å øke sine kunnskaper, ta initiativ og gjøre en ekstra innsats.
- avspeile kompetanse og det ansvar den enkelte har. Hovedregelen er at ledere skal lønnes høyere enn dem de er satt til å lede.
- medvirke til at samarbeidsvilje og ansvar for kollegers læring, trivsel og utvikling fremmes.
- bidra til å gi en forutsigbar lønnspolitikk for den enkelte ansatte
- sikre likelønn mellom kjønnene
- være et arbeidsredskap for arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene ift prioriteringer ved forhandlinger.
- motivere til kompetanseutvikling.
- bidra til å sikre kvalitet på de kommunale tjenestene

2. Lønnspolitiskplan -mer enn bare lønn

Ved siden av lønn er det flere viktige momenter som kan bidra til å beholde og utvikle dagens medarbeidere i tillegg til å rekruttere nye. Dette er blant annet:

- Kompetanseutvikling.
- Internkontrollsystem og godt arbeidsmiljø.
- Seniorpolitiske retningslinjer.
- Fleksible arbeidstidsordninger der dette er mulig.

3. Avtaleområder som berører Gratangen kommune

- Hovedavtalen KS
- Hovedtariffavtalen KS
- Sentrale særavtaler
- Lokale særavtaler
    - Klesgodtgjørelse
    - Retningslinjer ved reiser
    - Telefonordning
    - Ansvarsvakt
    - Hjemmevakt
    - Vaktordning forvaltning og utvikling

4. Forhandlingsbestemmelser

Forhandlingstyper

Sentrale forhandlinger.
Sentrale forhandlinger foregår mellom sentrale parter som er KS på den ene side og arbeidstakerorganisasjoner på den andre.
Hoved-tariffoppgjør pr. 01.05. hvert partallsår.
Avsetninger til mellomoppgjør m/virkningstidspunkt.
Avsetninger til lokale lønnsforhandlinger m/virkningstidspunkt.

Lokale forhandlinger.
Lokale forhandlinger skjer mellom de lokale parter som er Gratangen kommune v/forhandlingsutvalget og Arbeidstakerorganisasjoners forhandlingsutvalg med medlemmer i kommunen.

For å sikre likebehandling av ansatte i små og store arbeidstakerorganisasjoner gjelder følgende praksis:

- Ingen ansatte får forhandle for seg selv.
- Små organisasjoner må etablere forhandlingsutvalg innenfor egen forhandlingssammenslutningen slik at habilitet ivaretas.
- Uorganiserte arbeidstakere får ikke forhandle. Krav må fremmes via lønnssamtale/medarbeidersamtale med nærmeste overordnede.

Lokal lønnspolitikk og forhandlingsbestemmelser

Lønnsforhandlinger skal alltid skje med henvisning til en forhandlingsbestemmelse i sentral KS hovedtariffavtale.

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokal forhandling -God forhandlingsskikk benyttes i lokale forhandlinger som førende for prosessen.

Påpeker her spesielt nytt 4.ledd som kom inn i forhandlinger 2018 om tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale lønnsforhandlinger.
I dette leddet fremkommer det hvilke innskrenkninger som gjelder i hht. personopplysningsloven §8.

HTA kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk
Det gjennomføres årlige drøftingsmøte angående rekrutteringsbehov, kompetansebehov og kompetanseutviklingsbehov.
Den lokale lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurderingen av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
3.2.1 Lokale drøftinger
Arbeidsgiver innkaller til minst et lønnspolitiskdrøftingsmøte årlig som samlet omfatter alle lønnskapitler og gjennomføres alltid før lokale forhandlinger. Det avholdes også særskilte drøftingsmøter for kap 3 og 5. Forhandlinger mellom 1.5. og 1.10.

3.2.2 Lønnutviklingssamtale
Arbeidstakere kan be om lønnsutviklingssamtale. 14 dagers frist for gjennomføring og den ansatte kan la seg bistå av tillitsvalgte. Se mer konkret i HTA.
3.4.1 Lederavlønning -toppledere
Skjer lokalt og det er åpning for at lønnsfastsettelse her kan skje på andre måter enn gjennom forhandlinger. Forutsetter at partene er enig, men ingen forutsetning at alle berørte fagforeninger må være enig.

Ut over dette henvises det til mer konkret informasjon i HTA.

HTA kap. 4.2 Forhandlingsbestemmelser
For mer spesifikk informasjon om hver pkt. henvises det til HTA.
4.2.1 Lokale forhandlinger
Når de sentrale parter har avsatt ”pott” til lokale forhandlinger, og i henhold til HTA sine bestemmelser gjennomføres lokale forhandlinger på høsten. Gjensidig økonomiske kontroll av forhandlingsresultatet skal skje.
4.2.2 Særskilte forhandlinger
Omgjøring av stillinger, alternativ lønnsplassering eller annen godtgjøring når det er:
- Foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids-/og ansvarsområde.
- En stillings arbeids-/og ansvarsområde er betydelig endret som følge av at arbeidstakeren i stillingen har fullført kompetansegivende etterutdanning.

Virkningstidspunkt er datoen endringen fant sted.
4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere
I avdelinger der det er spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere vil det være mulig å inngå forhandlingsavtale om endret lønnsplassering for den enkelte ansatte. Arbeidsgivers siste tilbud gjelder. Det skal til enhver tid finnes oversikt over hvilke rekruteringstilskudd som finnes. Dersom partene lokalt blir enige om bortfall av rekrutteringstillegg, legges dette inn i den enkeltes grunnlønn.
4.2.4 Kompetanse
Når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning vil denne kunne forhandle om endret lønn. Før det kan forhandles om kompetansetillegg må skriftlig dokumentasjon på fullført utdanning/ kurs være levert. Arbeidsgivers siste tilbud gjelder. Se også pkt 7.1

HTA kap. 5.1 Årlige lønnsforhandlinger
Fastsetting av lønn for stillingene i kap.5 foregår i sin helhet lokalt i kommunen.
Hvilke stillingskoder dette gjelder finnes i HTA vedlegg 1. Forhandlinger gjennomføres mellom 1.5 og 1.10.

Det skal årlig gjennomføres en forhandling for stillingene i kap. 5. Arbeidsgivers siste tilbud gjelder.

5.3 Annen lønnsregulering
Ved spesielle behov for å rekruttere og beholde, eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde.

Tidspunkt for forhandlinger.

Ansatte i kapittel 4.
3.2.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte:
Etter at sentral tariffavtale er klar - medio juni /medio september.

3.4.4 Lokale forhandlinger for ledere.
Gjennomføres en gang pr. år, jfr. HTA pkt. 3.4.4

4.2.1 Lokale forhandlinger om avsatt ”pott”. Frist fremkommer i ny HTA.
Frist for innsending av krav og forhandlingsdato fastsettes på lokalt drøftingsmøte etter 3.2.1

Ansatte i kapittel 3 og 5.
Drøftingsmøte og forhandlinger gjennomføres mellom 1.mai og 1. oktober. Ved spesielle anledninger kan det drøftes om utsatt frist.

5. Forhandlingsutvalg/forhandlingsordning

Rådmannen er delegert myndighet til å fastsette lønn og gjennomføre lokale forhandlinger for alle stillinger i kommunen med unntak av rådmann selv.

Rådmannens forhandlingsutvalg består av Rådmann, personalrådgiver og en sektorleder. Utvalget kan suppleres ved behov. Det skal informeres begge veier om hvem som sitter i utvalget.

Kapittel 3.
I Gratangen kommune kommer følgende stillinger inn under:

- HTA kap.3 -3.4.1 Toppledere
  - Rådmann, sektorledere, økonomileder og personalrådgiver.
- HTA kap. 3 -3.4.2 -Virksomhetsledere.
  - Gratangen kommune har pr. 2018 ingen ledere under denne bestemmelsen.
- HTA kap. 3 .3.4.3 -Leder
  - Rektor, NAV-leder og ledere av interkommunale tjenester.

Kapittel 5.
I Gratangen kommune er følgende yrkesgrupper tilknyttet dette kapitlet:
Leger, ingeniører.

Lokale forhandlinger kap. 4.
Lokale forhandlinger i kap 4. gjennomføres som sentral administrativ forhandling. Forhandlingsutvalget består av rådmann, personalrådgiver og en sektorleder.

Lokale forhandlinger organiseres slik at leder får innflytelse på forhandlingene for sine medarbeidere, samtidig må en sikre en enhetlig lønnspolitikk for kommunen som helhet.

6. Fastsetting av grunnlønn for stilling og person.

Gratangen kommune har en stillingsoversikt hvor det fremgår grunnlønn og tillegg. Dette er en normering fastsatt i Hovedtariffavtalen eller lønnsplasseringer fastsatt gjennom lokale forhandlinger og vedtak. Lokalt kan det avtales fastsetting av grunnlønn basert på arbeids og ansvarsområde, funksjon, kompetansekrav, medarbeidernes utdanning og erfaring m.v. Ledere skal som hovedregel avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Ved vurdering av gjeldende lønnsplassering for stillinger og personer, jfr stillingsoversikten, er det tatt hensyn til en rekke av disse faktorene. Fastsetting og normering av grunnlønn for den enkelte stillingskategori i Gratangen kommune vil bli gjort på bakgrunn av stillingens funksjon og kravene til kompetanse som stilles slik som i dag, og i tråd med Hovedtariffavtalen.
Rådmann er delegert myndighet til å fastsette lønn ved tiltredelse.
Senere regulering av lønn skal alltid skje via forhandlinger.

Desember 2017 ble det gjort vedtak i kommunestyret om rekruteringstilskudd for sykepleiere og vernepleiere i helse og omsorgstjenesten. Pr. 2018 er dette tilskuddet kr.40.000,- pr kalender år, pluss en ekstra ferieuke.

7. Kriterier for individuell lønnsplassering og lønnstillegg:

Den enkelte medarbeider skal vurderes ut fra:
- Kvalifikasjoner (kompetansetillegg)
- Funksjoner (funksjons og stedfortredertillegg)
- Ansvar, arbeidsbelastning og kompleksitet

Enkelte forhold er lett å observere (formelle kvalifikasjoner og funksjoner), og bør alltid være med i vurdering av medarbeiders lønn. Andre forhold krever mer personlig vurdering og er mer krevende å bruke som lønnsgrunnlag. Lønnstillegg skal kunne begrunnes og det skal være åpenhet rundt prosessen.

7.1 Kvalifikasjon

- Utdanning og tilleggsutdanning
- Utvikling av egen kompetanse i tråd med tjenestens behov
- Erfaring og realkompetanse

Kvalifikasjonslønn er tillegg for relevant kompetanse utover det som normalt kreves for den stillingen medarbeideren har. Kvalifikasjonstillegget vil alltid ligge på topp av grunnlønnen.

Den kvalifikasjon den ansatte har med seg inn i stillingen vil være en del av startlønnen og ikke en kvalifikasjon det kan forhandles om i ettertid.

Formell kompetanse:
I de tilfeller der relevant tilleggsutdanning godkjennes som grunnlag for lønnstillegg gjelder en veiledende norm på kr. 5.000,- pr. 15 studiepoeng osv. Utbetales pr år i 1/1 stilling. Øvre grense for kompetansetillegg er kr 40.000,- pr år i 1/1 stilling. Det vil kun ved helt spesielle, individuelle tilfeller være mulig å få uttelling utover dette. Eksempelvis der hvor arbeidsgiver ber en ansatt ta en videreutdanning som kommunen har bruk for.
Relevant tilleggsutdanning på fagarbeidernivå av tilsvarende omfang som ovenfor godtgjøres på samme måte.
Fagarbeidere med to fagbrev tilstås kompetansetillegg på kr. 20.000,- i 1/1 stilling som kompensasjon for fagbrev nr. 2. Ordningen gjelder bare i tilfeller dere begge fagbrevene er relevant for den aktuelle stillingen.
Tillegget utbetales som kompetansetillegg. Dersom tilleggsutdanningen innebærer opprykk til annen lønnsgruppe/lønnsstige, faller tillegget bort. Utdanningen må fortrinnsvis være avtalt på forhånd.
For ledere i HTA kap 3.4.1, 3.4.2 og kap 3.4.3 gis det grunnlønnstillegg for tilegnet relevant kompetanse etter samme mal som for øvrige ansatte. For ledere skal kompetanseheving være avtalt på forhand for å gi lønnsmessig uttelling.

Før det kan forhandles om kompetansetillegg må dokumentasjon på fullført utdanning/ kurs være levert. Kompetansetillegget utbetales fra lønnsmåneden etter at kravet er levert. I de tilfeller der arbeidsgiver gir permisjon med lønn for utdanning vil det være automatikk i at kompetansetillegget gis fra levert dokumentasjon på fullført utdanning.

Realkompetanse:
Realkompetanse er den kompetansen du har opparbeidet deg gjennom formell opplæring og gjennom deltakelse i arbeidslivet og samfunnsliv, ved kurs, bedriftsintern opplæring og lignende. Realkompetansen må være av et visst omfang, og være relevant for arbeidet. Fortrinnsvis skal kurs/ kompetanseheving være godkjent av lederen.
I de tilfeller der realkompetanse godkjennes som grunnlag for lønnstillegg avgjøres størrelsen på tillegget i forhandlinger.

Kompetanse tillegg iverksettes fra måneden etter at vitnemål er levert.

7.2 Funksjon

Eksempler på kriterier:

- Lederansvar (personalansvar, resultat og prosjekt ansvar) i eller utenfor stillingen
- Spesielt ansvar for eks. veileder for kollega, student, lærling m.m.
- Særlige utfordringer i jobben/spesielle ulemper og- / eller belastninger.
- Hovedtillitsvalgt/ hovedverneombud
- Lærer funksjoner
- Andre forhold

Funksjonslønn er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar. Funksjonstillegg knyttet til spesielle oppgaver /funksjoner gis for den perioden dette varer. Dette gis som kronetillegg i form av funksjonstillegg.
Tildeling av nye funksjonstillegg skjer i forbindelse med årlige lokale forhandlinger. Størrelse på funksjonstillegg fastsettes i lokale forhandlinger. Funksjonstillegg skal alltid ligge på topp av grunnlønn.

7.3 Ansvar, arbeidsbelastning og kompleksitet

Kriterier som kan benyttes som grunnlag for vurdering av grunnlønnstillegg:

- Arbeidsbelastning
- Kompleksitet
- Ansvar

Når vi skal vurdere lønn i forhold til jobben som gjøres må de nærmeste ledere trekkes med i vurdering av lønn. Nærmeste leder har best innsikt i den enkeltes arbeid, og er den som best kan vurdere kvaliteten i det arbeidet som utføres i forhold til de forventninger eller bestillinger som er gitt den enkelte medarbeider eller tjenestested.

Unormerte stillinger i kap. 4:
Under dette avsnittet vil vi kunne finne det som vi kaller for unormerte stillinger. Dette er stillinger som har en grunnlønnsplassering som ligger over tarifflønn. Lønnstillegget her vil være et tillegg i grunnlønnen.

I denne kategorien har vi disse stillingen:

- Merkantilt ansatte på servicetorget (gjelder kun de som er tilstått dette tidligere, ved nyansettelser vil tarifflønn gjelde).
- Saksbehandlere på skatt og innfordring.
- Ansatte med definerte lederoppgaver som ikke går under funksjonstillegg.
- Næringsrådgiver.
- Prosjektansatte.

7.4 For ledere vektlegges særlig:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Når vi skal vurdere lønn i forhold til jobben som gjøres må de nærmeste ledere trekkes med i vurdering av lønn. Nærmeste leder har best innsikt i den enkeltes arbeid og er den som best kan vurdere kvaliteten i det arbeidet som utføres i forhold til de forventninger eller bestillinger som er gitt den enkelte medarbeider eller tjenestested. Tilleggs lønn blir et tillegg i grunnlønnen.

7.5 Lønnssamtale

Dersom en ansatt ber om en lønnssamtale skal denne gjennomføres i løpet av 14 dager. jfr. HTA Kap. 3, pkt. 3.2.2

8. Kriterier for lokal lønn

Generelle krav:
En overordnet målsetting ved gjennomføring av tariffoppgjør et at gode lokale prosesser skal bygge på gjensidig tillit og likeverdighet mellom partene og legge et godt grunnlag for de lokale forhandlingene.

Ellers vil en legge vekt på følgende kriterier:
- følge de sentrale føringene
- åpenbare urimeligheter fra tidligere lønnsforhandlinger bør rettes opp
- unngå lønnsrelasjoner som gjør kompetanseheving mindre attraktivt
- likestilling – likelønn
- prioritere stillinger der vi har rekrutteringsproblemer
- sørge for at lavtlønte grupper får sin del
- sikre at leder i kap.4 har lik lønnsvekst som andre ansatte.

Kriterier for endring av lønn etter HTA pkt 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3.
For lederavlønning – rådmannens ledergruppe gjelder ett eller flere av følgende kriterier:
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

For andre ledere gjelder følgende kriterier:
- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Drøftingsmøter avklarer endelige kriterier.
Rådmannen er ansvarlig for oppfølging.

9. Revidering:

Planen revideres ved behov, og minimum hvert andre år etter hoved tariffoppgjør.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 17/00517
Arkivkode
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	40/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Lønnspolitisk plan Gratangen kommune

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 40/18

Møtebehandling

Votering
Enstemmig

Vedtak
1. Framlagt lønnspolitisk plan godkjennes.
2. Planen gis tilbakevirkende kraft slik at den følger tariff perioden og iverksettingstidspunktet settes til 1.5.2018
3. Revidering i henhold til tariffoppgjør gjøres administrativt. Dersom det skal gjøre større endringer i planens innhold skal planen legges frem for ny politisk behandling.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 17/01076-7
Saksbehandler Per Kvaale Caspersen

Saksgang	Møtedato
Kommunestyret	27.09.2018

PRESENTASJON AV RESULTATENE FRA UNGDATA-UNDERSØKELSEN 2018

Innstilling:
Resultatene fra Ungdata-undersøkelsen tas til orientering

Vedlegg:
Gratangen 2018 - Nøkkeltallsrapport

Saksframstilling:

Gratangen kommune gjennomførte Ungdata-undersøkelse blant alle ungdomsskoleelevene i februar 2018. Det var stor oppslutning om undersøkelsen med svarprosent på hele 94 %. Resultatene er lagt fram og diskutert i Ungdomsrådet (17.4.18) og presentert for hovedutvalg for Skole, Oppvekst og Kultur. Funnene har hatt betydning for at Gratangen kommune deltar i det nasjonale prosjektet Inkluderende barnehage- og skolemiljø i regi av Utdanningsdirektoratet, samt deltar i KS kommunenettverk – Aktiv fritid for barn og unge. Resultatene er i tillegg en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for Kommunedelplan for oppvekst.

Administrasjonen presenterer resultatene i kommunestyrets møte 27.09.18, og det inviteres deretter til debatt om funnene i undersøkelsen.

Konklusjon:

Sak om Ungdata-undersøkelsen 2018 legges fram for politisk behandling.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 17/01076
Arkivkode
Saksbehandler Per Kvaale Caspersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	46/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Presentasjon av resultatene fra Ungdata-undersøkelsen 2018

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 46/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Resultatene fra Ungdata-undersøkelsen tas til orientering

Ungdomsskoleelever i Gratangen kommune

Hva driver ungdommene med? Hvordan har de det?

ungdata

NOVA
Velferdsforskningsinstituttet
HØGSKOLEN I OSLO OG AKERSHUS

KORUS NORD

Rapporten er utarbeidet av ungdatasenteret i samarbeid med KoRus - Nord

Ungdatasenteret
Velferdsforskningsinstituttet NOVA,
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs plass
0130 OSLO
67 23 50 00
www.oslomet.no
www.ungdata.no

KoRus - Nord
Teknologiveien 10
8517 Narvik
76 96 73 10
www.korusnord.no

Innhold

Om rapporten	2
Ungdataundersøkelsen	3
Foreldre	4
Venner	6
Lokalmiljøet	8
Skoletrivsel	10
Skolearbeid	12
Skulk	14
Framtidstro	16
Hjemme	18
Ute med venner	20
Mediebruk	22
Organisert fritid	24
Trening	26
Helse	28
Kosthold	30
Fysiske plager	32
Psykiske plager	34
Selvbilde	36
Tobakk	38
Alkohol	40
Hasj	42
Mobbing	43
Vold	45
Regelbrudd	47
Nøkkeltall	49
Litteratur	53

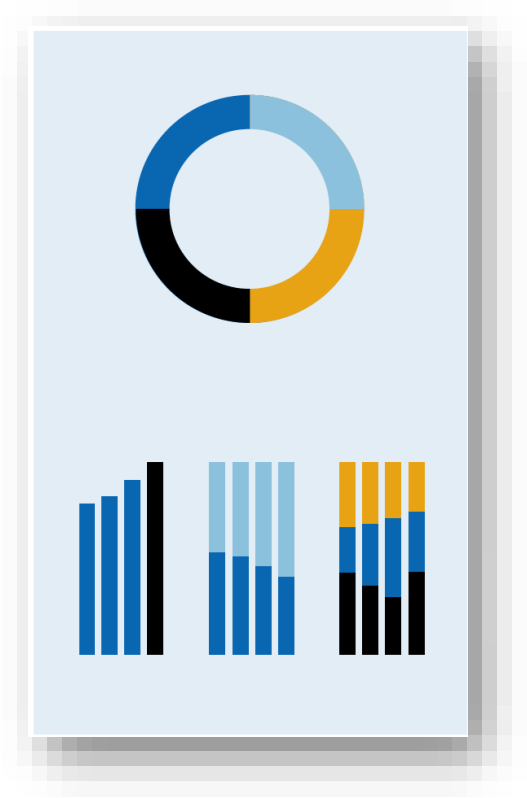
ungdata

Om rapporten

Ungdata er et spørreskjemabasert verktøy, som gir et bredt bilde av hvordan ungdom har det og hva de driver med i fritida. I denne rapporten presenteres hovedresultatene fra ungdataundersøkelsen som ble gjennomført blant ungdomsskoleelever i Gratangen våren 2018.

Rapporten tar for seg 23 temaer og gir et bilde av ungdomstiden i starten av tenårene. Innenfor hvert tema vil man få svar på hvordan gutter og jenter har besvart spørsmålene. Alle resultatene i rapporten er oppgitt i prosent.

I rapporten sammenliknes resultatene i 2018 med eventuelle tidligere ungdataundersøkelser som er gjennomført i kommunen. Resultatene fra 2018 blir også sammenliknet med landsrepresentative tall, basert på ungdataundersøkelser fra mer enn 300 kommuner gjennomført over hele landet i perioden 2015-2017.



Ungdata kartlegger ungdommenes livssituasjon

Bakerst finnes en oversikt over nøkkeltall på tvers av ulike temaområder, der man kan se hvordan ungdom i kommunen har det sammenliknet med ungdom i fylket og i andre typer av kommuner.

På nettsiden ungdata.no finnes resultater fra ungdataundersøkelser gjennomført i andre kommuner. Her finnes mer informasjon om undersøkelsen og om metodene som er brukt. Her finner man også forskningsresultater basert på Ungdata.

Denne rapporten er en del av gratistilbudet som gis til alle kommuner som ønsker å delta i Ungdata. Alle tall er hentet fra den lokale undersøkelsen, mens tekstene er utformet slik at de skal passe i alle kommuner. Det er derfor ikke foretatt egne vurderinger av hva de konkrete resultatene betyr for den enkelte kommune.

Hva kan Ungdata si noe om?

Intensjonen med Ungdata er å kartlegge hvordan ungdom har det og hva de driver med i fritiden sin. Undersøkelsen omfatter temaer knyttet til familie, vennskap, skole, lokalmiljø, helse, mobbing, regelbrudd og deltakelse i fritidsaktiviteter.

Gjennom å spørre ungdom direkte om disse temaene kan Ungdata gi en oversikt over hvor mange som for eksempel trives i lokalmiljøet sitt eller som driver med idrett. Resultatene må tolkes lokalt og de kan gi en pekepinn på hvilke områder det kan være verdt for kommunen å satse videre på.

Ungdata brukes nå av de fleste kommunene i landet, som ett av flere kunnskapsgrunnlag for å videreutvikle lokal oppvekstpolitikk og i arbeidet med å bedre unges folkehelsesituasjon. Resultatene fra Ungdata kan også brukes til å bevisstgjøre ungdom på hvordan andre ungdommer har det og hva som er vanlige fritidsaktiviteter.

Ungdataundersøkelsen

Ungdata gjennomføres ved at skoleelever over hele landet svarer på et elektronisk spørreskjema som omfatter ulike sider ved deres livssituasjon. Undersøkelsen gjennomføres i skoletiden med en voksen til stede i klasserommet. De fleste bruker mellom 30 og 45 minutter på å besvare alle spørsmålene.

Undersøkelsen er anonym og det er frivillig for ungdommene om de ønsker å være med eller ikke. Alle foreldre blir informert om undersøkelsen i forkant, og de kan si fra til skolen dersom de ikke ønsker at barnet deres skal delta.

Spørreskjemaet som brukes i Ungdata er tilpasset elever på ungdomstrinnet og i videregående opplæring. Denne rapporten omfatter kun ungdomstrinnet. Kommuner som gjennomfører undersøkelsen på videregående får egne rapporter som viser resultater fra den delen av undersøkelsen.

Hvem står bak Ungdata?

Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved OsloMet – storbyuniversitetet (tidl. Høgskolen i Oslo og Akershus) og sju regionale kompetansesentre innen rusfeltet (KoRus) står bak Ungdata.

Undersøkelsen gjennomføres i samarbeid med kommunen, som står for den praktiske gjennomføringen på skolene.

Data fra alle kommuner samles i den nasjonale ungdatabasen. Databasen inneholder svar fra mer enn 440.000 ungdommer som har deltatt i Ungdata siden de første undersøkelsene ble gjennomført i 2010.

Helsedirektoratet finansierer Ungdata som et gratistilbud til alle kommuner i Norge.

Hvor mange deltok i undersøkelsen?

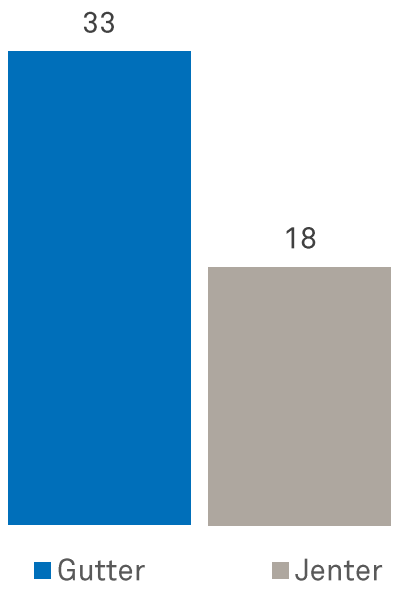
51

Hva er svarprosenten?

94%

Antall gutter og jenter

som besvarte undersøkelsen i Gratangen



I tolkningen av resultater kan det være lurt å ta hensyn til at det alltid er noe statistisk usikkerhet knyttet til prosentene som oppgis. Usikkerheten er størst i undersøkelser der det er relativt få ungdommer som har svart på undersøkelsen.

Foreldre

I følge barneloven har foreldrene plikt til å sørge for økonomisk underhold og omsorg, de skal sikre en forsvarlig oppdragelse og at barnet får en utdanning. Foreldrenes ressurser – økonomisk, kulturelt og sosialt – danner grunnlaget for barn og unges levekår og utvikling. Selv om mange ungdom opplever at foreldrene går fra hverandre, bor om lag to av tre tenåringer sammen med begge foreldrene sine.

Etter hvert som barn blir eldre blir egne meninger og interesser tydeligere. En del av det å være ung handler også om løsrivelse og det å bli en selvstendig person. Her kan det ligge kimer til konflikter mellom unge og foreldre. Likevel vedvarer som regel den emosjonelle nærheten til foreldrene utover i ungdomstiden og for mange unge er foreldrene deres de viktigste støttespillerne når det oppstår problemer av ulik art.

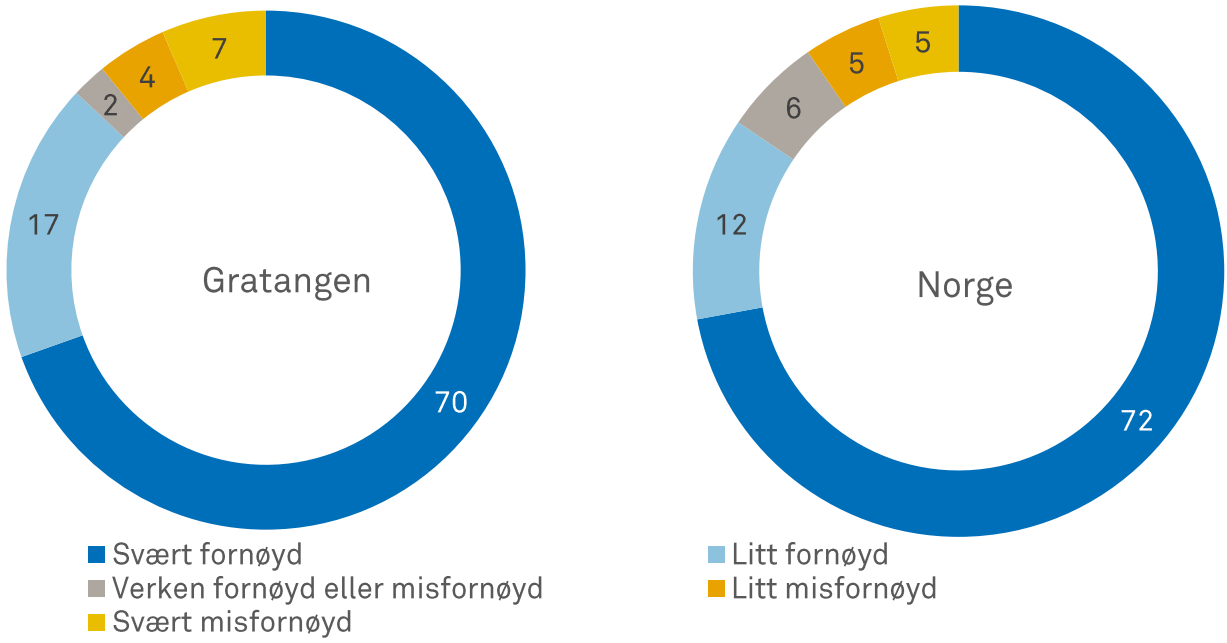
Ungdata viser at de færreste ungdommer opplever stadige krangler med foreldrene, og at det store flertallet er svært godt fornøyd med foreldrene sine.

Svært mange ungdommer har i dag et tillitsfullt og nært forhold til sine foreldre, og mye tyder på at den generasjonskløften som preget en del av de tidligere ungdomsgenerasjonene ikke lenger er til stede. At båndene mellom dagens ungdom og foreldre er preget av tillit understrekes av at svært mange opplever at foreldrene har god oversikt over hva de gjør i fritiden og hvem de er sammen med.

De fleste er svært godt fornøyd med foreldrene sine

Hvor fornøyd er du med foreldrene dine?

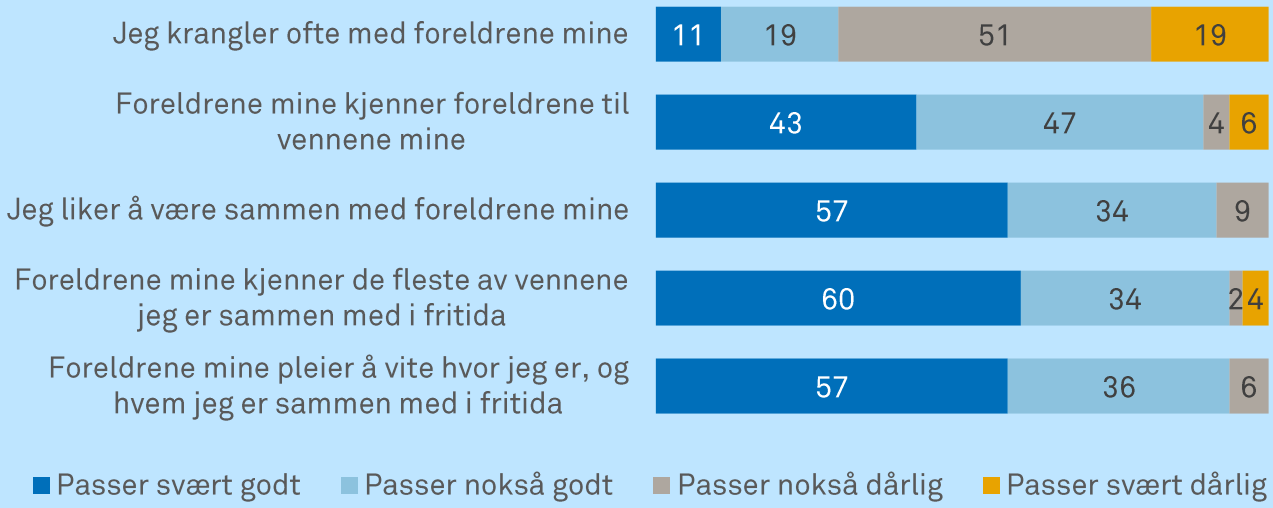
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som er fornøyd med foreldrene sine

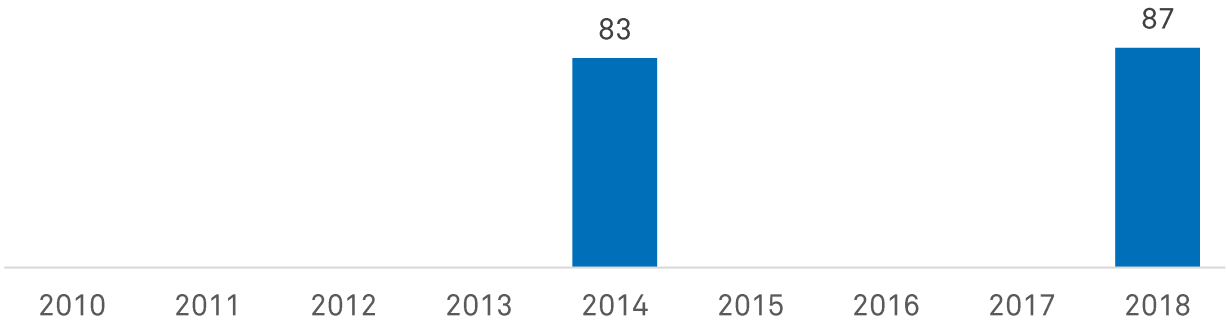
Blant gutter og jenter

Hvordan ungdom opplever foreldrene sine



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som er fornøyd med foreldrene sine



Venner

Ungdomstiden beskrives gjerne som en fase i livet der de jevnaldrende er særlig viktige. Venner er for de fleste en kilde til lek, glede, støtte, samhørighet og bekreftelse. På lengre sikt har samspillet med de jevnaldrende betydning for utvikling av selvbilde og sosial kompetanse. Mange knytter også vennskap som varer livet ut i denne perioden.

I overgangen fra barn til tenåring endres vennenes betydning. Mens leken står i sentrum blant de yngste, blir det etter hvert like betydningsfullt hvem man er sammen med som hva man gjør.

Hvilken rolle de jevnaldrende vennene spiller i hver enkelt ungdoms liv vil variere. Mens noen trives godt med én eller to venner, er andre opptatt av å ha en stor vennegjeng og flest mulig «likes» på Facebook. For mange vil kvaliteten på vennskapene likevel bety mer enn antallet.

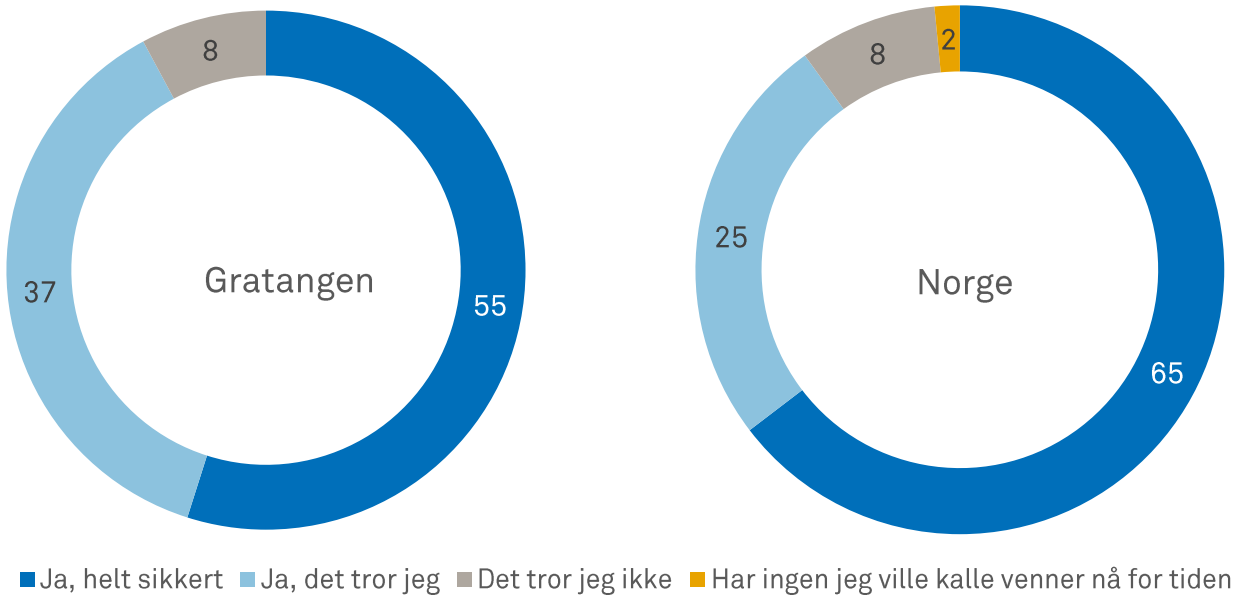
Med økt bruk av sosiale medier har ungdom fått en ny arena å være sammen på. Ungdom deler informasjon og opplysninger om sine liv, hva de gjør, og hvem de er sammen med, på en annen måte enn tidligere.

Å ha venner betyr at man er godtatt, det markerer tilhørighet og det sier noe om hvem man er. Det er derfor positivt når Ungdata viser at de aller fleste ungdommer har venner å være sammen med. Det er samtidig bekymringsfullt at hver tiende ungdom i Norge mangler venner de kan stole på og som de kan snakke med om alt mulig.

De aller fleste har venner de kan stole på

Har du minst én venn som du kan stole fullstendig på og kan betro deg til om alt mulig?

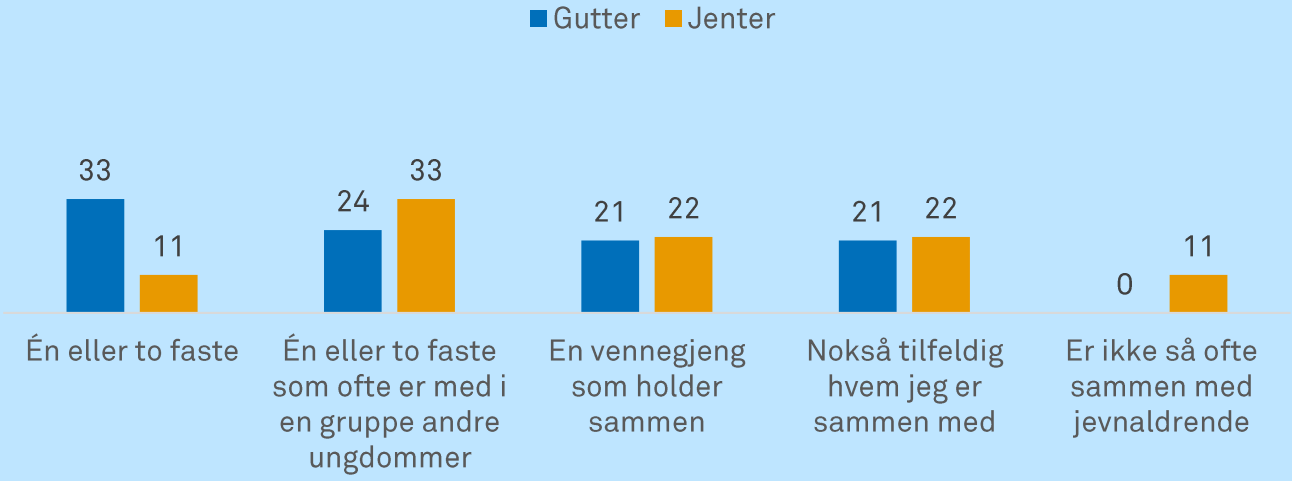
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som har en fortrolig venn

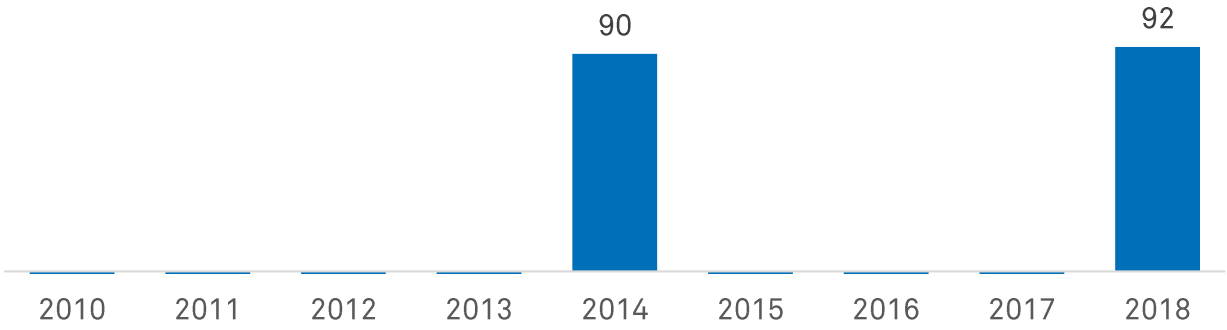
Blant gutter og jenter

Når du er sammen med venner, hvem er du da som oftest sammen med?



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som har en fortrolig venn



Lokalmiljøet

Dagens ungdom vokser opp i en globalisert verden der mennesker, meninger og inntrykk vandrer på tvers av landegrenser og sosiokulturelle skiller. Samtidig har det lokale og tilhørigheten til nærmiljøet fremdeles stor betydning i menneskers liv.

Å vokse opp betyr å vokse opp på et bestemt sted, og forskjellige lokalmiljøer kan gi ulike muligheter for utfoldelse og sosialt samvær. Tilbudet av organisasjoner, fritidstilbud og kulturtilbud påvirker hvordan den enkelte kan utfolde seg og bidrar samtidig til å skape identitet og tilhørighet i et lokalmiljø. Det samme gjelder tilgangen på åpne møteplasser, rekreasjonsområder og urørt natur. Opplevelsen av lokalmiljøet vil også være preget av utsiktene til utdanning, arbeid og familieetablering på sikt.

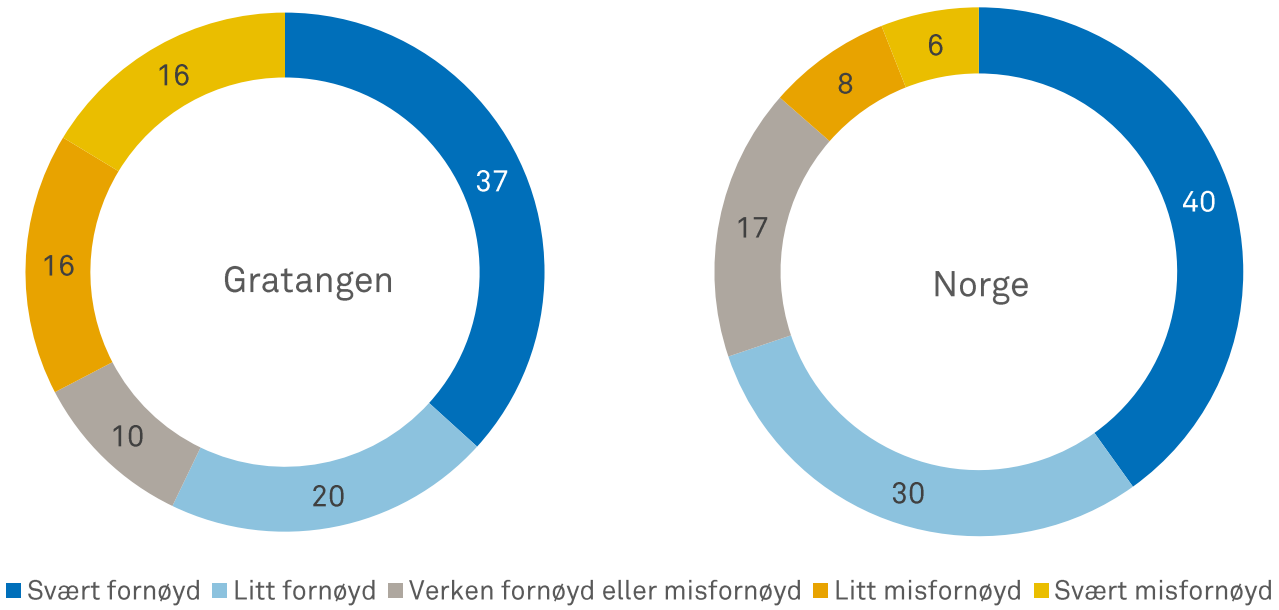
Barn og unge bruker lokalmiljøet i større grad og på en annen måte enn foreldrene. Trygge og sunne lokalmiljøer er derfor særlig viktig for denne aldersgruppas velferd. Barn og unge kan også ha andre meninger enn voksne om hva som gir livskvalitet på hjemstedet.

Ungdata viser at de fleste ungdommer er litt eller svært godt fornøyd med lokalmiljøet sitt. Men det er også en del som ikke er så godt fornøyd. Hva ungdom er fornøyd med og misfornøyd med varierer mye fra kommune til kommune. Dette viser at kommunene kan gjøre mye for å tilrettelegge for ungdommers trivsel.

Ikke alle er like godt fornøyd med lokalmiljøet sitt

Hvor fornøyd er du med lokalmiljøet der du bor?

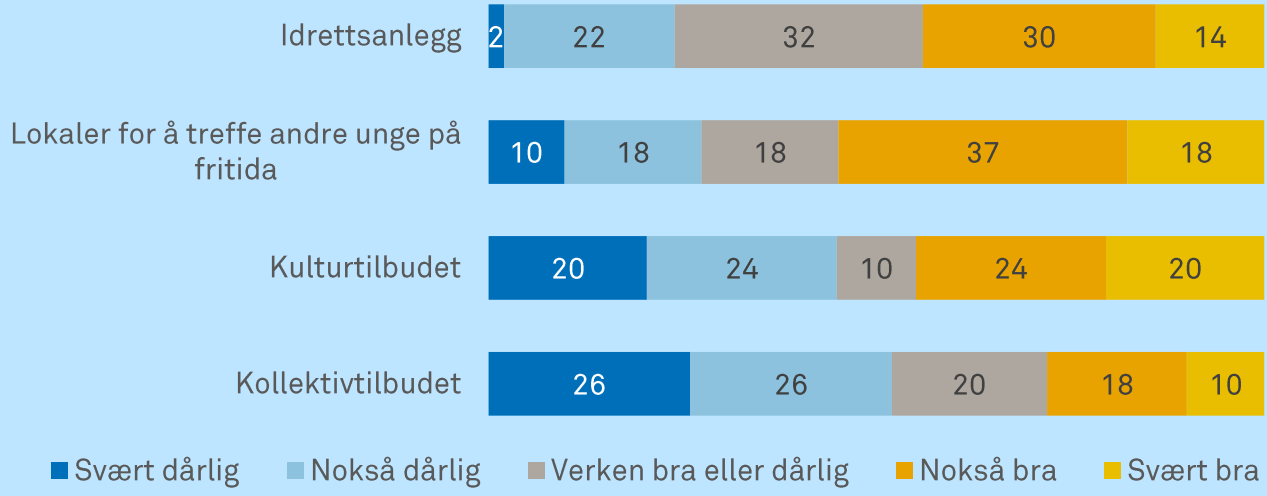
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som er fornøyd med lokalmiljøet

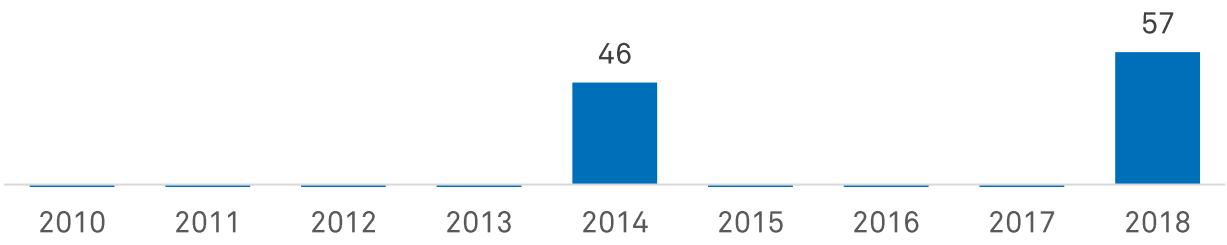
Blant gutter og jenter

Hvordan ungdom opplever tilbudet der de bor



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som er fornøyd med lokalmiljøet



Skoletrivsel

Skolen er ikke bare et sted for læring, men også en arena for sosialt samvær. Den sosiale siden ved skolen blir kanskje ekstra viktig i en tid der digitale kommunikasjonsformer preger mye av fritiden til ungdom.

Nasjonale studier fra de siste 20-30 årene viser at norske ungdomsskoleelever i økende grad trives på skolen og at det er færre som kjeder seg eller som gruer seg til å gå på skolen. Sammenliknet med elever i mange andre land, er trivselen i norsk skole høy.

Også svarene fra Ungdata viser at de aller fleste trives på skolen. Det store flertallet mener at lærerne bryr seg om dem og like mange føler at de passer inn blant skolens elever. Svarene tyder på at den norske skolen har lykkes med å skape et læringsmiljø som oppleves som positivt av det store flertallet av elevene.

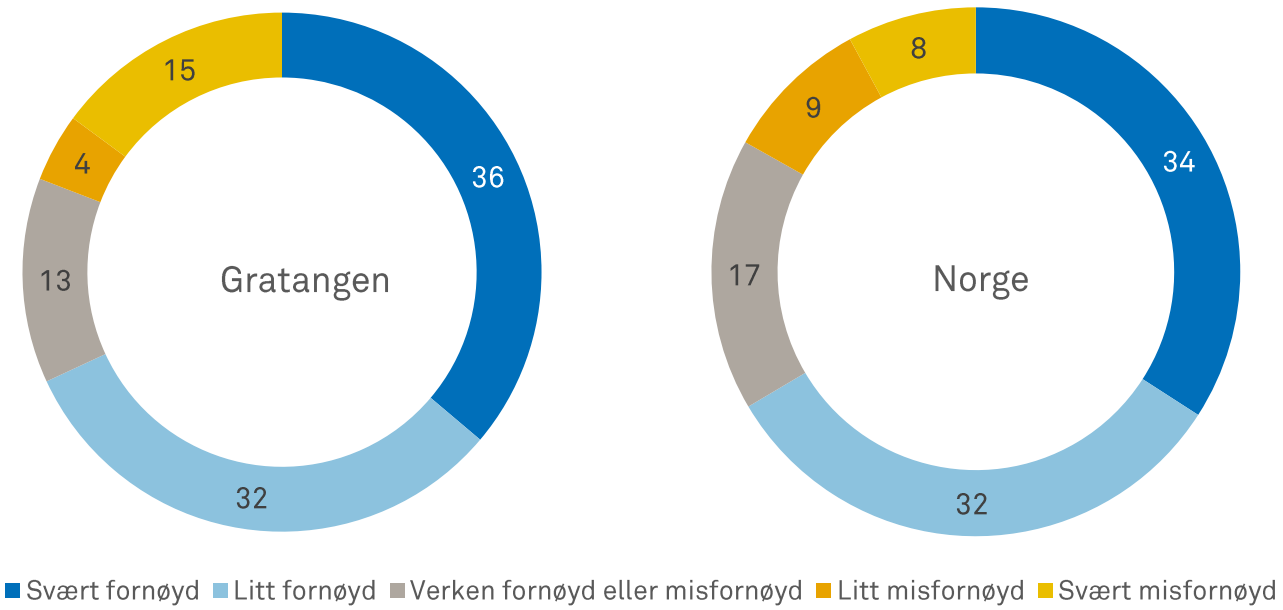
Selv om jenter i gjennomsnitt oppnår en god del bedre karakterer enn gutter, er det ikke noen vesentlige kjønnsforskjeller i skoletrivsel.

Likevel er det ikke alle som er fornøyd med skolen sin. På landsbasis gjelder dette nærmere to av ti elever. Forskning fra Ungdata viser at skoletrivselen varierer med elevenes sosiale bakgrunn. Det er flere som trives på skolen i familier der foreldrene har høy sosioøkonomisk status sammenliknet med de som vokser opp med færre ressurser hjemme.

Skolen er et godt sted å være – men ikke for alle

Hvor fornøyd er du med skolen du går på?

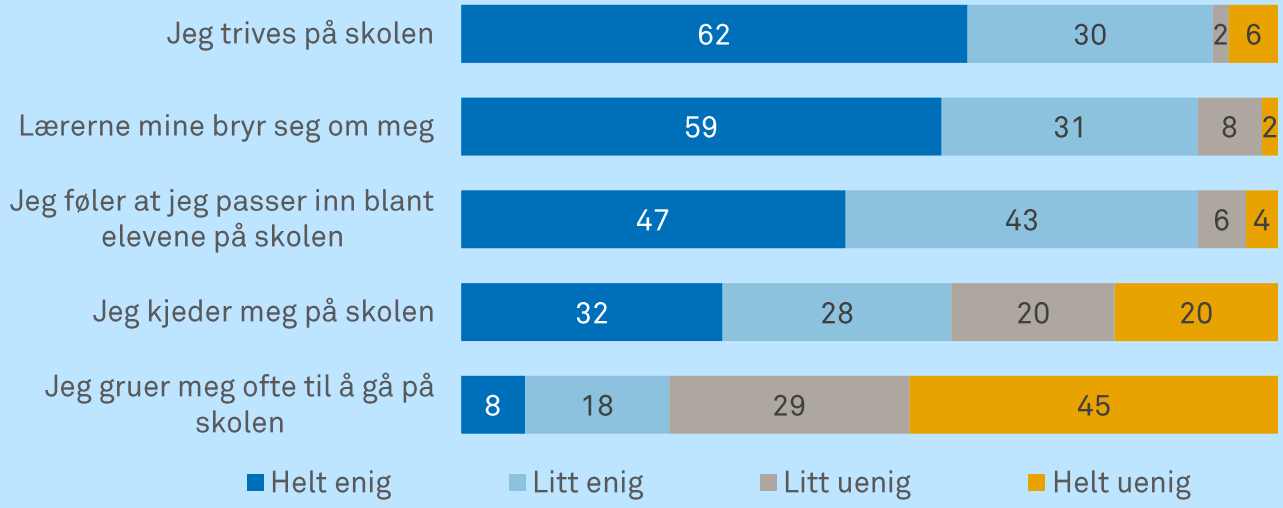
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som er fornøyd med skolen de går på

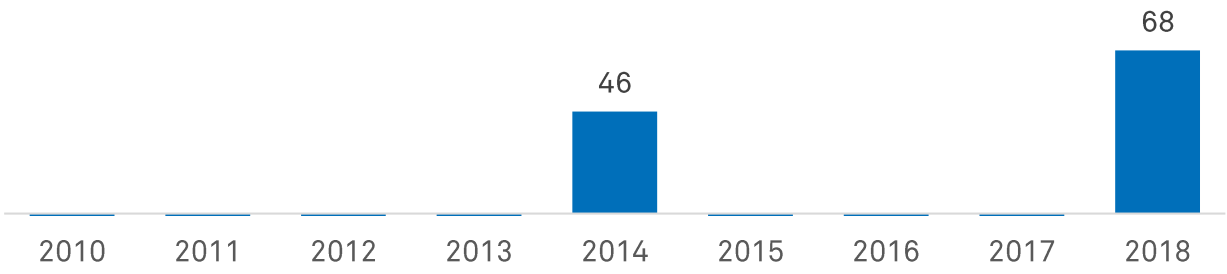
Blant gutter og jenter

Hvordan ungdom opplever skolen



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som er fornøyd med skolen de går på



Skolearbeid

Lekser har lang tradisjon i norsk skole. Opprinnelig ble det gitt for at elevene skulle pugge seg fram til kunnskap, der presten eller læreren gjennom høringer kontrollerte hva elevene kunne. Selv om pugging i dag anses som en mindre relevant læringsstrategi, er lekser likevel noe de aller fleste skoler velger å pålegge elevene.

Lekser kan bidra til økt selvdisiplin og gode arbeidsvaner, og det kan være en effektiv måte for skolen å få involvert foreldrene i skolearbeidet på. Den viktigste begrunnelsen ligger likevel i forventningen om at lekser bidrar til økt læring.

Forskning tyder imidlertid ikke på at leksearbeid i seg selv har særlig store læringseffekter. Det vil blant annet avhenge av under hvilke betingelser leksene gis og skolearbeidet foregår på, men også av tilbakemeldingene fra lærerne i etterkant.

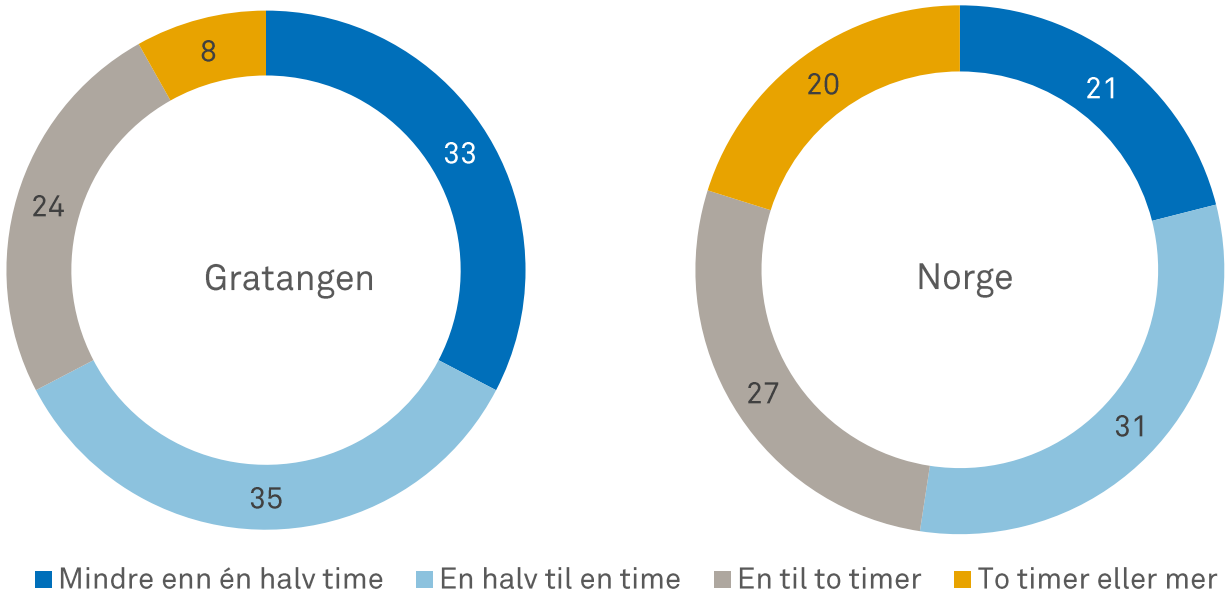
Ungdata viser at det er stor variasjon i hvor mye tid ungdomsskoleelevene bruker på leksearbeid. Noen bruker nesten ingen tid, mens andre bruker flere timer hver dag. I Norge har andelen som bruker mye tid på lekser økt de senere årene, en tidstrend som har vært tydeligst blant jentene.

Mange ungdommer gir gjennom Ungdata uttrykk for at de har mer skolearbeid enn de klarer å gjøre. For noen bidrar lekser og karakterpress til å gjøre skolehverdagen stressende.

> Det er stor variasjon i hvor mye tid ungdom bruker på lekser

Hvor lang tid bruker du gjennomsnittlig per dag på lekser og annet skolearbeid (utenom skoletiden)?

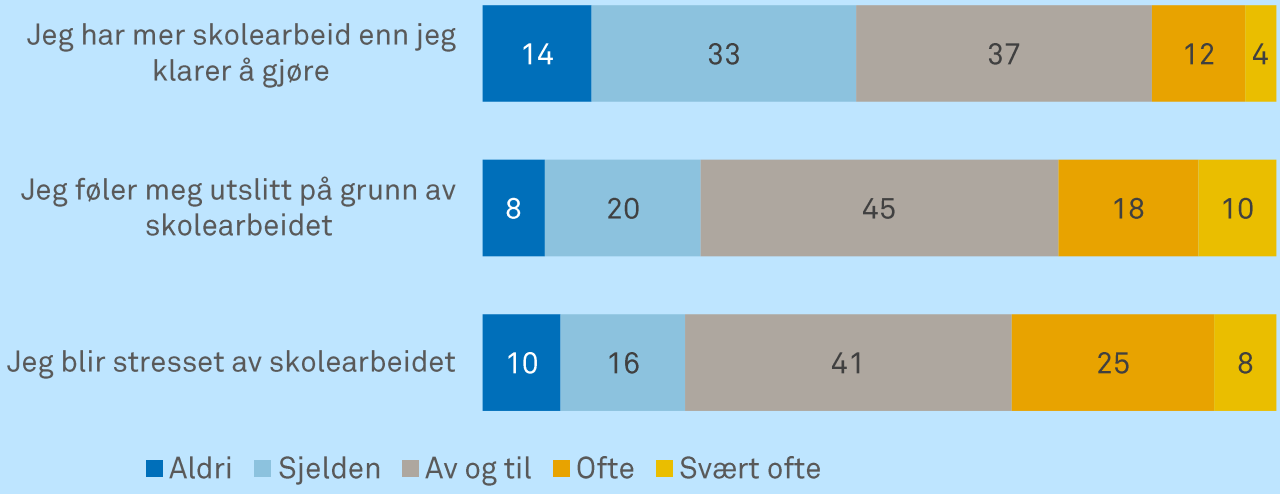
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som bruker minst én time daglig på lekser

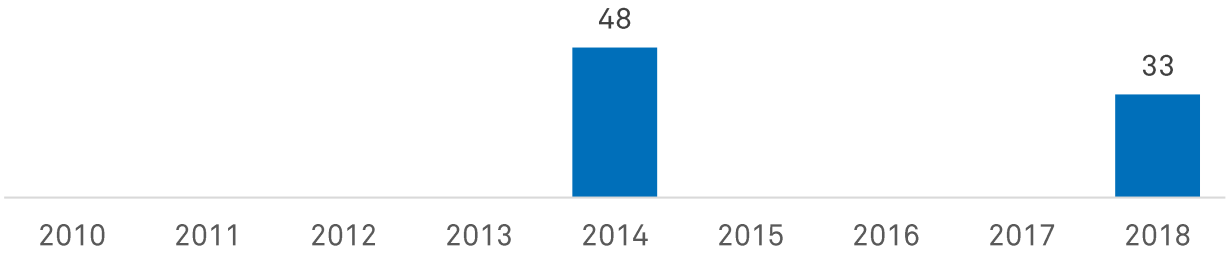
Blant gutter og jenter

Hvor ofte har du hatt det slik de siste månedene?



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som bruker minst én time daglig på lekser



Skulking

Motivasjon for læring er en sentral drivkraft bak skoleresultatene til den enkelte elev. Dette kommer til syne på ulike måter, både gjennom de utdanningsvalgene elevene gjør, den innsatsen de legger ned og elevenes oppslutning om skolens formål og regler. Skolemotivasjon på ungdomstrinnet har også betydning for i hvor stor grad den enkelte klarer å gjennomføre videregående utdanning.

Å skulke skolen – særlig når dette skjer gjentatte ganger – kan være et uttrykk for enkeltelevers manglende motivasjon for læring.

Lite tyder imidlertid på at norske ungdomsskoleelever slutter mindre opp om skolens hovedformål i dag enn tidligere. Flere undersøkelser viser tvert imot at elevene på mange måter er mer pliktoppfyllende og disiplinerte enn for noen tiår tilbake.

Ungdataresultatene bekrefter denne trenden. Andelen på landsbasis som har skulket skolen har gått noe ned siden starten av 2010-tallet. Særlig gjelder dette for jentene.

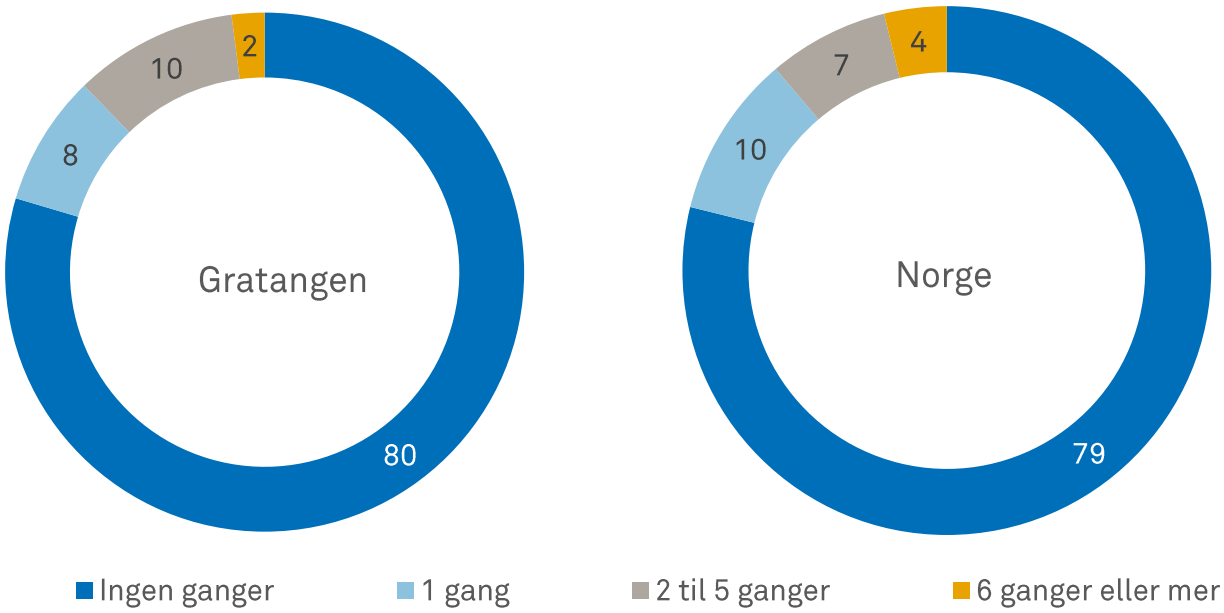
Skulking som fenomen øker derimot betydelig gjennom ungdomsårene. På landsbasis har i overkant av hver tiende elev på starten av ungdomsskolen skulket skolen det siste året. Det samme gjelder nær tre av ti på 10. trinn.

Generelt er det små kjønnsforskjeller i omfanget av skulking.

Færre ungdomsskoleelever skulker skolen enn tidligere

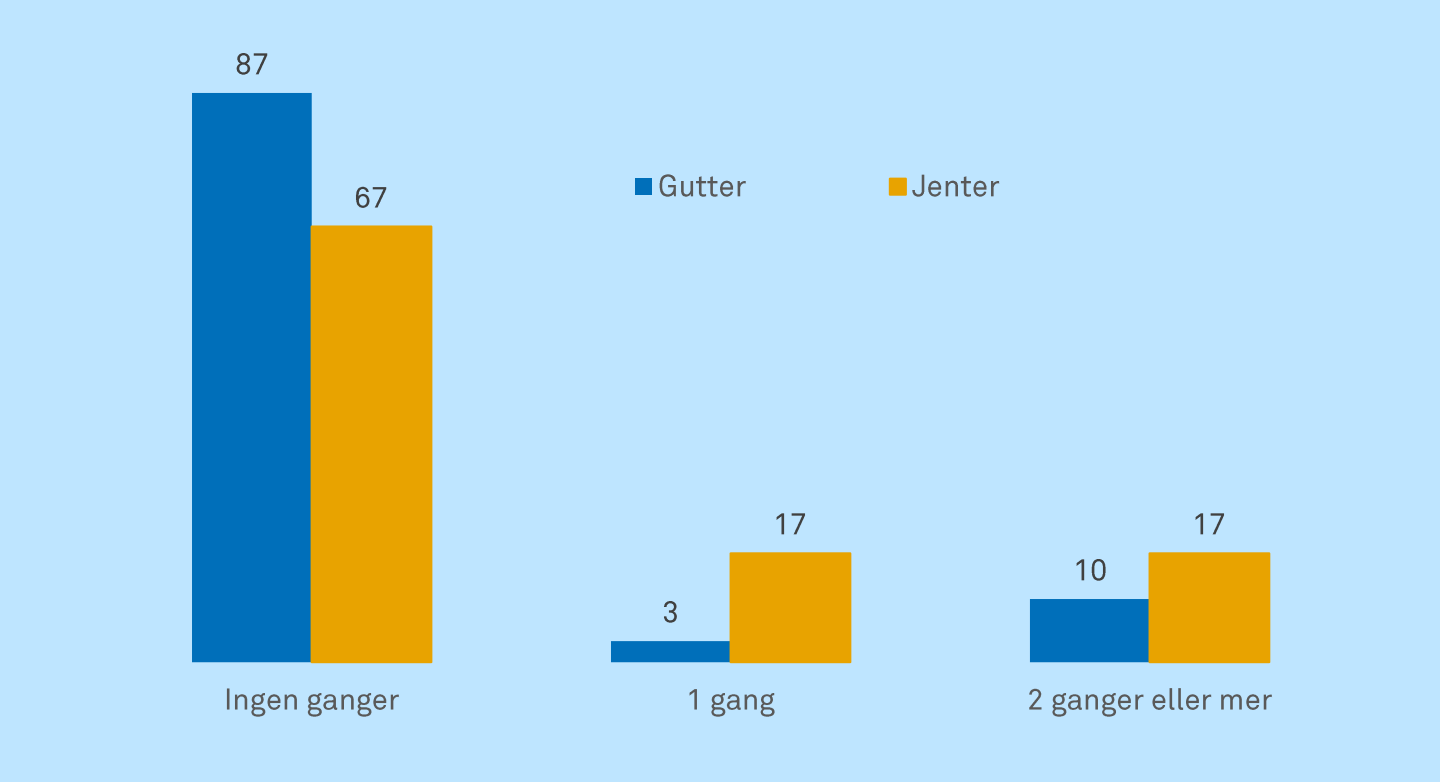
Hvor mange ganger har du skulket skolen siste år?

Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



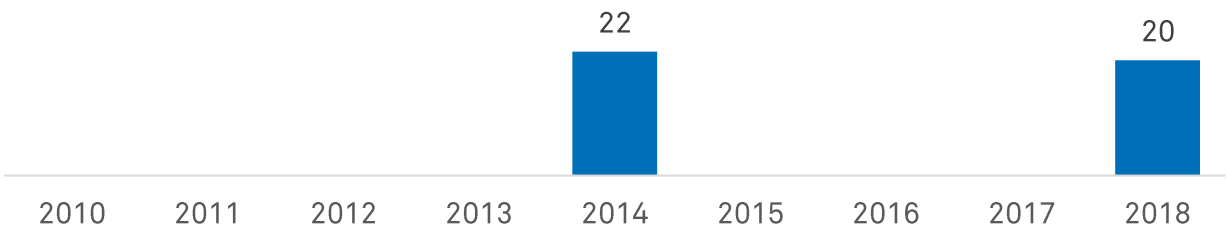
Hvor mange ganger har du skulket skolen siste år?

Prosentandel blant gutter og jenter



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som har skulket skolen minst én gang siste år



Framtidstro

Ungdata viser at norsk ungdom er svært optimistiske med tanke på framtida. De aller fleste tror de vil få et godt og lykkelig liv og bare et mindretall tror de noen gang kommer til å bli arbeidsledige. Svært mange – og stadig flere – mener at de kommer til å ta høyere utdanning.

Svarene reflekterer at vi i dag har med en utdanningsorientert ungdomsgenerasjon å gjøre. Det har heller aldri tidligere vært så mange unge som tar så lang utdanning som i dag. Mot slutten av 20-årene har over halvparten av jentene, og rundt en tredel av guttene, høyere utdanning.

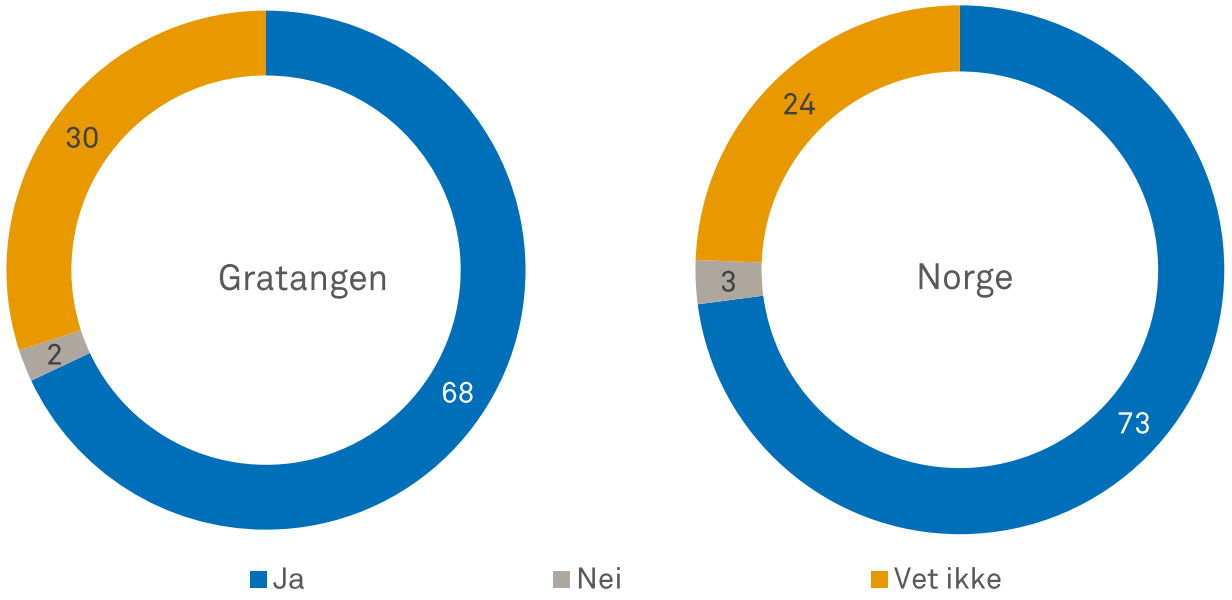
Selv om nesten alle norske ungdommer begynner direkte i videregående opplæring, er det likevel ikke alle som fullfører. Målinger viser at fem år etter påbegynt videregående utdanning, er det rundt en av fire som har ikke fullført og bestått. Selv om mange av disse fullfører senere, er det likevel rundt 15 prosent av årskullene som trolig aldri kommer til å fullføre videregående opplæring.

En av de sentrale målsettingene i norsk utdanningspolitikk har vært sosial utjevning, slik at alle har de samme muligheter til utdanning. Til tross for et åpent utdanningssystem med gode finansieringsordninger er det fortsatt store forskjeller i utdanningsvalg mellom ungdom som vokser opp i ulike samfunnslag. Samtidig er det mange av de unge med innvandrerbakgrunn som sikter høyt i utdanningssystemet og gjerne mot de mest prestisjefylte studiene.

> En optimistisk og utdanningsorientert ungdomsgenerasjon

Tror du at du vil komme til å leve et godt og lykkelig liv?

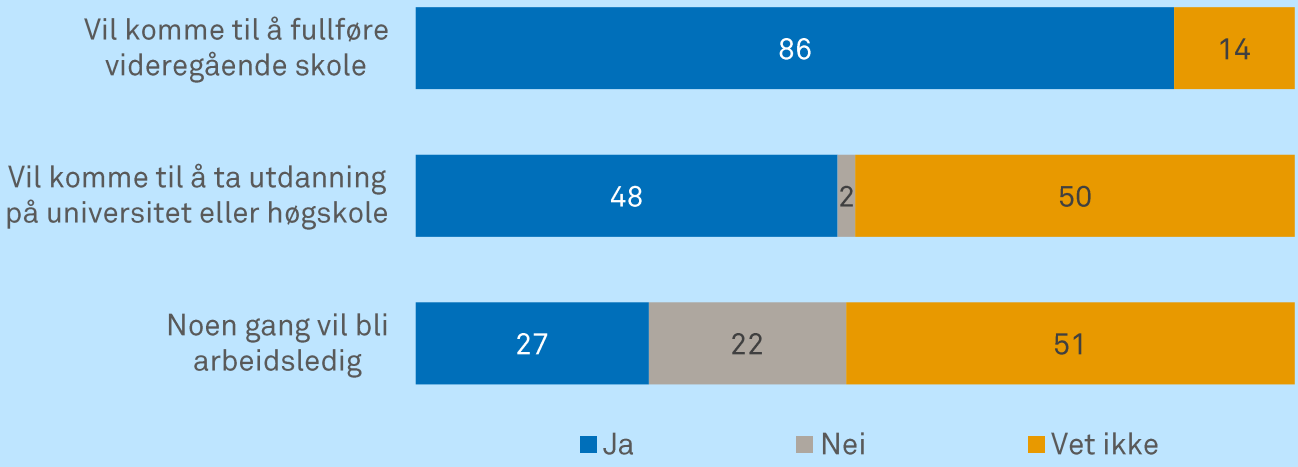
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som tror de vil leve et godt og lykkelig liv

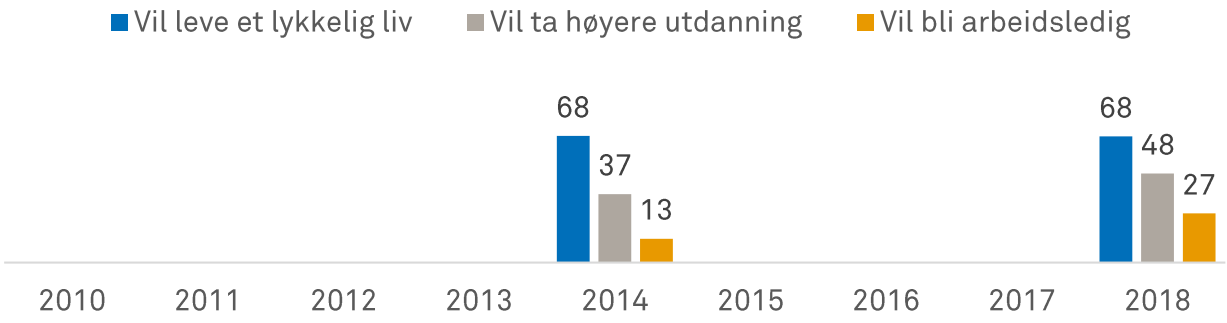
Blant gutter og jenter

Hva tror du om framtida di? Tror du at du...



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som tror de ...



Hjemme

Ungdoms fritid er i forandring, og hjemmet er blitt et stadig viktigere oppholdssted for de unge. En viktig årsak er den nye kommunikasjonsteknologien som gjør det mulig å være hjemme og samtidig ha kontakt med sine venner. For ungdom har internett gjort behovet for å møtes på senteret eller «på løkka» mindre.

Også andre endringer i ungdoms liv kan bidra til at ungdom bruker mer tid hjemme. Flere har argumentert for at generasjonskløften er mindre enn tidligere. Dette gjør det enklere for mange unge å være i samme hus som sine foreldre. Krav til prestasjoner i skole- og utdanningssammenheng fører til at ungdom bruker mer tid i hjemmet til lekser. At også boligene har blitt større, gjør at de fleste tenåringer har eget rom, og mange disponerer en kjellerstue eller loftstue som de kan bruke til samvær med venner.

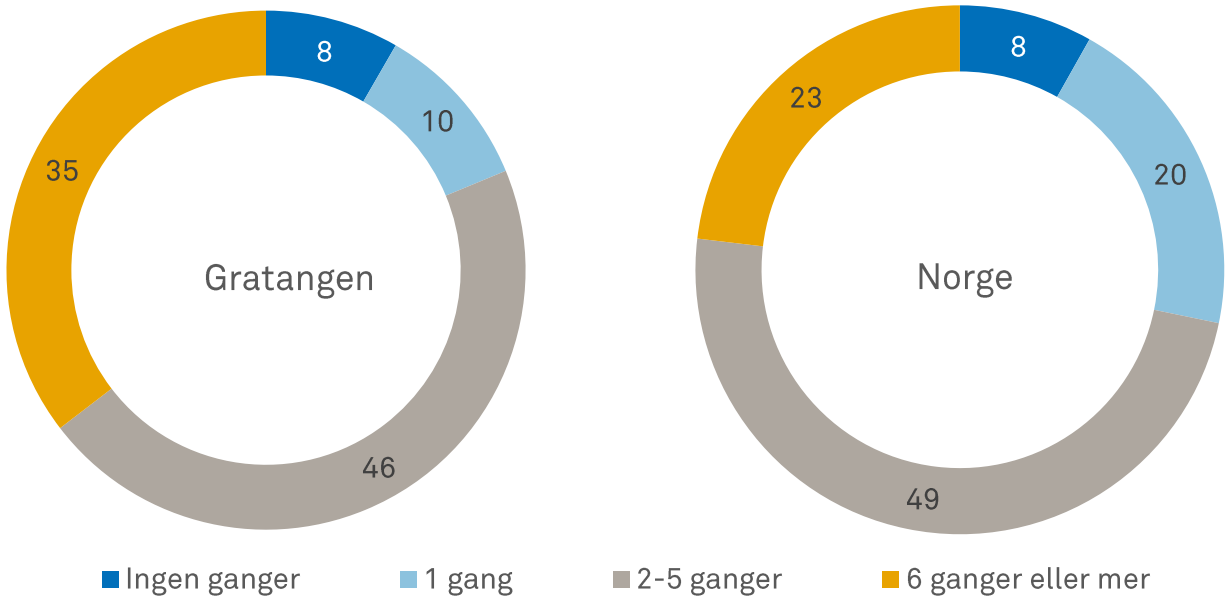
Svarene fra Ungdata tyder på en nokså hjemmekjær ungdomsgenerasjon. Dette gjelder både gutter og jenter og på tvers av alder.

Samtidig viser Ungdata at når ungdom er hjemme, skjer det i stadig mindre grad sammen med andre ungdommer, i hvert fall fysisk. Mange bruker mye tid på å være sosial via nett, enten dette skjer gjennom sosiale medier eller online dataspill. Hjemmet som arena for fysisk samvær med jevnaldrende har dermed blitt svekket de senere årene, til fordel for nye måter å kommunisere med hverandre på.

En hjemmekjær ungdomsgenerasjon

Hvor mange ganger har du vært hjemme hele kvelden i løpet av den siste uka?

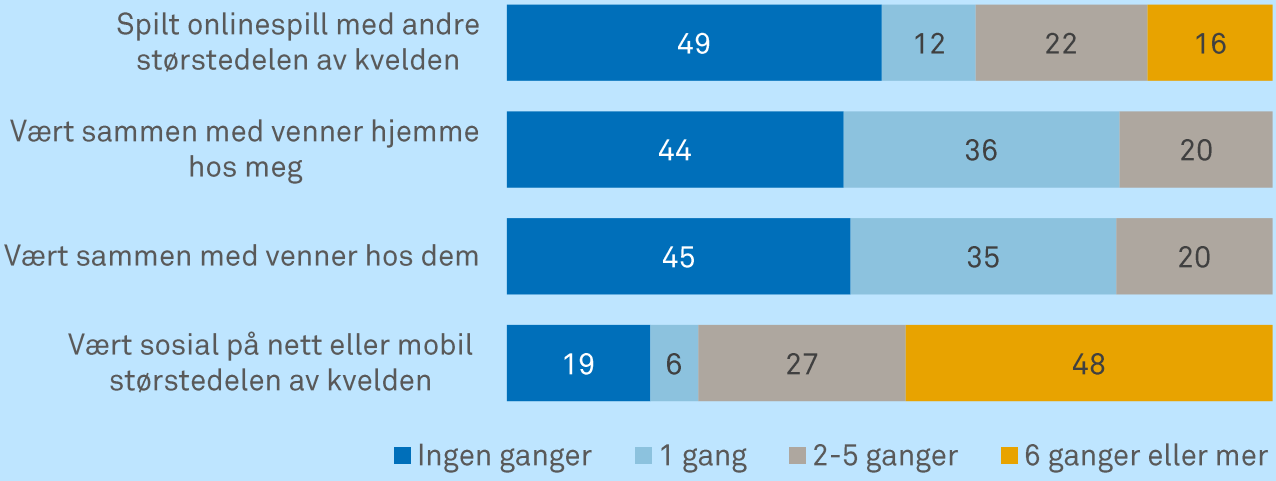
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som har vært sammen med venner hjemme hos hverandre minst to ganger siste uke

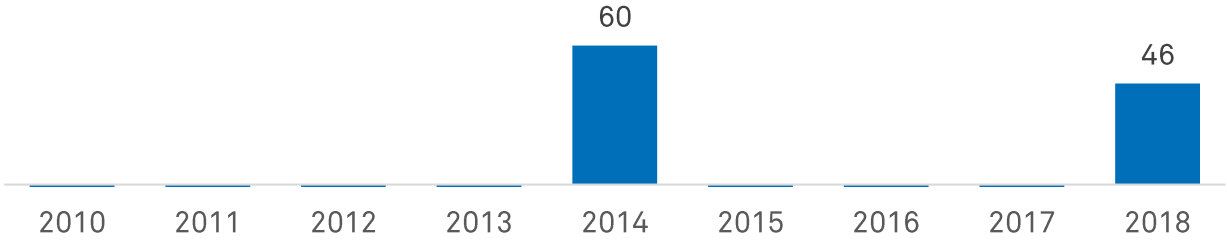
Blant gutter og jenter

Hvor mange ganger har du gjort dette i løpet av den siste uka?



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som har vært sammen med venner hjemme hos hverandre minst to ganger siste uke



Ute med venner

I ungdomsforskningen har det vært vanlig å skille mellom ungdommenes uteorienterte og hjemmeorienterte fritid. Mens den hjemmeorienterte fritiden gir foreldre større muligheter til å kontrollere ungdom, har ungdom større spillerom til å prøve ut grenser når de oppholder seg utenfor hjemmet.

Generelt er det nokså få som bruker størsteparten av kveldene til å henge ute med venner. Svært mange ungdommer er ikke ute med venner en eneste kveld i løpet av en vanlig uke.

Ungdata viser at det i løpet av de siste årene har blitt stadig færre ungdomsskoleelever som bruker fritiden sin ute med venner om kveldene. Med et endret fritidsmønster endres gjerne bekymringene rundt ungdoms bruk av fritiden. I dag vekker digitale aktiviteter foran skjermer av ulikt slag større uro enn det ustrukturerte samværet med jevnaldrende på gatehjørnet.

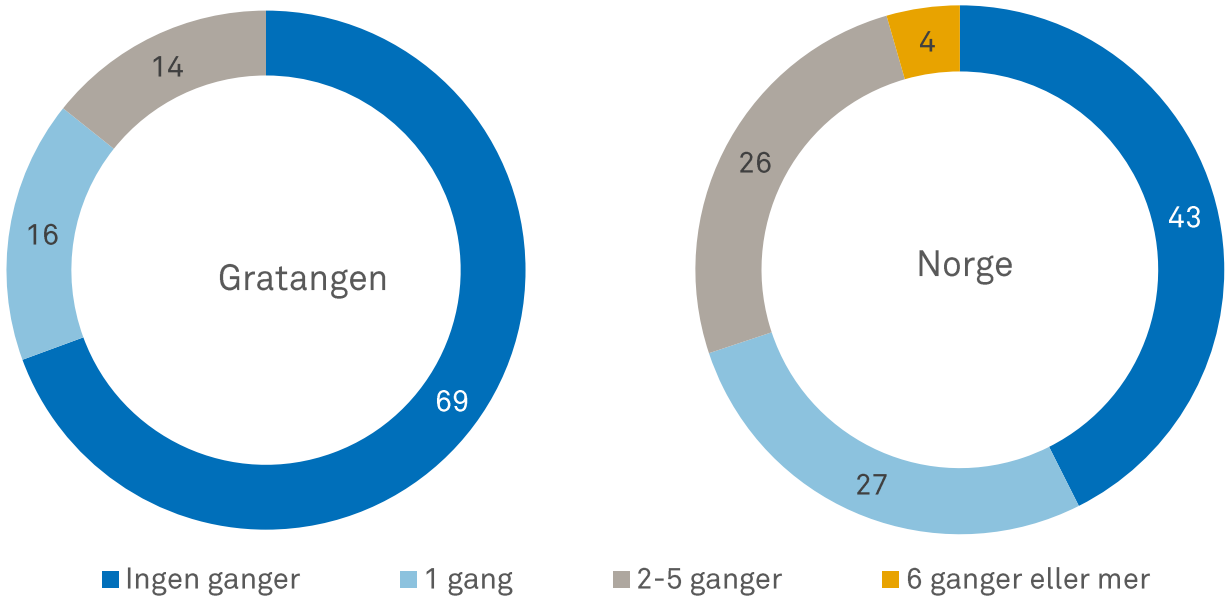
I dag er bekymringene gjerne knyttet til manglende fysisk aktivitet og kvaliteten på det sosiale samværet. Statistisk sentralbyrås tidsbruksundersøkelser viser at dagens unge sammenlignet med de som var unge på 1980- og 1990-tallet, bruker mindre tid på idrett og friluftsliv og er mindre sammen med jevnaldrende.

Generelt er det små kjønnsforskjeller i det uteorienterte fritidsmønsteret, mens det er flere av de eldste ungdomsskoleelevene som henger ute om kvelden.

Det er mindre vanlig at ungdom henger ute med venner

Hvor mange ganger har du vært ute med venner størsteparten av kvelden i løpet av den siste uka?

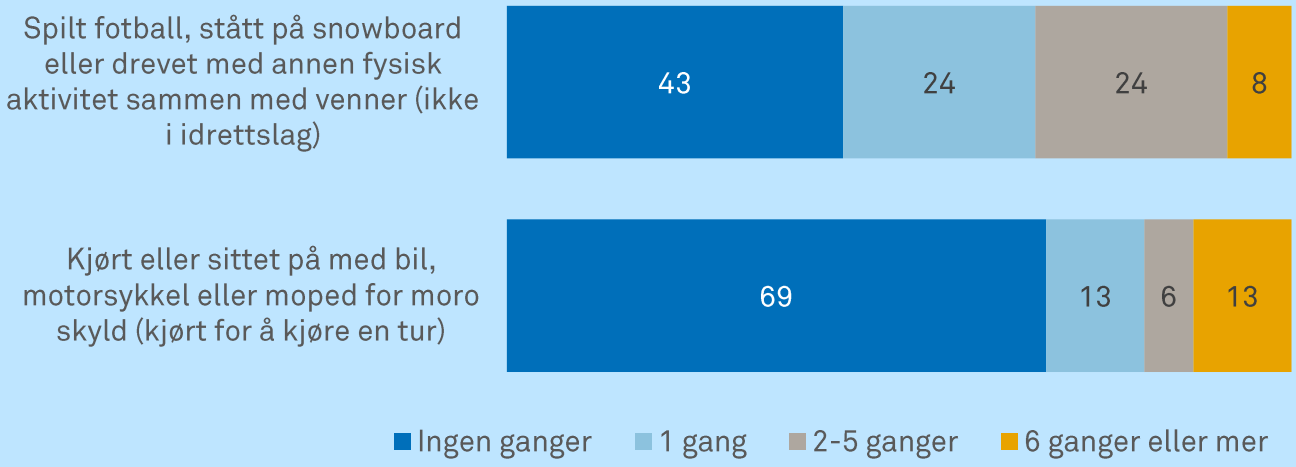
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som har vært ute med venner størsteparten av kvelden minst to ganger siste uke

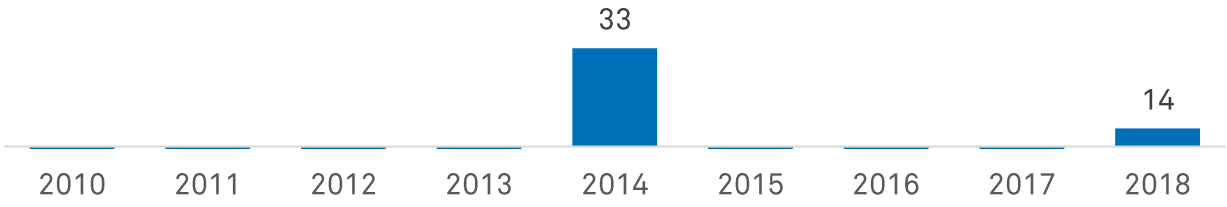
Blant gutter og jenter

Hvor mange ganger har du gjort dette i løpet av siste uka?



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som har vært ute med venner størsteparten av kvelden minst to ganger siste uke



Mediebruk

I løpet av kort tid har det skjedd noe i retning av en digital revolusjon. Smarttelefoner og digitale medier er på mange måter blitt en så integrert del av hverdagen til dagens ungdom, at det for mange er vanskelig å tenke seg et liv uten.

Den viktigste teknologiske endringen handler nok om mulighetene i måter å kommunisere på og komme i kontakt med andre på. De nye mediene er dessuten en sentral formidlingskanal for hva som skjer i ungdomskulturene. Det kan handle om alt fra å holde kontakt med venner til å arrangere fester, konserter eller politiske markeringer. Mange lever ut mye av sin sosiale tid på nettet, og for den enkelte unge kan det ha store sosiale omkostninger å ikke være til stede.

Selv om mange bruker mye av fritiden sin på digitale aktiviteter, er det stor variasjon ungdommene imellom. Noen få bruker mindre enn én time daglig, mens rundt halvparten bruker mer enn tre timer.

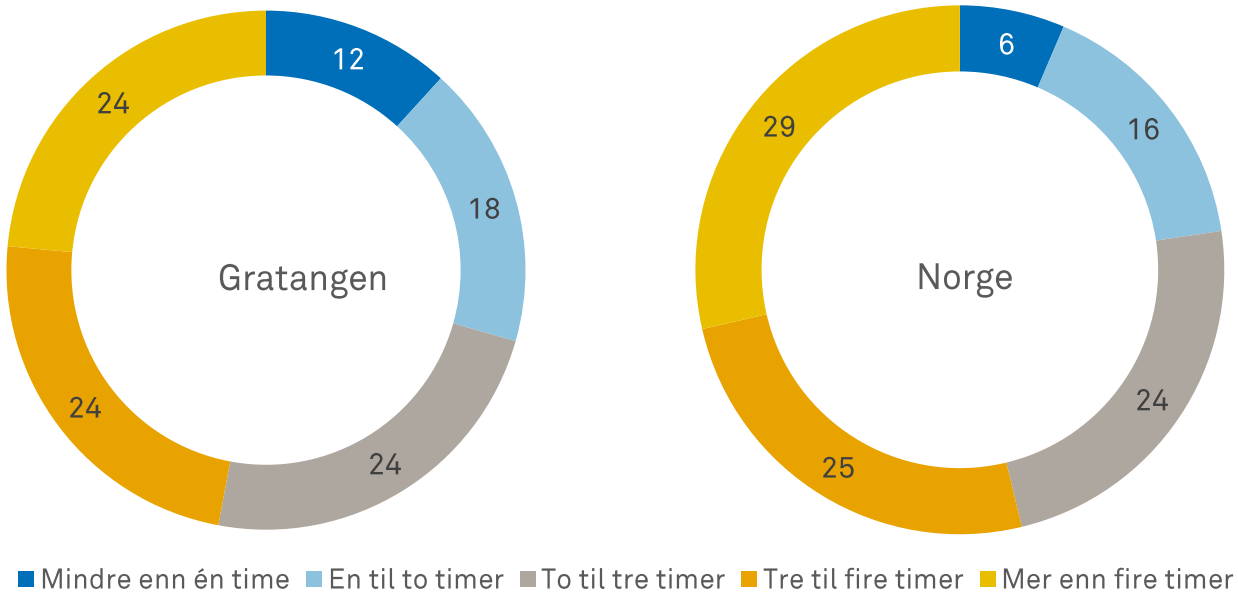
Skjermtiden øker derimot gjennom ungdomstrinnet, og på landsbasis bruker gutter samlet noe mer tid foran en skjerm enn jenter.

Det er betydelige kjønnsforskjeller i hva gutter og jenter bruker mediene til. Mens gutter er langt mer opptatt av spill, er jenter oftere på sosiale medier. Jenter bruker samlet sett noe mer tid enn gutter på filmer, serier og TV-programmer.

Stor variasjon i ungdoms bruk av digitale medier

Utenom skolen, hvor lang tid bruker du vanligvis foran en skjerm i løpet av en dag?

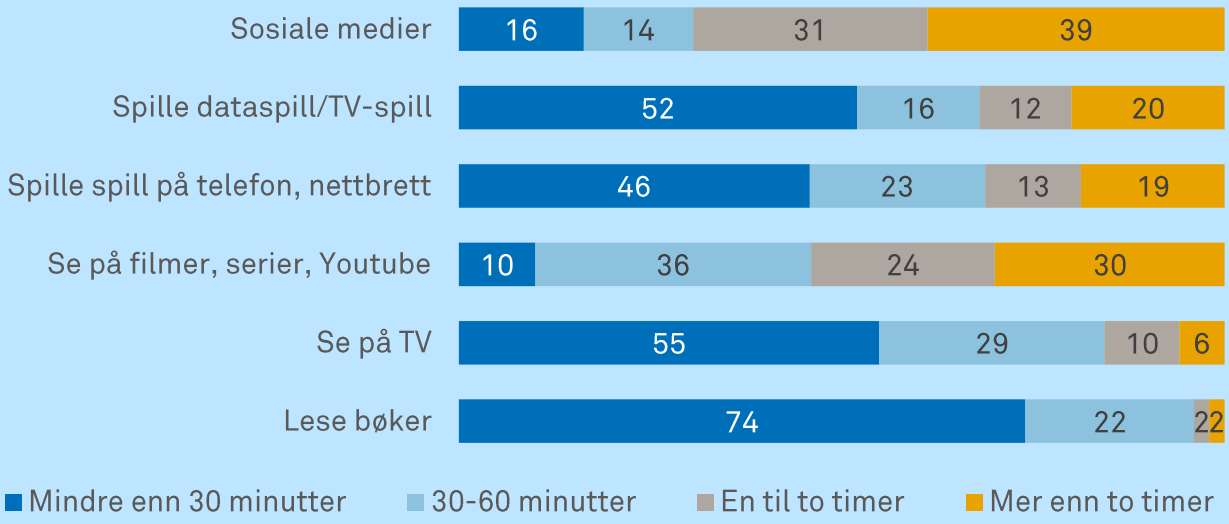
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som daglig bruker minst to timer på elektroniske spill

Blant gutter og jenter

Tidsbruk i løpet av en vanlig dag



Prosentandel som daglig bruker minst to timer på sosiale medier

Blant gutter og jenter

Organisert fritid

Organisasjoner, klubber, lag og foreninger er viktige arenaer for samvær med andre unge. Sammenliknet med skolen og det uformelle samværet ungdom imellom gir deltakelse i organisasjonene andre typer erfaringer. På sitt beste gir organisasjonene ungdom mulighet til å utvikle sine evner, de lærer å fungere i et fellesskap, ytre egne meninger og å jobbe målrettet.

Barne- og ungdomsorganisasjonene tillegges ofte en forebyggende rolle. Forskning tyder imidlertid på at sammenhengen mellom for eksempel rusmiddelbruk og organisasjonsdeltakelse varierer en del med organisasjonstype. Det er også slik at mange av organisasjonene særlig rekrutterer ungdom som i utgangspunktet er «veltilpassede».

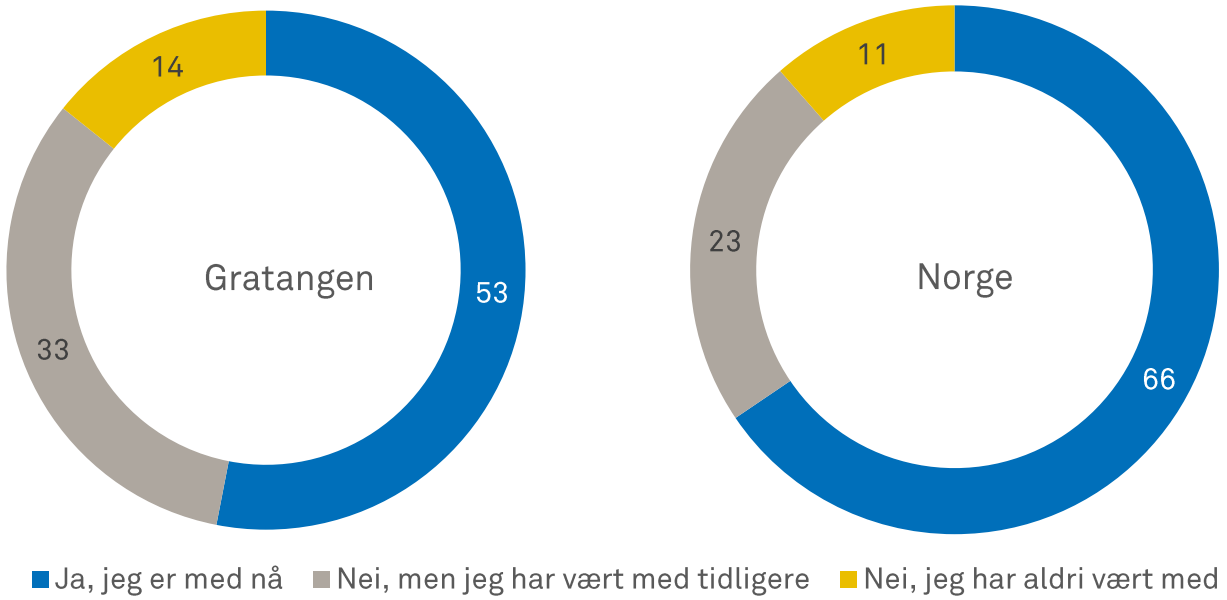
Ungdata viser at de fleste barn og unge har deltatt i eller vært innom ulike typer organiserte fritidsaktiviteter gjennom oppveksten. Selv om det er en viss nedgang i løpet av ungdomsårene, er det på landsbasis to av tre ungdomsskoleelever som deltar i en eller annen form for organisert fritidsaktivitet. Idretten organiserer klart flest.

Landsrepresentative undersøkelser fra de siste tiårene tyder på at andelen unge medlemmer i frivillige organisasjoner har vært synkende. Det er organisasjoner som speider, korps, kor og religiøse foreninger som har opplevd størst medlemssvikt. Idrettslagene har derimot i stor grad beholdt sin store oppslutning.

De aller fleste har gjennom oppveksten deltatt i organiserte fritidsaktiviteter

Er du, eller har du tidligere vært, med i noen organisasjoner, klubber, lag eller foreninger etter at du fylte 10 år?

Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge

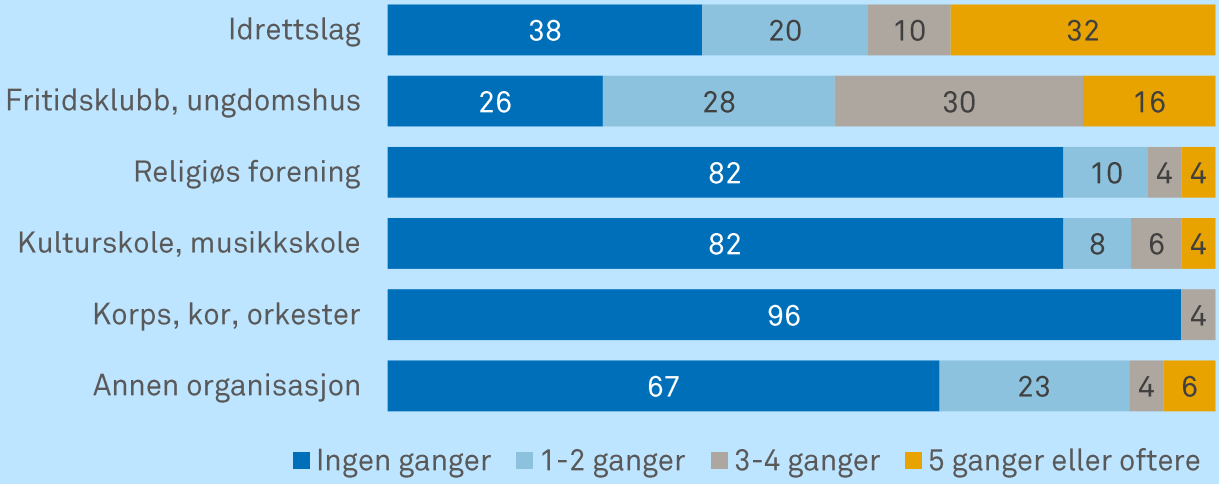


Prosentandel som er med i en fritidsorganisasjon

Blant gutter og jenter

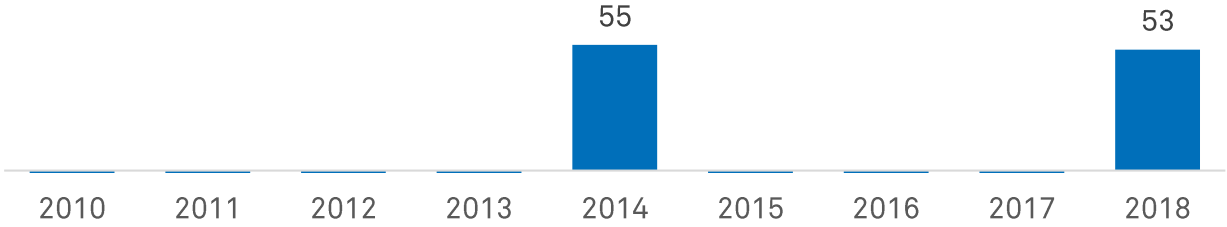
Deltakelse i ulike organiserte fritidsaktiviteter

Antall ganger i løpet siste måned



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som er med i en fritidsorganisasjon



Trening

Trening er noe svært mange unge driver med i fritiden sin. Noen spiller håndball, basket eller fotball gjennom et idrettslag, andre trener på et treningssenter. Det er også mange som sykler eller løper seg en tur, enten alene eller sammen med venner.

Mediene gir av og til inntrykk av at norsk ungdom er i ferd med å forfalle fysisk. Selv om omfanget av stillesittende atferd har økt, viser forskning at det er like mange unge som trener i dag som på begynnelsen av 1990-tallet. Samtidig er mange lite fysisk aktive ellers i hverdagen, og det tilbringes mye tid foran ulike typer skjermer.

I løpet av ungdomstiden er det mange som slutter i idrettslagene. En god del av disse begynner å trene på treningssenter eller de trener på egen hånd. Samlet sett er det derfor ikke så store forskjeller i trenings-aktivitet mellom ungdom på ulike klassetrinn.

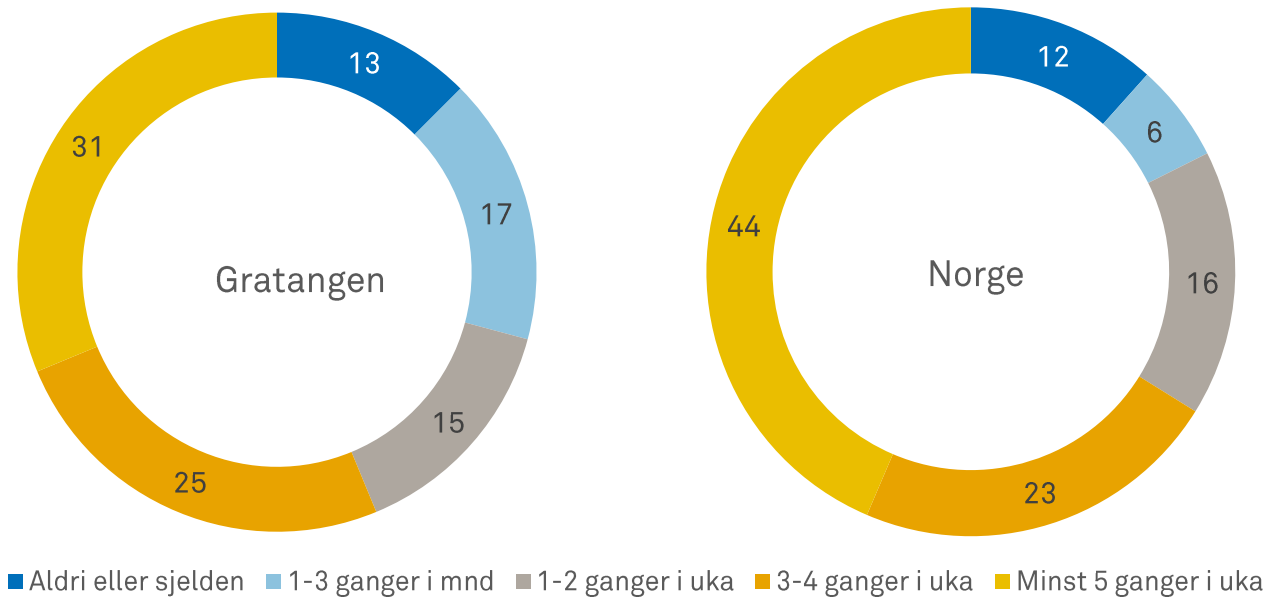
Det har tradisjonelt vært klare kjønnsforskjeller i trening, og særlig har det vært flere gutter enn jenter i idrettslagene. De siste årene har vi sett en tendens til at flere jenter trener på andre arenaer (utenfor idrettslagene), slik at det i dag er små kjønnsforskjeller i trening samlet sett.

I mange idretter stilles det store krav til utstyr og deltakelse, og det kan koste en god del å være med. Dette kan være en utfordring for å nå det overordnede målet for norsk idrett: «idrett for alle».

Dagens ungdom er opptatt av trening

Hvor ofte trener du?

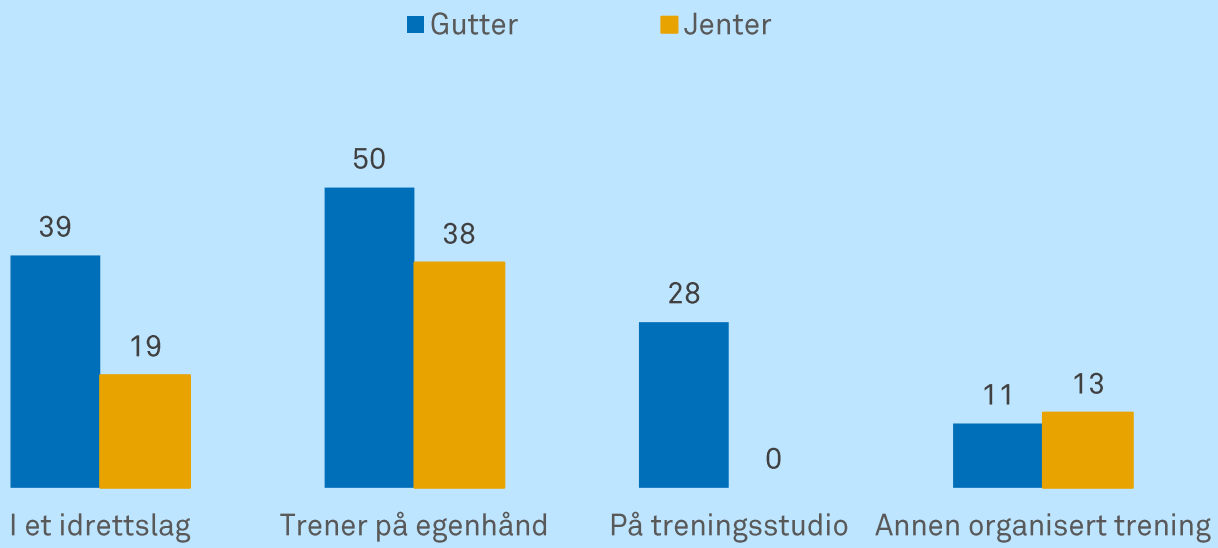
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som trener minst én gang i uka

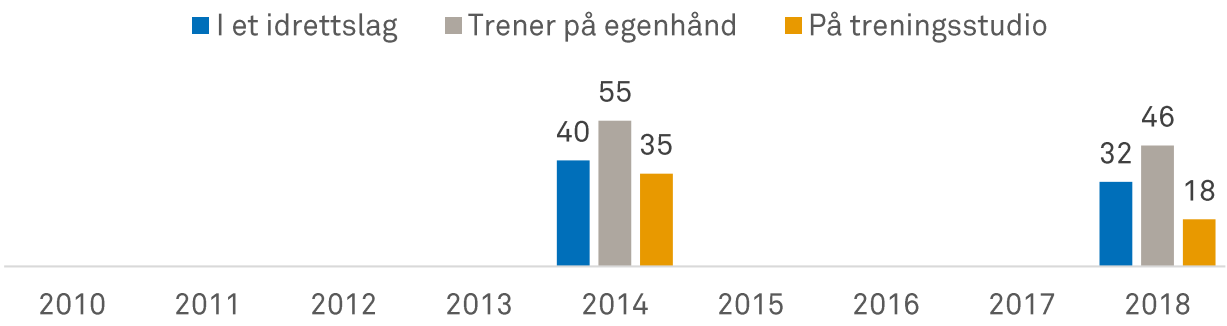
Blant gutter og jenter

Prosentandel som trener minst én gang i uka



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som trener minst én gang i uka på ulike måter



Helse

Egenvurdert helse er en viktig indikator for sykelighet og bruk av helsetjenester, og anvendes til å overvåke befolkningens helsestatus over tid. Selv om Ungdata viser at det store flertallet er fornøyd med egen helse, er det også en del som ikke er spesielt fornøyd.

Livsstilsvaner etableres ofte i ungdomsårene og kan ha betydning for helse både i ungdomstiden og senere i livet. Andelen som røyker blant unge i Norge har gått ned, og flere av røykerne, særlig blant gutter, har gått over til snus. Nedgang ser man også i alkoholforbruk og bruk av andre rusmidler.

Barn og unge opp til 16-års alder er jevnt over fysisk aktive. Imidlertid synker aktivitetsnivået med alderen. Jenter er mindre fysisk aktive enn gutter. Tilbudet av skjermbaserte aktiviteter har økt med årene, og fremstår som et bekymringsfullt alternativ til fysisk aktivitet.

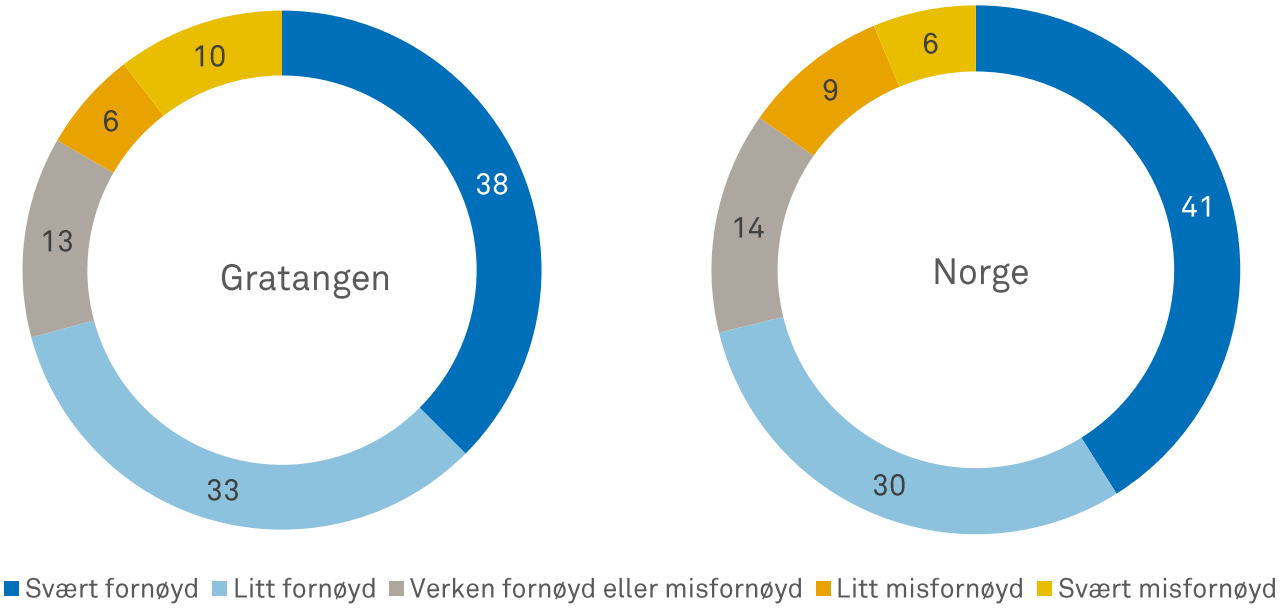
Det er samtidig generelt større fokus på helse i dag enn tidligere, og i en del ungdomsmiljøer har det å være sunn blitt «in». Større kunnskap om risikofaktorer har gjort at vi i dag er mer opptatt av å forebygge dårlig helse. Samtidig har vi sannsynligvis blitt flinkere til å kjenne etter hvordan vi har det.

Ungdata viser at de fleste unge er fornøyd med egen helse. Generelt er jenter litt mer misfornøyd enn gutter. Det er også en tendens til flere som er misfornøyd med egen helse blant de eldste tenåringene.

De fleste er fornøyd med egen helse

Hvor fornøyd er du med helsa di?

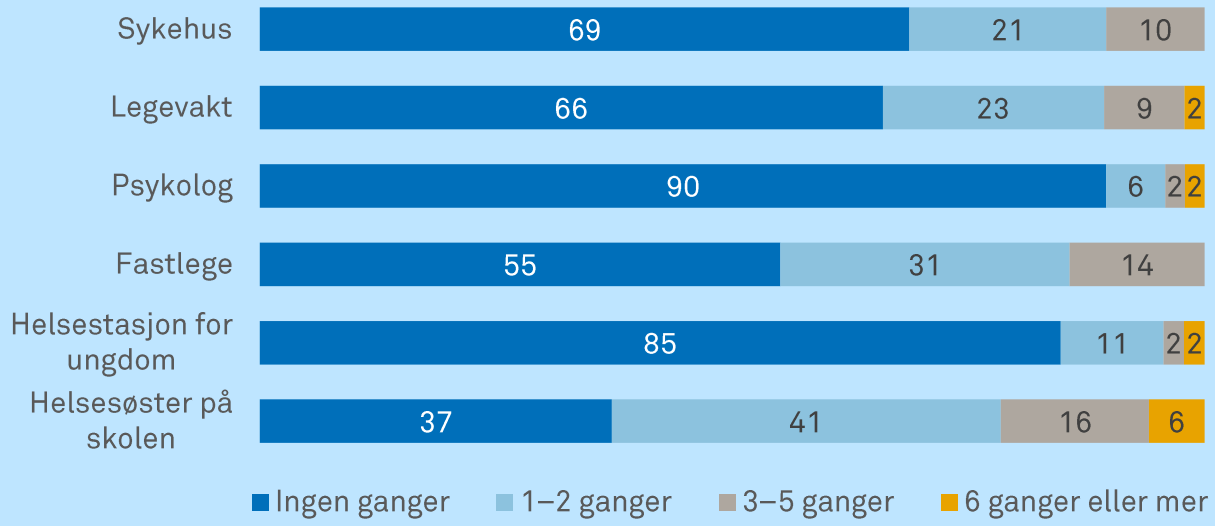
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som er fornøyd med helsa si

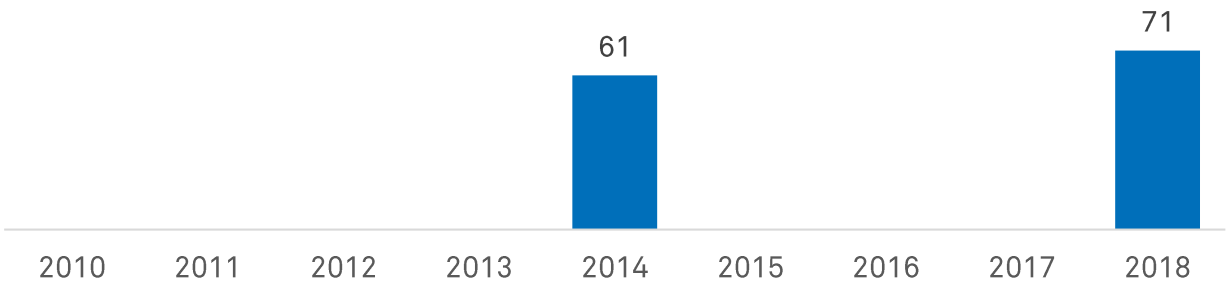
Blant gutter og jenter

Bruk av helsetjenester – antall ganger siste året



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som er fornøyd med helsa si



Kosthold

Ungdomstiden er preget av at kroppen utvikler seg raskt og behovet for næringsstoffer øker. Det vi spiser og drikker påvirker helsa vår. Et sunt kosthold og god ernæring kan redusere risiko for en rekke sykdommer, og er avgjørende for vekst og utvikling i ungdomstiden. Gode kostholdsvaner etableres også tidlig og tas med videre i livet.

Folkehelseinstituttet anbefaler at et sunt kosthold blant annet bør inneholde grove kornprodukter, grønnsaker, frukt, fisk, fugl og kjøtt. Samtidig bør inntaket av sukker reduseres.

Større autonomi fra foreldre og bedre tilgang til penger, gjør at ungdom har mer kontroll over eget kosthold enn da de var barn. Fristelsene er store og for mange er det lett å velge usunne drikke- og matvarer.

Resultater fra HEVAS-undersøkelsen viser likevel at mange ungdommer har sunne spisevaner ved at de regelmessig spiser frukt og grønt, og spiser frokost, lunsj og middag de fleste dagene i uka. Samtidig blir ofte spisevanene mindre sunne med økende alder, og jenter har i gjennomsnitt noe sunnere matvaner enn gutter.

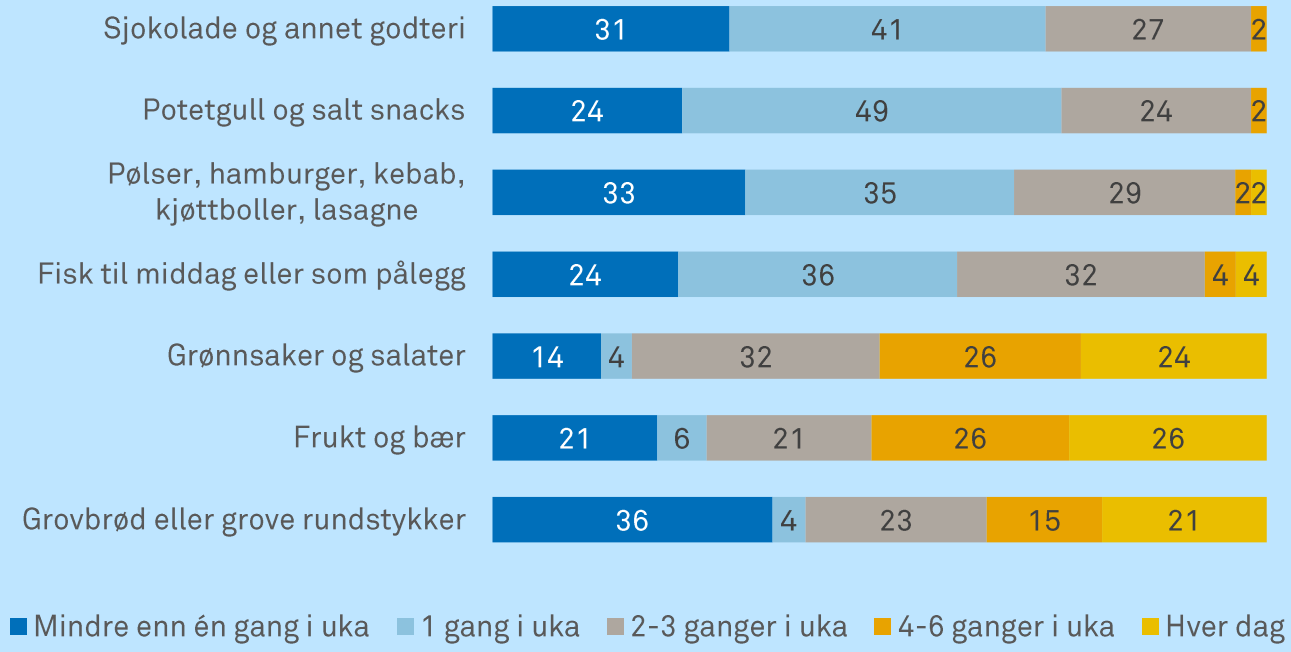
Spørsmål om kosthold kom for første gang inn i Ungdatas grunnmodul fra 2017. Det mangler derfor foreløpig nasjonale sammenliknbare data på kostholdsområdet.

Hva spiser norske ungdommer

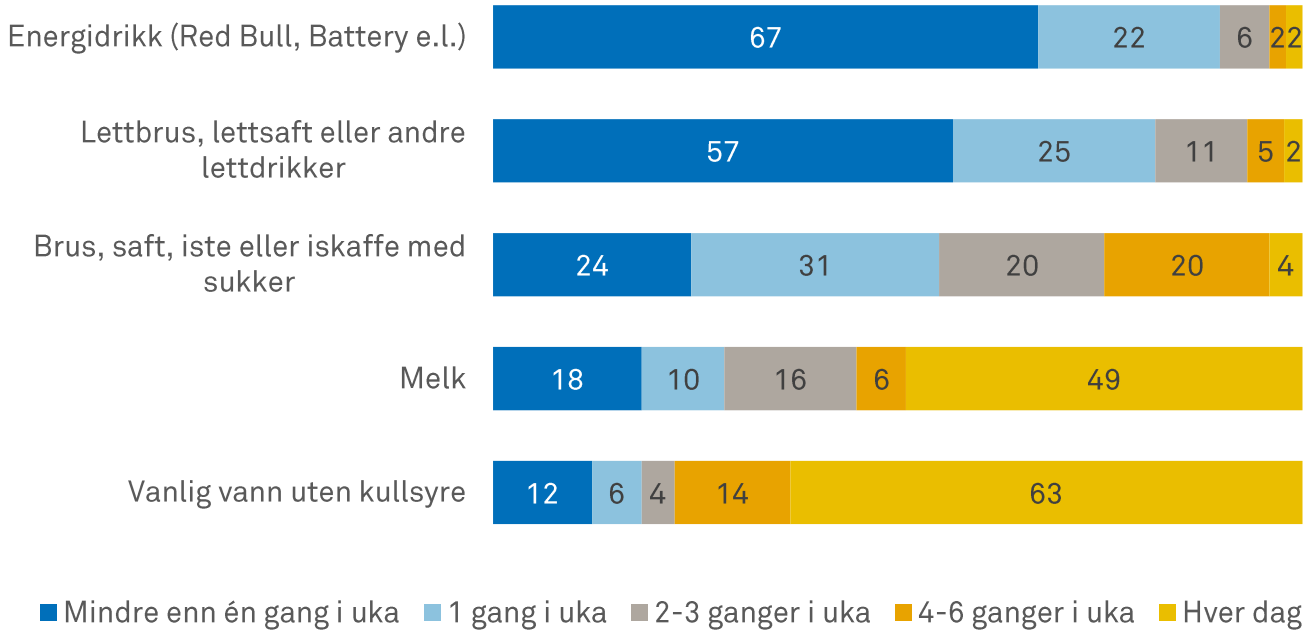
Andel som spiser frukt og bær minst fire ganger i uka
Blant gutter og jenter

Andel som spiser godteri minst fire ganger i uka
Blant gutter og jenter

Hvor ofte ungdom spiser...



Hvor ofte ungdom drikker...



Fysiske plager

Verdens helseorganisasjon definerer helse som en «tilstand av fullkommen fysisk, psykisk og sosial velvære - ikke bare fravær av sykdom eller svakhet». God fysisk helse innebærer å ha en frisk og sunn kropp, være i fysisk aktivitet, ha god ernæring og å få tilstrekkelig med hvile.

Selv om ungdom generelt har god fysisk helse, er det likevel mange som sliter med ulike typer plager i hverdagen. Ungdata kartlegger en del psykosomatiske plager, og resultatene viser at de aller fleste er plaget av dette fra tid til annen. De mest utbredte plagene er hodepine, magevondt og smerter i nakke, skulder, ledd og muskulatur. For de fleste skjer dette bare noen få ganger.

Likevel er det på landsbasis i underkant av 10 prosent av guttene og rundt 20 prosent av jentene som daglig er plaget av hodepine, magesmerter, ryggsmerter eller andre typer psykosomatiske problemer.

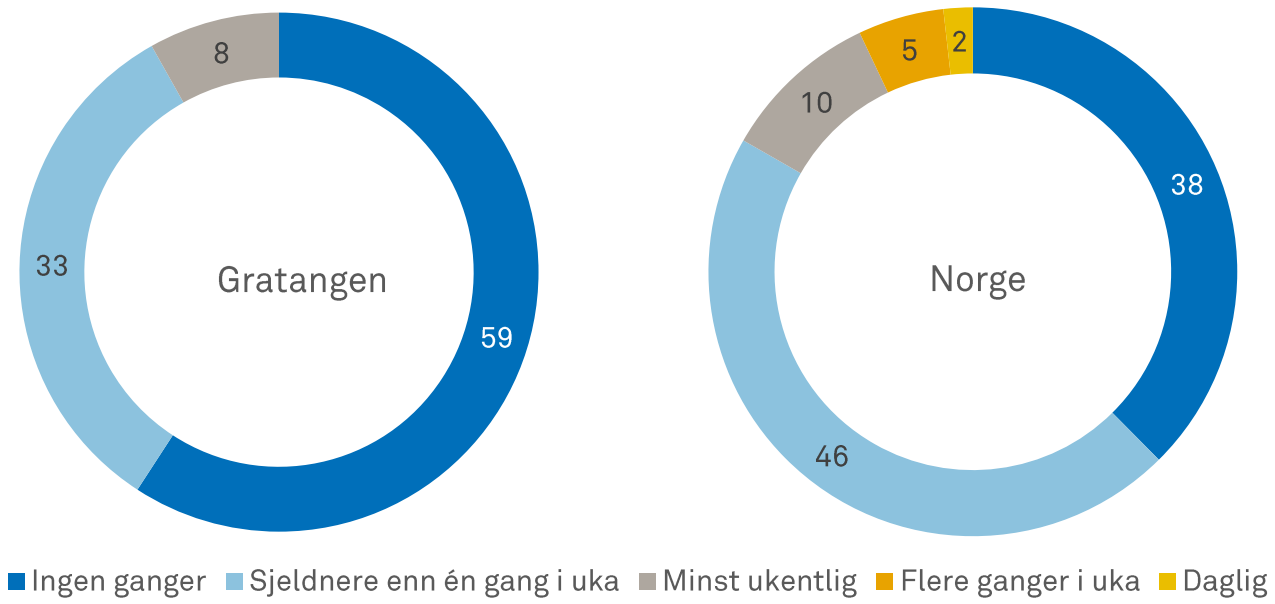
Jentene er altså betydelig mer utsatt enn guttene. For guttene endrer omfanget av helseplager seg lite gjennom ungdomsårene, mens det blant jenter er en betydelig økning i begynnelsen av tenårene for deretter å flate ut.

Det er samtidig langt flere jenter enn gutter som jevnlig bruker reseptfrie medikamenter som Paracet o.l. Forbruket av smertestillende medisiner blant norske 15-16-åringer er høyt, og har steget betydelig siden 2001.

En god del ungdom sliter daglig med fysiske helseplager

Hvor ofte bruker du reseptfrie medikamenter?

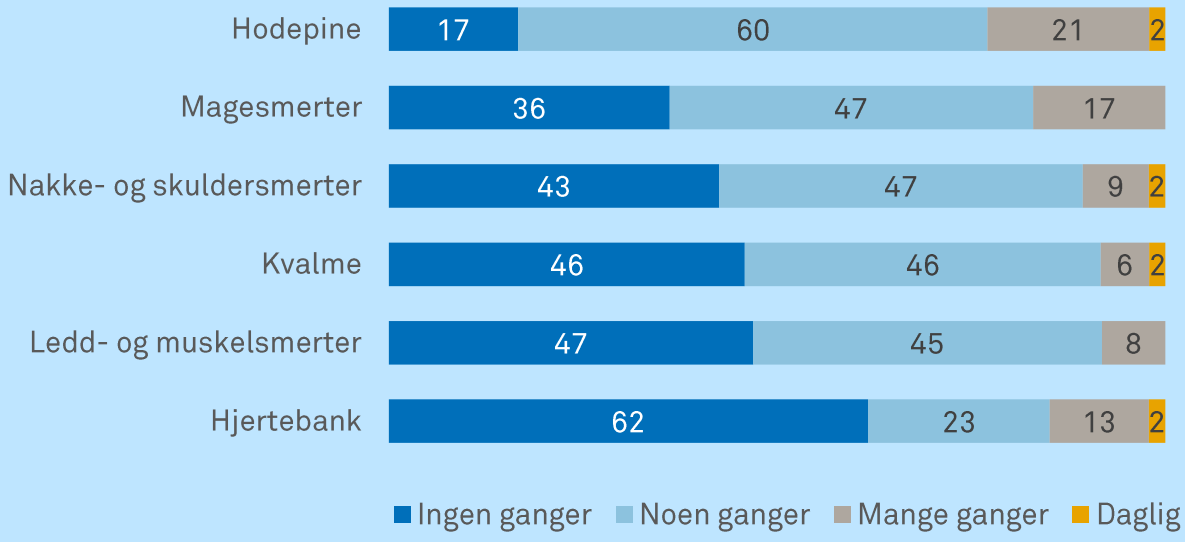
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som bruker reseptfrie medikamenter ukentlig eller daglig

Blant gutter og jenter

Hvor mange som har hatt ulike plager siste måned



Prosentandel som daglig sliter med én eller flere av plagene som er vist i figuren over

Blant gutter og jenter

Psykisk helse

Ungdomstiden er en sårbar periode som byr på store omveltninger – også mentalt. De unge skal finne ut hvem de er og hva de står for, og møter nye krav og forventninger. Mange unge sliter psykisk i perioder. For de fleste er slike symptomer forbigående, men for noen blir de varige.

Om psykiske problemer øker blant unge, gir forskningen ingen entydige svar på. Det er likevel flere studier som tyder på at stadige flere jenter enn før rapporterer om ulike typer psykiske helseplager. Det har dessuten vært en klar økning i angst- og depresjonslidelser som begrunnelse for uføretrygd blant unge.

Generelt er depresjon og angst de vanligste plagene blant ungdom. Jenter er mer plaget og oppsøker oftere hjelp enn gutter. Konfliktfylte forhold i hjemmet og liten grad av sosial støtte øker risikoen for slike lidelser. Flere undersøkelser viser også en klar sammenheng mellom mobbing og dårlig psykisk helse.

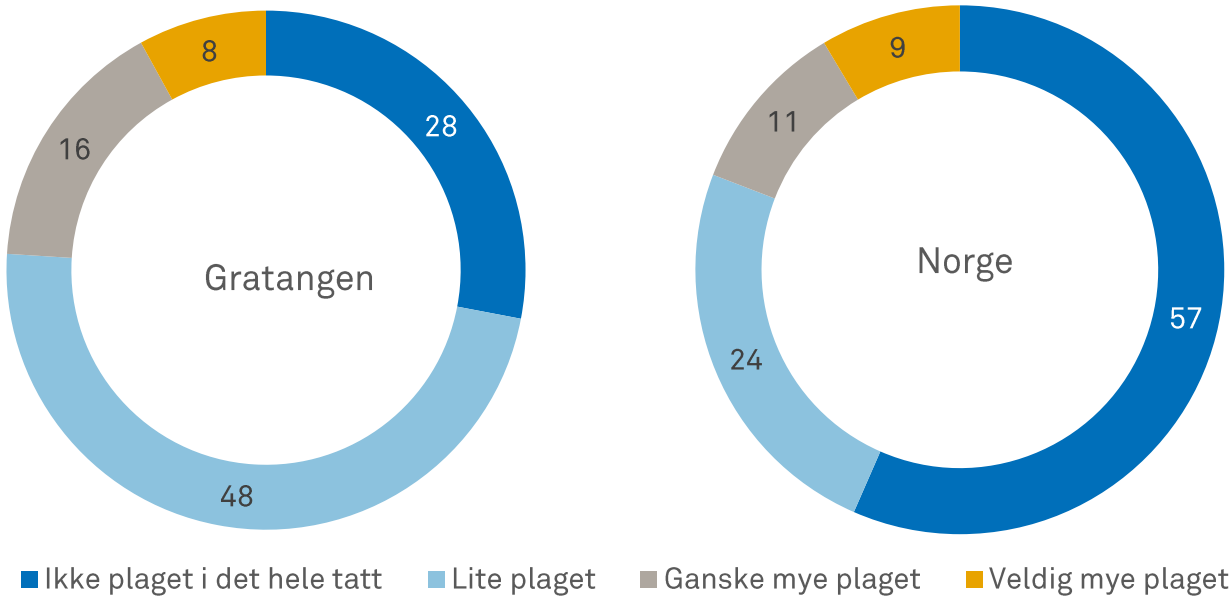
I Ungdata måles psykiske helseplager gjennom spørsmål som skal fange opp ulike former for depressive symptomer. Ungdommene som rapporterer om at de er mye plaget av flere slike symptomer, regnes som å ha et «høyt nivå». På landsbasis er det rundt 15 prosent av ungdomsskoleelevene som tilfredsstiller dette kriteriet. Det er langt flere jenter enn gutter som er mye plaget og omfanget av plager øker en god del gjennom årene på ungdomsskolen, særlig blant jentene.

Det er også en god del ungdommer som føler seg ensomme i hverdagen.

> Mange ungdommer sliter med en del psykiske plager i hverdagen

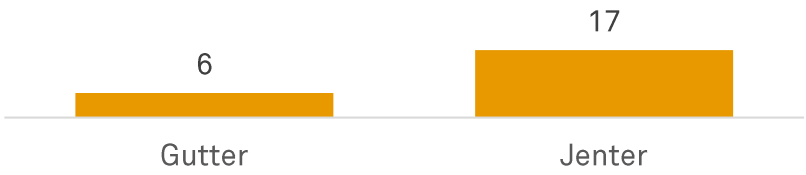
Har du vært plaget av ensomhet i løpet av siste uke?

Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge

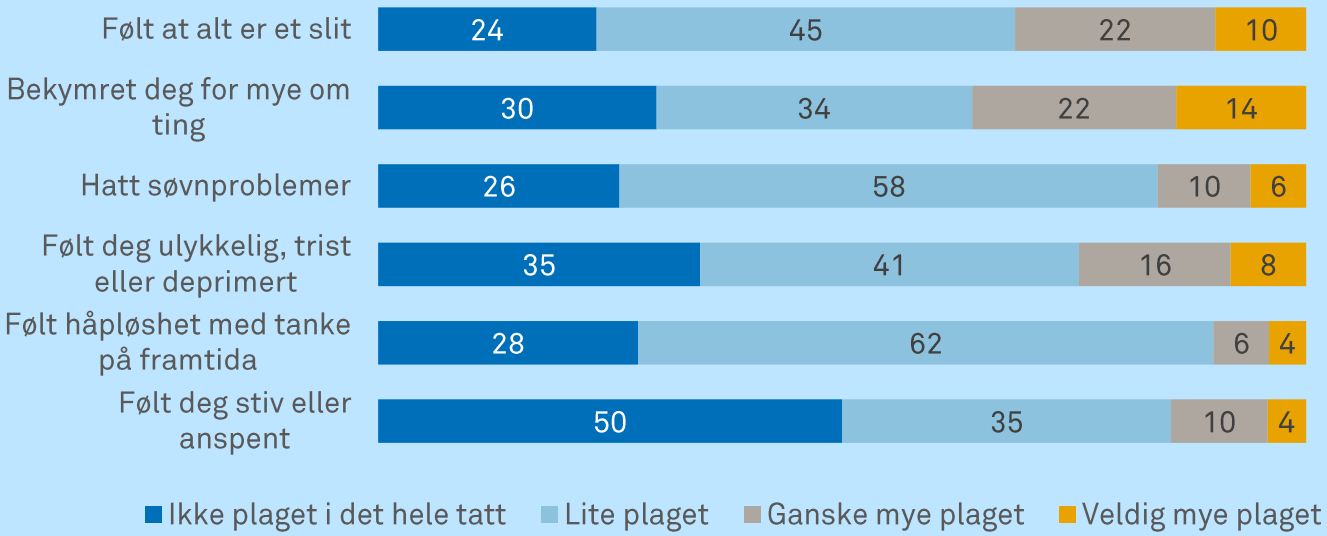


Prosentandel som er mye plaget av depressive symptomer

Blant gutter og jenter

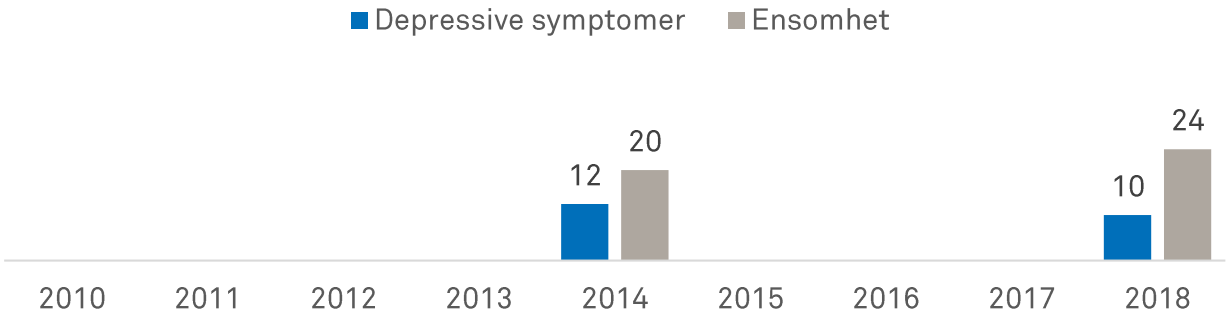


Hvor mange som har hatt ulike plager siste uke



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som er mye plaget av ...



Selvbilde

Selvbildet er en viktig del av identiteten vår, og handler om hvordan vi ser på oss selv, både på godt og vondt. Ungdommer som har det bra, har ofte et positivt selvbilde.

Selvbildet blir utviklet gjennom hele livet, og påvirkes av et bekreftende samspill med andre. Positive tilbakemeldinger kan bidra til et positivt selvbilde, mens stadig kritikk kan medvirke til å gi et negativt selvbilde.

Det er ikke uvanlig å føle seg usikker fra tid til annen. Ungdomstiden handler om å bli kjent med seg selv og finne ut av hva de står for. Man er gjerne ekstra vår for andres kommentarer og syn på en selv.

Forskning har vist at det er en sammenheng mellom negativt selvbilde og problemer som spiseforstyrrelser, angst og depresjon. Selvbildet er også påvirket av hvor fornøyd ungdom er med kroppen sin og sitt eget utseende.

Generelt viser Ungdata at det store flertallet av norske ungdommer er ganske godt fornøyd med hvordan de selv er.

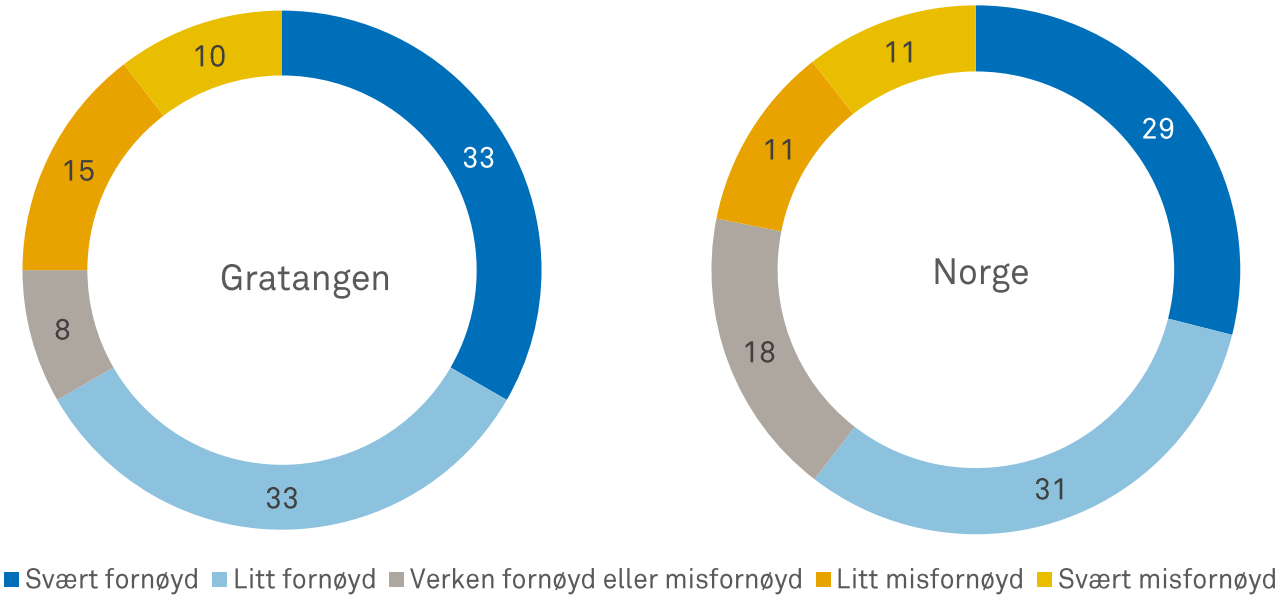
Samtidig er det en god del variasjon i ungdommenes vurderinger, og på spørsmål om hvor fornøyd ungdom er med eget utseende er det nokså mange som er direkte misfornøyd.

Kjønnsforskjellene er betydelige, jentene er langt mindre fornøyd med seg selv, sitt eget utseende og måten de lever livet sitt på enn guttene.

De fleste er fornøyd med seg selv

Hvor fornøyd er du med utseendet ditt?

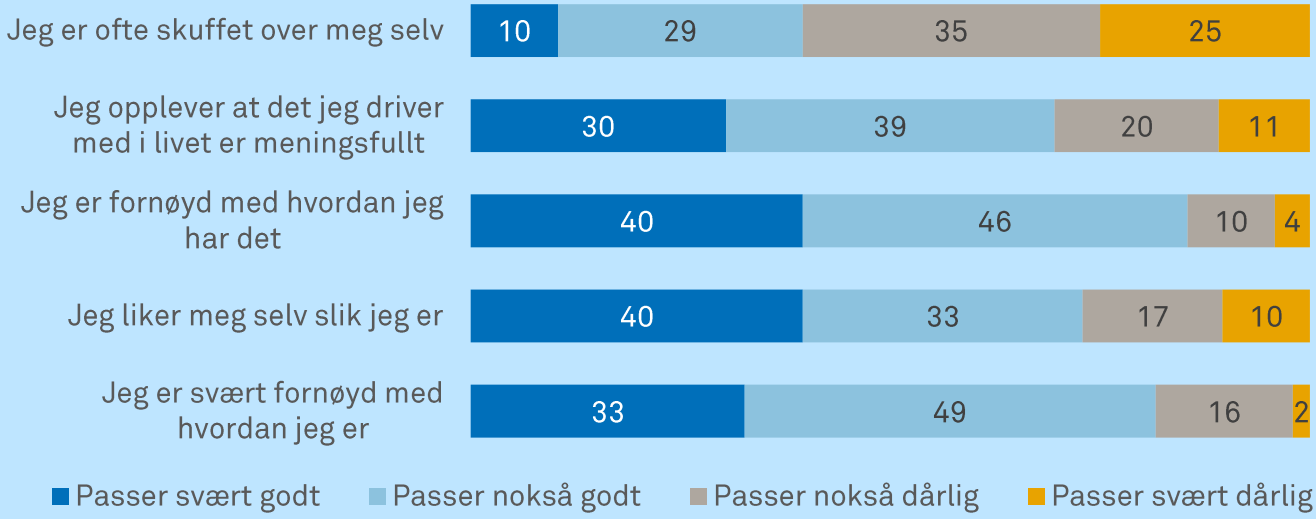
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som er fornøyd med utseendet sitt

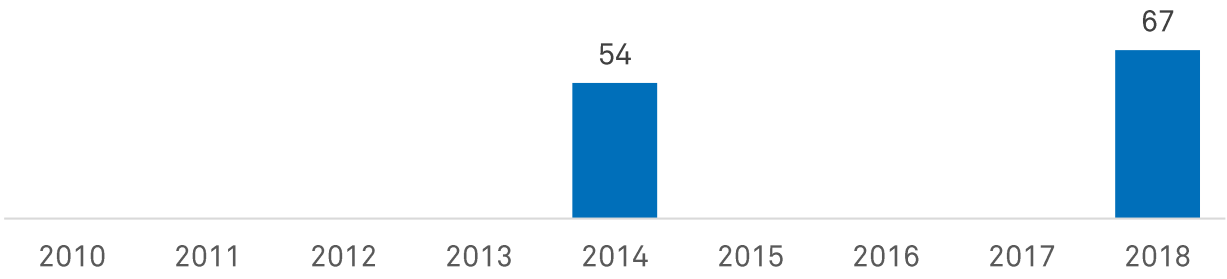
Blant gutter og jenter

Hvor godt ulike utsagn om selvbilde passer på de unge



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som er fornøyd med utseendet sitt



Tobakk

Samfunnet har de senere årene intensivert kampen mot røyking. I 1996 ble aldersgrensen for kjøp av tobakk hevet fra 16 til 18 år, og i 2004 ble det innført totalforbud mot røyking på alle steder hvor allmennheten har adgang.

Andelen røykere både blant ungdom og voksne har gått markant ned fra årtusenskiftet til i dag. Samtidig har andelen i befolkningen som snuser, gått opp.

Parallelt har det skjedd nokså dyptgripende endringer i synet på røyking – også blant de unge. Røyking var tidligere en viktig markør for voksenhet og var forbundet med en viss status. I dag gir røyking derimot liten status og respekt i de fleste ungdomsmiljøer.

Den internasjonale WHO-undersøkelsen «Helsevaner blant skoleelever», viser at tobakksrøyking er langt mindre utbredt blant norske elever enn blant ungdom i de fleste av de 40 landene som deltar i undersøkelsen.

Ungdata viser at røyking er mer eller mindre helt ut, i hvert fall på ungdomstrinnet. Svært få røyker daglig og det er heller ikke så mange som røyker ukentlig. Det store flertallet har aldri prøvd å røyke.

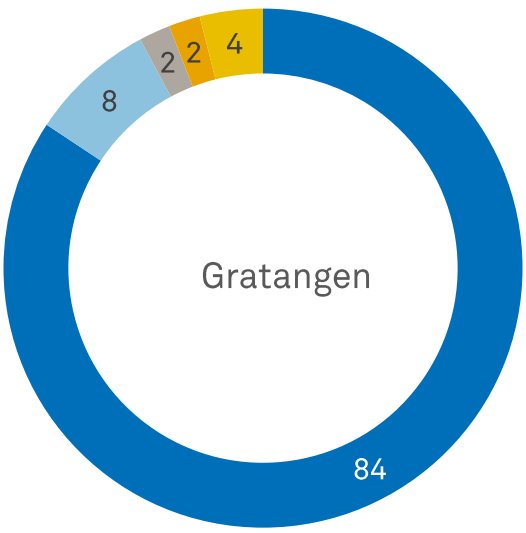
Det er heller ikke så mange på ungdomstrinnet som bruker snus, men det er flere som snuser enn som røyker.

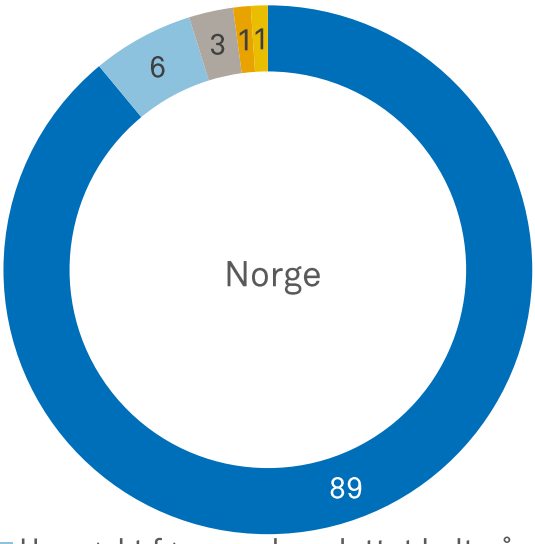
Ungdata viser at det siden 2010 har vært en klar nedgang i andelen elever på ungdomstrinnet som røyker. Det samme gjelder for snusing.

> Røyking er helt ut på ungdomsskolen. Det er heller ikke mange som snuser

Røyker du?

Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge

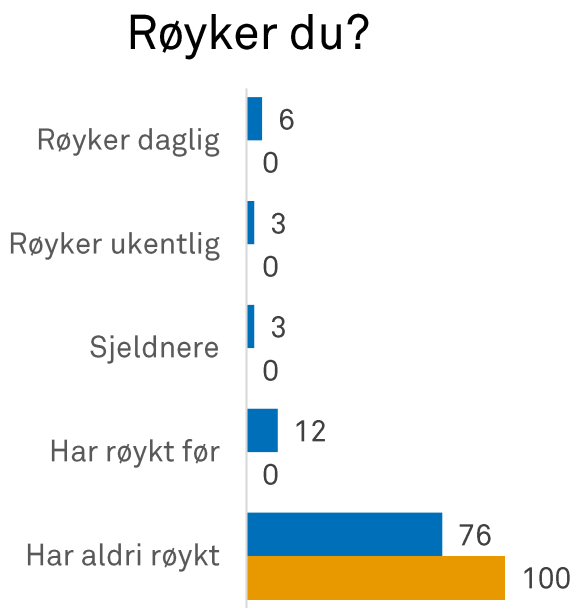




- Har aldri røykt
- Har røykt før, men har sluttet helt nå
- Røyker sjeldnere enn én gang i uka
- Røyker ukentlig, men ikke hver dag
- Røyker daglig

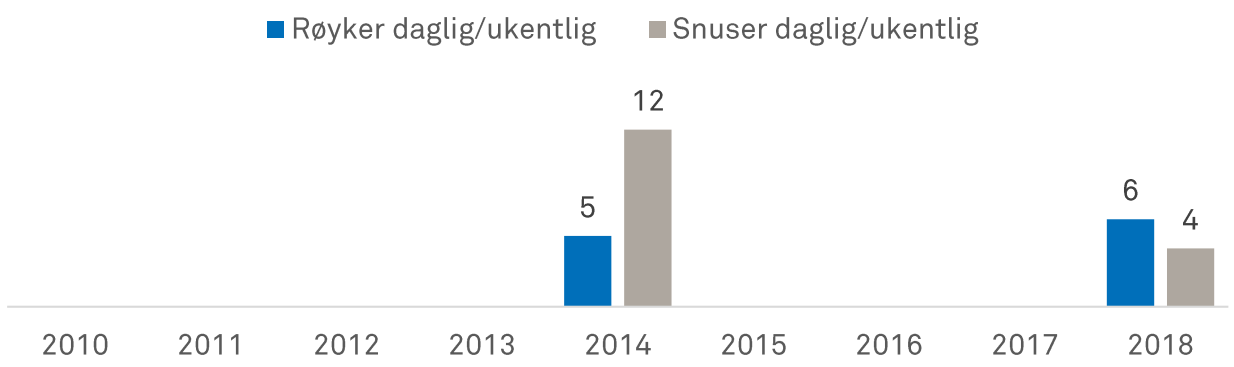
Prosentandel som røyker eller snuser

Blant gutter og jenter



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som bruker tobakk jevnlig



Alkohol

Alkohol som rusmiddel har en lang tradisjon i Norge. Til tross for at voksne i dag drikker mer alkohol enn tidligere, har de unges bruk av alkohol flatet ut, og fra årtusenskiftet vist en tydelig nedgang. Likevel er det fremdeles mange unge som drikker alkohol, og da særlig i den siste delen av tenårene.

For mange innebærer eksperimentering med og bruk av alkohol en symbolsk markering av overgangen fra barn til ungdom. Å drikke i ungdomsalderen er dessuten sammenvevd med vennskap, flørting og en sosial livsstil. Unge som drikker alkohol midt i tenårene, har som regel mange venner og et aktivt sosialt liv.

Samtidig vet vi at det å drikke alkohol gir risiko for akutte skader, og ungdom som begynner å drikke tidlig, har i mange tilfeller et atferdsmønster der andre typer antisosial atferd og bruk av tyngre rusmidler inngår. Ungdom i en slik situasjon har gjerne et mer trøblete forhold til skolen og til foreldrene enn andre. De begår mer kriminalitet, har dårligere psykisk helse og får oftere problemer senere i livet.

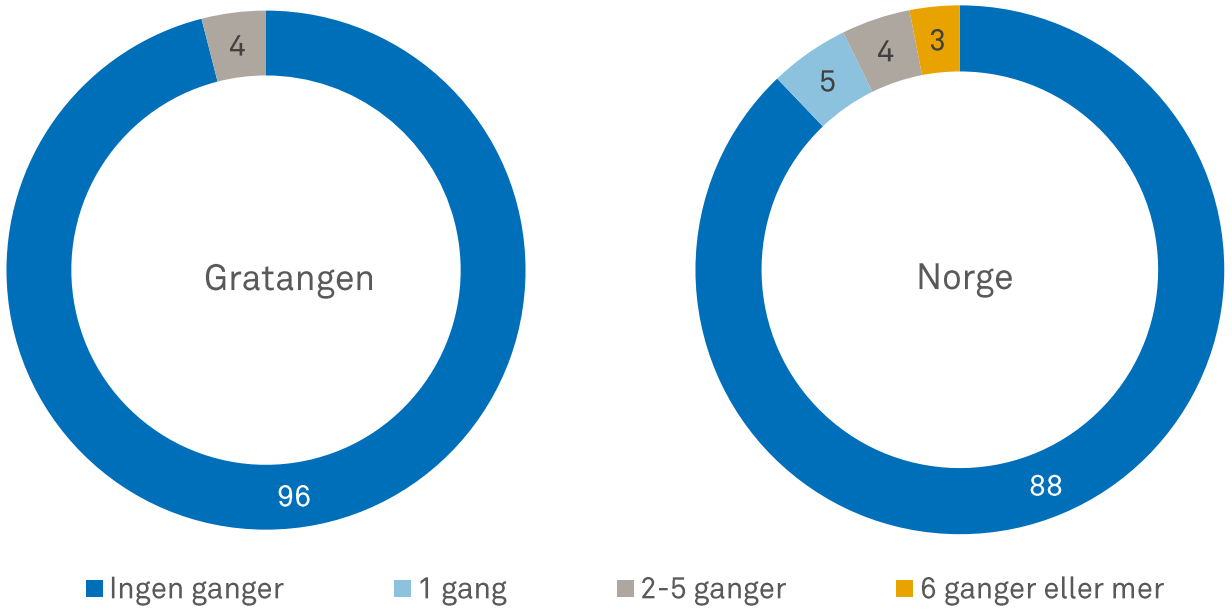
Ungdata viser at det er stor variasjon i hvor gamle ungdom er når de begynner å drikke alkohol. Det store flertallet har ikke vært beruset i løpet av ungdomsskolen. På slutten av ungdomsskolen har omtrent én av fire opplevd å ha vært beruset.

Det er generelt små forskjeller i alkoholvaner mellom gutter og jenter.

Få av ungdomsskoleelevene har vært fulle

Har du drukket så mye at du har følt deg tydelig beruset i løpet av siste år?

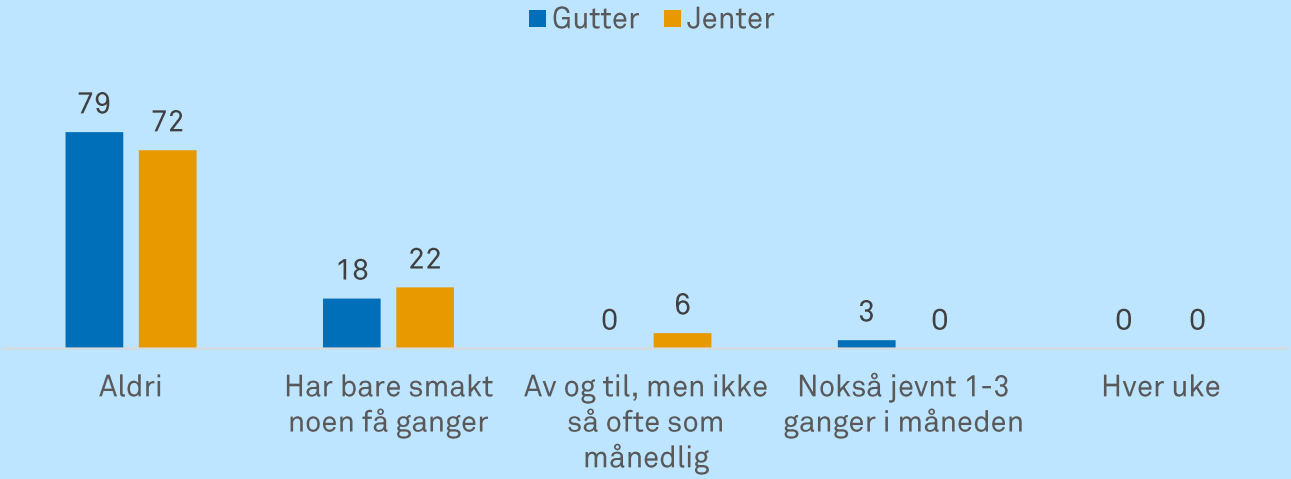
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Prosentandel som har vært tydelig beruset siste år

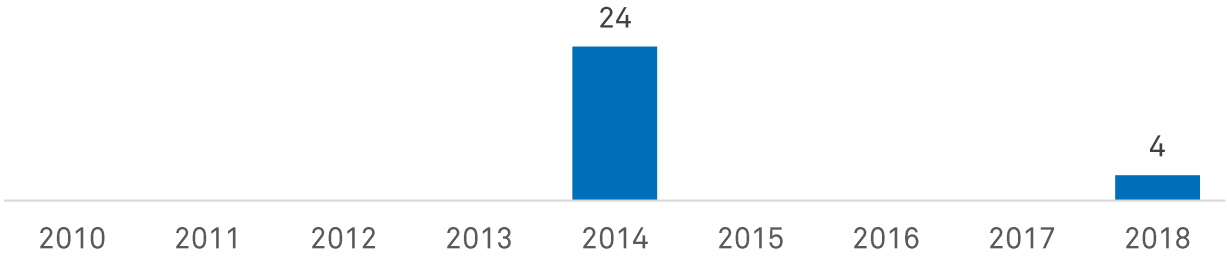
Blant gutter og jenter

Hender det at du drikker noen form for alkohol?



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som har vært tydelig beruset siste år



Hasj

Bruk av narkotiske stoffer er ulovlig og blir til dels sterkt fordømt. Fram mot årtusenskiftet var det en tydelig økning i bruken av hasj og marihuana blant ungdom. Ungdata viser at denne utviklingen har flatet ut eller gått noe ned de senere årene, i hvert fall blant elever på ungdomstrinnet. Stoffer som kokain, ecstasy og heroin har bare marginal utbredelse.

Om det å prøve hasj eller marihuana – isolert sett – er farligere enn å debutere tidlig med alkohol er i dag omdiskutert. Det at alkohol er et legalt og sosialt akseptert rusmiddel, mens hasj og andre narkotiske stoffer er forbudt, utgjør uansett en viktig forskjell. Både rusmiddelbrukerens egen forståelse og omverdenens fortolkning og reaksjon, påvirkes av om stoffet er lovlig eller ikke. Unge som bruker illegale rusmidler, har krysset en ekstra grense.

Ungdata viser at relativt få elever på ungdomstrinnet har erfaringer med hasj og marihuana. Bruken av slike stoffer øker derimot betydelig gjennom tenårene.

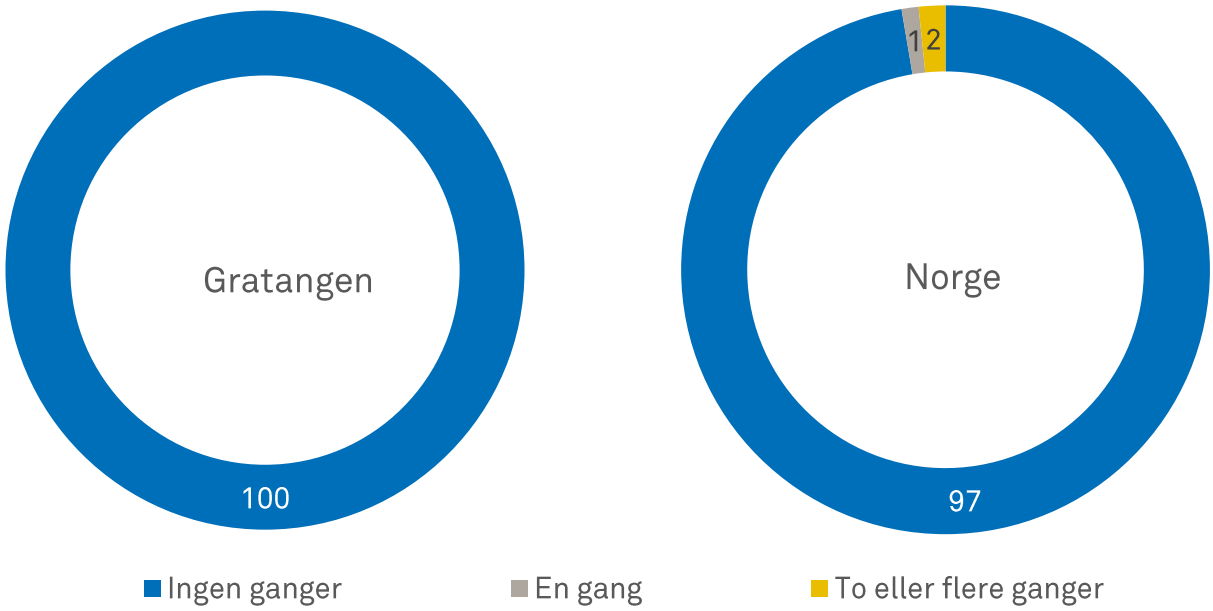
Det er generelt flere gutter enn jenter som har prøvd hasj. Gutter blir også tilbudt hasj oftere enn jenter.

Det er heller ikke så vanlig at ungdom på ungdomstrinnet har blitt tilbud hasj. Samtidig er det en god del flere som blir tilbudt stoffet enn som selv har prøvd.

Noen få har prøvd cannabis på ungdomstrinnet

Har du brukt hasj eller marihuana i løpet av siste år?

Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



Mobbing

Mobbing er et alvorlig problem som rammer mange unge. Det kan defineres som gjentatte negative handlinger der én eller flere personer bevisst og med hensikt skader eller forsøker å skade eller tilføre noen ubehag. Som regel er mobbeofrene ute av stand til å ta igjen. Mobbingen kan være fysisk, ved bruk av vold, eller psykisk, som vedvarende utfrysing fra venneflokken.

Mobbing er mest utbredt på barneskolen og avtar i løpet av tenårene. Det er likevel en del som opplever jevnlig å bli fryst ut, utstengt eller plaget også på ungdomstrinnet. I Ungdata måles mobbing på en indirekte måte. På spørsmål om man blir plaget, fryst ut eller truet av andre ungdommer er det rundt 7-8 prosent av elevene på landsbasis som svarer at de blir utsatt hver 14. dag eller oftere.

Både de som mobber, og de som utsettes for mobbing, er risikoutsatte grupper.

Ofrene er særlig utsatt for psykiske og fysiske problemer senere i livet.

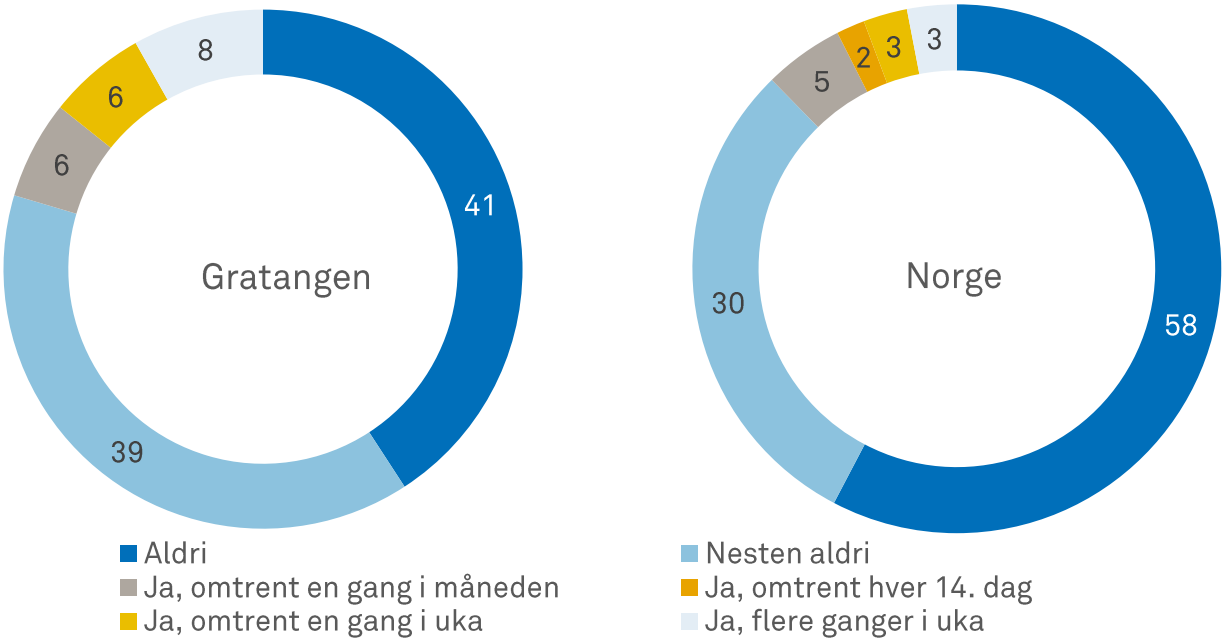
En ny type mobbing har blitt mer aktuell de siste årene – digital mobbing. I Ungdata er det relativt få som rapporterer om at de er utsatt for dette.

Siden 2002 har sentrale aktører i skolen deltatt i et forpliktende samarbeid mot mobbing gjennom Manifest mot mobbing. Likevel har forekomsten av mobbing vært relativt stabil over tid. Trenden i Ungdata siden 2010 tilsier at noen flere jenter enn før opplever å bli mobbet, mens tallene for guttene ikke har endret seg.

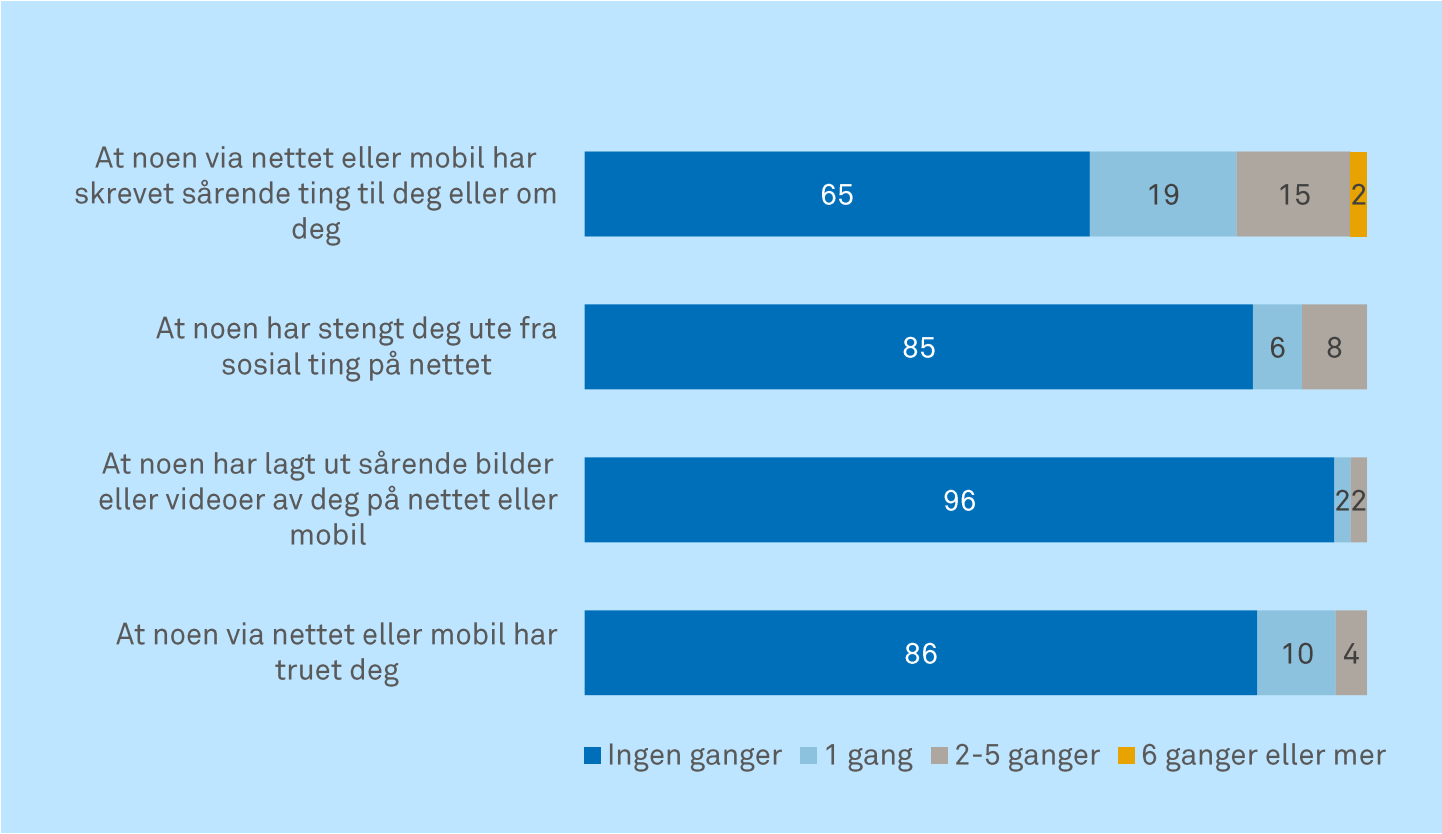
Mange ungdommer blir utsatt for mobbing

Blir du selv utsatt for plaging, trusler eller utfrysing av andre unge på skolen eller i fritida?

Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge

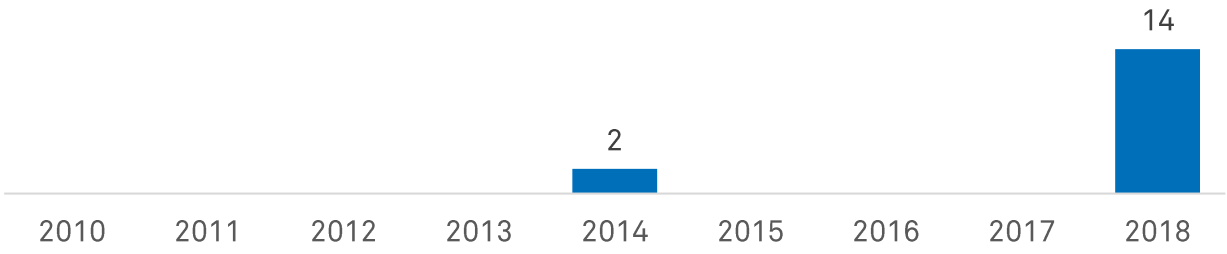


Prosentandel som har opplevd negative ting via nett eller mobil



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som blir mobbet minst hver 14. dag



Vold

Ungdom er oftere involvert i voldsepisoder enn andre aldersgrupper. Volden kan ta ulik form og kan grovt sett deles inn i fysisk, psykisk og seksuell vold. Gjerningspersonene kan være både voksne og jevnaldrende.

Vold vurderes gjerne ut fra konsekvenser og styrkeforholdet mellom partene. Selv om hoveddelen av den volden som foregår blant ungdom ikke gir varige mén, kan grov vold i ungdomstiden resultere i alvorlige fysiske og/eller psykiske problemer for dem det gjelder.

Noen ganger er det tydelig hvem som er den aktive parten, mens det andre ganger er vanskelig å skille klart mellom offer og utøver. Guttene er overrepresentert i begge grupper. De utøver i langt større grad ulike former for vold sammenliknet med jentene, og de er klart oftere ofre for vold.

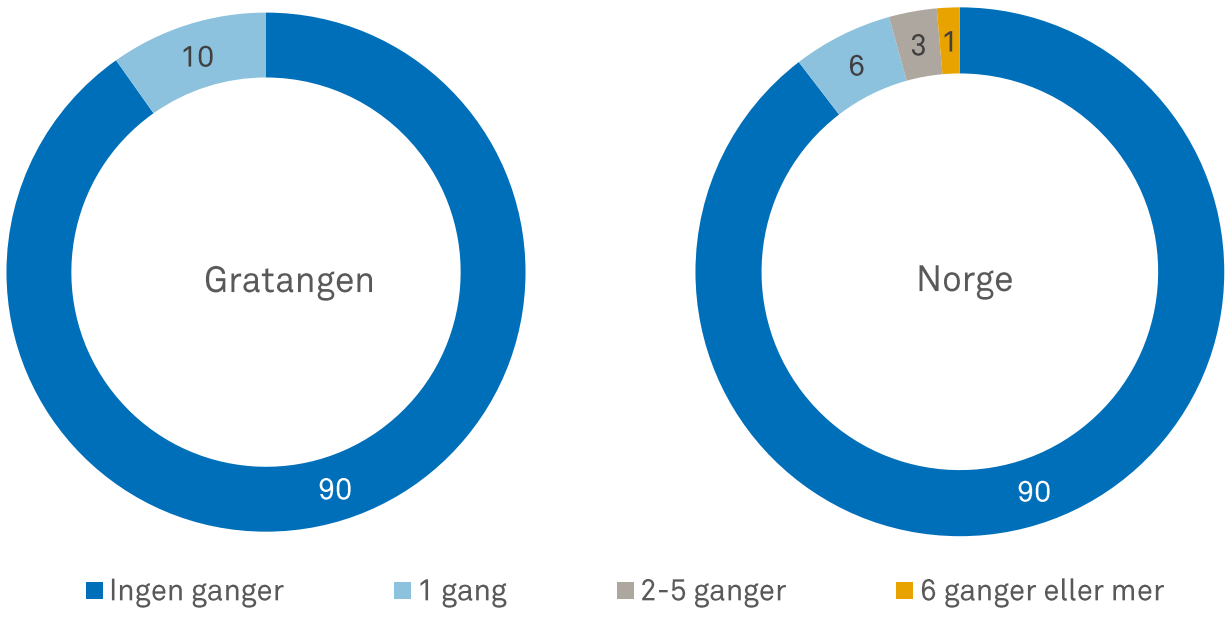
I Ungdata svarer en mindre gruppe av ungdom at de blir utsatt for vold eller trusler om vold. Flest er utsatt for trusler, men det er også en del som blir skadet på grunn av vold. På landsbasis er det så mange som hver tiende gutt på ungdomstrinnet og fem–seks prosent av jentene som har blitt skadet eller fått sår på grunn av vold.

Kriminalstatistikken viser en økning i vold og trusler fram til midten av 2000-tallet, før forekomsten igjen synker markant. Trenden i Ungdata siden 2010 er at stadig færre ungdommer er utsatt for vold.

Gutter er langt mer utsatt for vold enn jenter

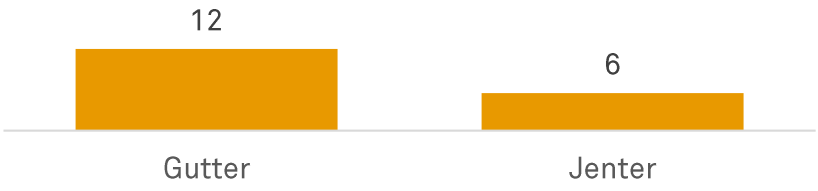
Har du blitt utsatt for trusler om vold i løpet av siste året?

Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge

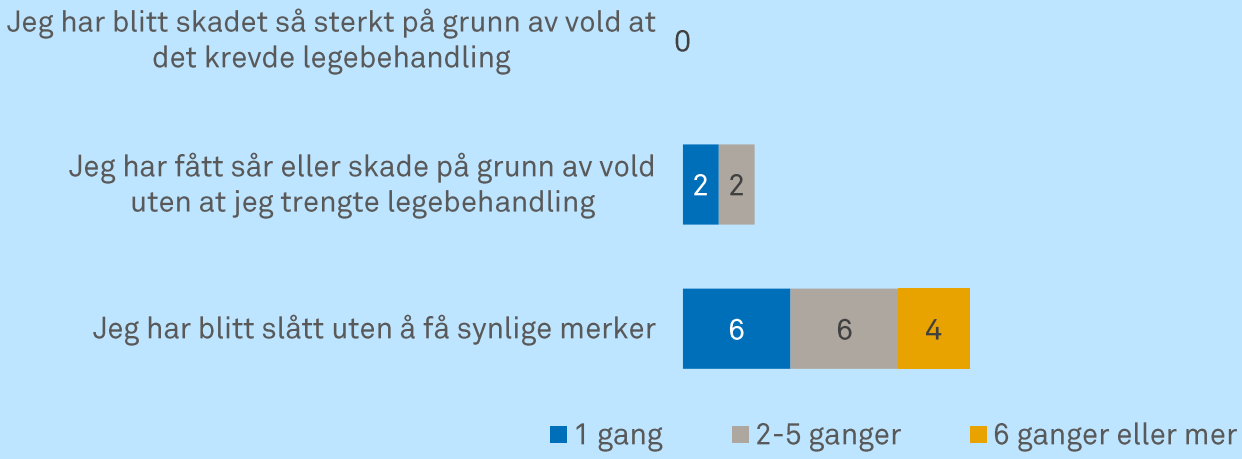


Prosentandel som har blitt utsatt for trusler om vold minst én gang siste året

Blant gutter og jenter

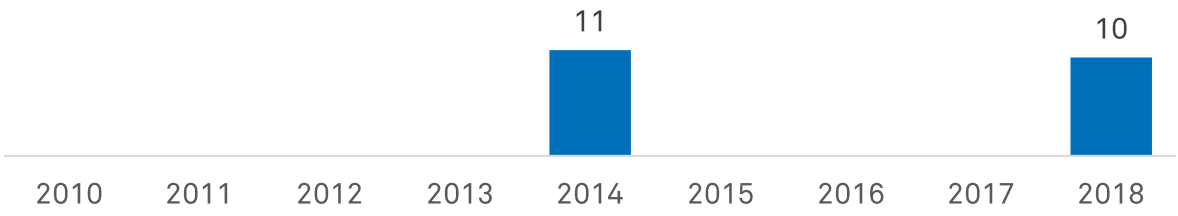


Prosentandel som har blitt utsatt for ulike former for vold siste år



Tidstrend i Gratangen

Prosentandel av ungdomsskoleelever som har blitt utsatt for trusler om vold minst én gang i løpet av det siste året



Regelbrudd

Ungdomstida er en periode der de unge prøver seg ut på nye arenaer. I denne fasen deltar mange i handlinger som er på kant med loven – eller på kant med det som er alminnelig sosialt akseptert. Innen kriminologisk forskning er det et etablert funn at lovbrudd forekommer hyppigst blant ungdom og unge voksne.

Å debutere tidlig med kriminalitet og å begå lovbrudd av alvorlig karakter øker risikoen for en kriminell løpebane senere i livet. Det er ikke helt tilfeldig hvem som havner i denne gruppa. Ofte har de andre tilleggsproblemer som ustabile hjemmeliv, svak psykisk helse, dårlig skoletilpasning, svakt sosialt nettverk og rusproblemer.

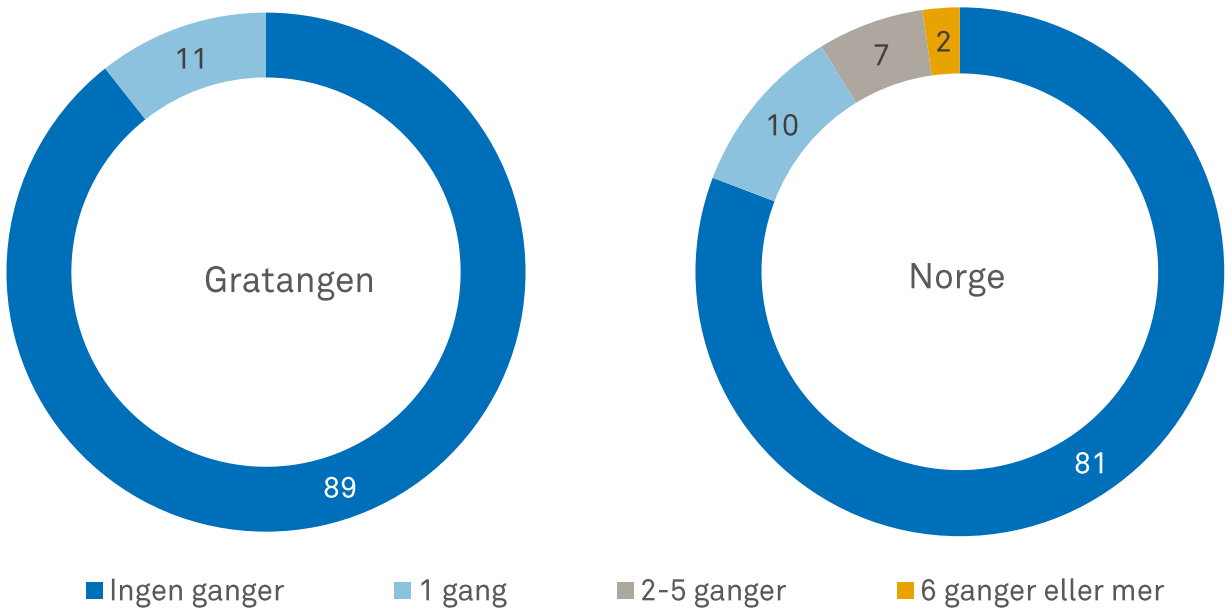
Etter en nokså kraftig økning i ungdomskriminaliteten gjennom store deler av etterkrigstida, har ungdomskriminaliteten gått tilbake det siste tiåret. Og i et historisk perspektiv blir de unge kriminelle eldre og eldre. På slutten av 1950-tallet var kriminaliteten i Norge mest utbredt blant 14-åringene. I dag topper 19-åringene kriminalstatistikken.

Dagens ungdom er generelt veltilpasset og ikke spesielt opptatt av å bryte regler. Ungdata viser at det samtidig er en del ungdommer som for eksempel har vært i slåsskamp, nasket i butikker eller som driver med tagging og annet hærverk. Gruppen som driver mye med denne formen for regelbrudd er imidlertid forholdsvis liten, og vil ofte være nokså synlige i mange ungdomsmiljøer.

> Dagens ungdom er generelt lite opptatt av å bryte regler

Hvor mange ganger har du vært i slåsskamp siste år?

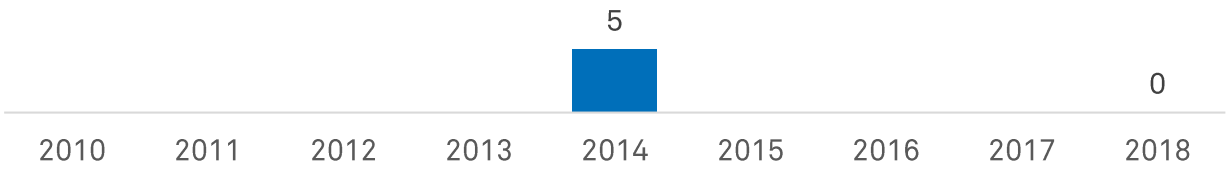
Prosentandel av ungdomsskoleelever i Gratangen og i Norge



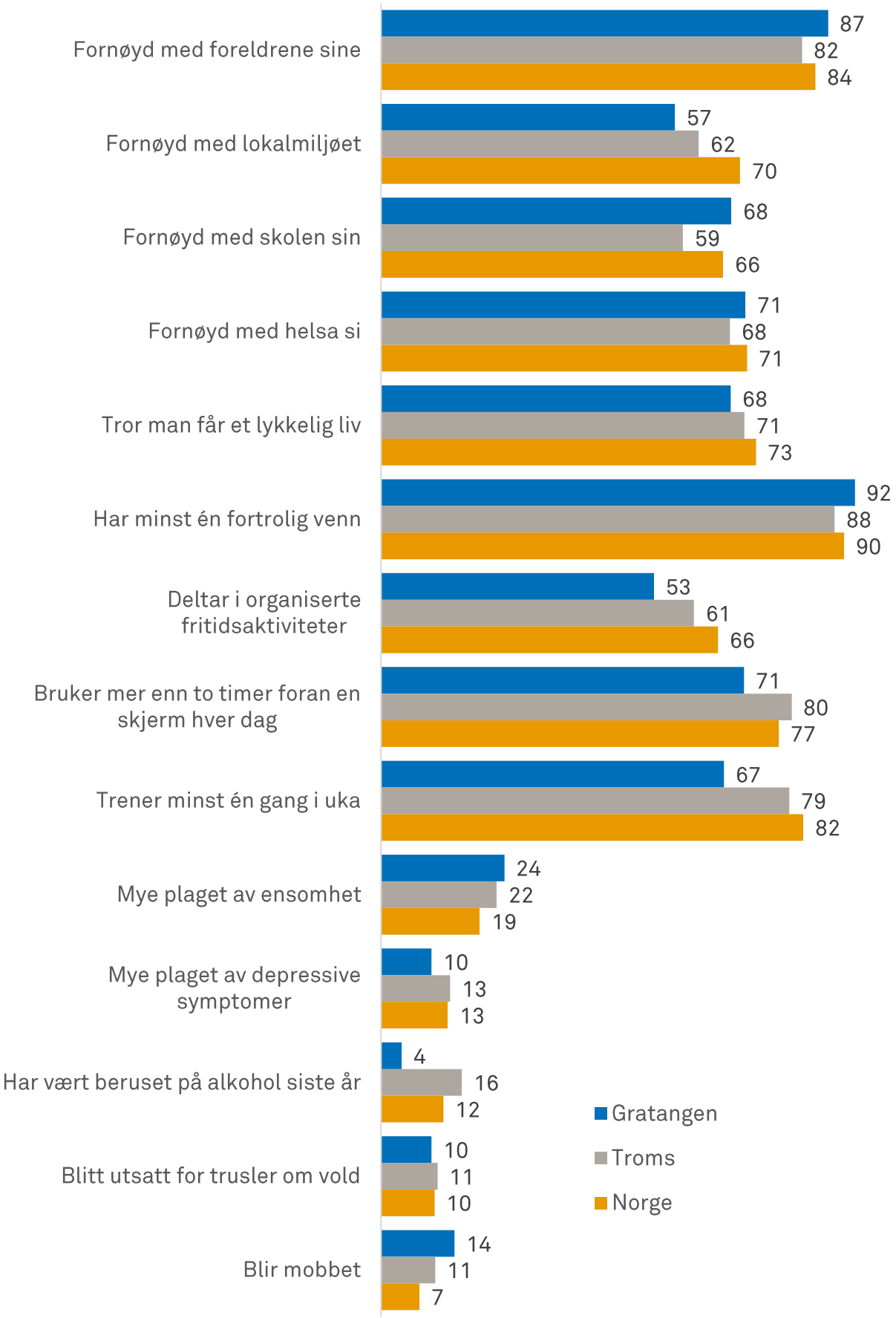
Har du gjort dette i løpet av det siste året?

Tidstrend i Gratangen

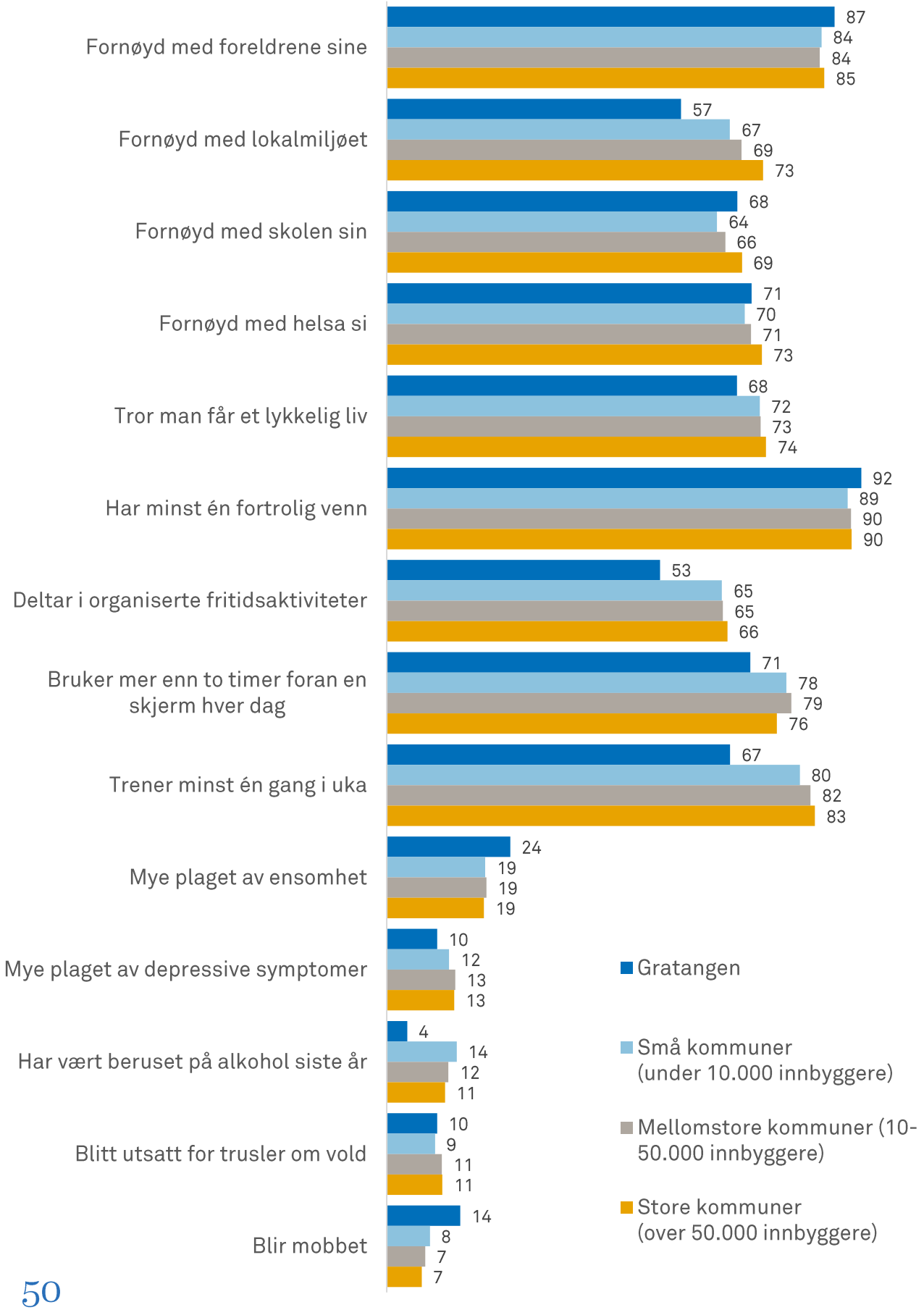
Prosentandel av ungdomsskoleelever med seks eller flere regelbrudd siste året



Nøkkeltall – fylket



Nøkkeltall - kommunestørrelse



Nøkkeltall – definisjoner

Fornøyd med foreldrene:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med foreldrene dine?». Indikatoren viser hvor mange prosent av ungdommene som svarer «svært fornøyd» eller «litt fornøyd».

Fornøyd med lokalmiljøet:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med lokalmiljøet der du bor?». Indikatoren viser hvor mange prosent av ungdommene som svarer «svært fornøyd» eller «litt fornøyd».

Fornøyd med skolen sin:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med skolen du går på?». Indikatoren viser hvor mange prosent av ungdommene som svarer «svært fornøyd» eller «litt fornøyd».

Er fornøyd med helsa si:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med helsa di?». Indikatoren viser hvor mange prosent av ungdommene som svarer «svært fornøyd» eller «litt fornøyd».

Tror man får et lykkelig liv:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Tror du at du vil komme til å få et godt og lykkelig liv?». Indikatoren viser hvor mange prosent som svarer «ja».

Har minst én fortrolig venn:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Har du minst én venn som du kan stole fullstendig på og kan betro deg til om alt mulig?». Indikatoren viser hvor mange prosent som svarer «Ja, helt sikkert» eller «Ja, det tror jeg».

Deltar i organiserte fritidsaktiviteter:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Er du, eller har du tidligere vært, med i noen organisasjoner, klubber, lag eller foreninger etter at du fylte 10 år?» Indikatoren viser hvor mange prosent av ungdommene som svarer «Ja, jeg er med nå».

Bruker mer enn to timer foran en skjerm hver dag:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Utenom skolen, hvor lang tid bruker du vanligvis på aktiviteter foran en skjerm (TV, data, nettbrett, mobil) i løpet av en dag?». Indikatoren viser hvor mange prosent som svarer to timer eller mer.

Trener minst én gang i uka:
Indikatoren er målt gjennom fire spørsmål om hvor ofte ungdom trener eller driver med følgende aktiviteter: «Trener eller konkurrerer i et idrettslag», «Trener på treningsstudio eller helsestudio», «Trener eller trimmer på egen hånd (løper, svømmer, sykler, går tur)» og «Driver med annen organisert trening (dans, kampsport eller lignende)». Indikatoren viser hvor mange prosent som svarer at de trener minst én gang i uka.

Nøkkeltall – definisjoner

Mye plaget av ensomhet:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Har du i løpet av den siste uka vært plaget av å føle deg ensom?». Indikatoren viser hvor mange prosent av ungdommene som svarer «veldig mye plaget» eller «ganske mye plaget».

Mye plaget av depressive symptomer:
Indikatoren er målt gjennom et spørsmål om man siste uka har vært plaget av noe av det følgende: «Følt at alt er et slit», «Hatt søvnproblemer», «Følt deg ulykkelig, trist eller deprimert», «Følt håpløshet med tanke på framtida», «Følt deg stiv eller anspent» og «Bekymret deg for mye om ting». Indikatoren viser hvor mange prosent som i gjennomsnitt svarer at de minst er ganske mye plaget av disse symptomene.

Har vært beruset på alkohol siste år:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet: «Hvor mange ganger har du drukket så mye at du har følt deg tydelig beruset det siste året (de siste 12 måneder)?». Indikatoren viser hvor mange prosent som svarer at de har gjort dette minst én gang.

Blitt utsatt for trusler om vold:
Indikatoren er målt gjennom spørsmål om man i løpet de siste 12 månedene har: «blitt utsatt for trusler om vold». Indikatoren viser hvor mange prosent som svarer at dette har skjedd minst én gang.

Blir mobbet:
Indikatoren er målt gjennom spørsmålet «Blir du selv utsatt for plaging, trusler eller utfrysing av andre unge på skolen eller i fritida?». Indikatoren viser hvor mange prosent som svarer «ja, flere ganger i uka», «ja, omtrent én gang i uka» eller «ja, omtrent hver 14. dag».

Litteratur

Foreldre og foreldreskap

Kari Stefansen, Ingrid Smette & Åse Strandbu (2016). Understanding the increase in parents' involvement in organized youth sports. Sport, Education and Society, 111.

Jon Ivar Elstad & Kari Stefansen (2014). Social Variations in Perceived Parenting Styles among Norwegian Adolescents. *Child Indicators Research* 7(3):649–70

Venner

Lars Roar Frøyland & Cay Gjerustad (2012). Vennskap, utdanning og framtidsplaner. Forskjeller og likheter blant ungdom med og uten innvandrerbakgrunn i Oslo. Oslo: NOVA.

Skole og framtid

Tormod Øia (2011). *Ungdomsskoleelever. Motivasjon, mestring og resultater*. NOVA Rapport 9/2011. Oslo: NOVA.

Erling Skaalvik & Roger Andre Federici (2015). Prestasjonspresset i skolen. Bedre skole (3).

Anders Bakken (2016). Endringer i skoleengasjement og utdanningsplaner blant unge med og uten innvandringsbakgrunn. Trender over en 18-årsperiode. *Tidsskrift for Ungdomsforskning* 16(1):40–62.

Gunn E. Birkelund & Arne Mastekaasa (2009). *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt forlag.

Statistikkbanken. ssb.no

Ungdomskultur

Guro Ødegård (2016). Ungdom, opprør og tilpasning. Et essay om generasjonsdannelser. *Sosiologi i dag*, side 9-37 (nr. 3/4, årgang 46).

Tormod Øia & Viggo Vestel (2014). Generasjonskløfta som forsvant. Et ungdomsbilde i endring. *Tidsskrift for ungdomsforskning* 14(1):99–133.

Mediebruk

Medietilsynet (2016). Barn og medier 2016. www.barnogmedier2016.no.

Lars Roar Frøyland, Marianne B. Hansen, Mira Aaboen Sletten, Leila Torgersen & Tilmann von Soest (2010). *Uskyldig moro? Pengespill og dataspill blant norsk ungdom*. NOVA Rapport 18/10. Oslo: NOVA.

Mira Aaboen Sletten, Åse Strandbu og Øystein Gilje (2015). Idrett, dataspilling og skole – konkurrerende eller på lag? *Norsk pedagogisk tidsskrift* 99(05).

Sosial ulikhet

Anders Bakken, Lars Roar Frøyland & Mira Aaboen Sletten (2016). *Sosiale forskjeller i unges liv. Hva sier Ungdata-undersøkelsene?* NOVA Rapport 3/16. Oslo: NOVA, Høgskolen i Oslo og Akershus.

Mira Aaboen Sletten (2011). *Å ha, å delta, å være en av gjengen. Velferd og fattigdom i et ungdomsperspektiv.* Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Oslo: Universitetet i Oslo.

Organiserte fritidsaktiviteter

Guro Ødegård (2007). Troløs ungdom. Endringer i ungdoms deltagelse i frivillige organisasjoner fra 1992 til 2002. I Strandbu & Øia (red): *Ung i Norge. Skole, fritid og ungdomskultur*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Idrett

Ørnulf Seippel, Mari Kristin Sisjord & Åse Strandbu (2016). *Ungdom og idrett*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Guro Ødegård, Anders Bakken & Åse Strandbu (2016). *Idrettsdeltakelse og trening blant ungdom i Oslo. Barrierer, frafall og endringer over tid.* Rapport 2016-7. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Trygve B. Broch (2016). Trening til samfunnsdeltakelse. Hvordan idrettsungdom leker med og etablerer solidaritet til hierarkier. *Sosiologi i dag 46 (3/4:* 64-86).

Litteratur

Psykisk helse

Mira Aaboen Sletten & Anders Bakken (2016). *Psykiske helseplager blant ungdom – tidstrender og samfunnsmessige forklaringer. En kunnskapsoversikt og en empirisk analyse.* NOVA notat 4/16. Oslo: NOVA, Høgskolen i Oslo og Akershus.

Tilmann von Soest & Christer Hyggen (2013). Psykiske plager blant ungdom og unge voksne - hva vet vi om utviklingen de siste årtiene? I Hammer & Hyggen (red): *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalisering på vei til voksenlivet*. Oslo: Gyldendal akademiske.

Silje Hartberg & Kristinn Hegna (2014). "Hør på meg. Ungdomsundersøkelsen i Stavanger 2013." NOVA-rapport 2/14. Oslo: NOVA.

Lars Wichstrøm (2006). Internaliserende vansker. I Ung i Norge – psykososiale utfordringer. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Helse og trivsel

Oddrun Samdal mfl. (2016). *Helse og trivsel blant barn og unge*. Hemil-rapport 1/2015. Bergen: Hemil-senteret, Universitetet i Bergen.

Rusmidler

Willy Pedersen (2015). *Bittersøtt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Willy Pedersen & Tilmann von Soest (2015). Adolescent alcohol use and binge drinking: An 18-year trend study of prevalence and correlates. Alcohol and alcoholism, 50(2), 219-225.

Tormod Øia (2013). Ungdom, rus og marginalisering. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Mobbing

Dan Olweus (2012). Cyberbullying: An overrated phenomenon? European Journal of Developmental Psychology, 9(5), 520-538.

Kyrre Breivik, Edvin Bru, Charlotte Hancock, Thormod Idsøe, Ella Cosmovici Idsøe, & Mona E. Solberg (2018). Å bli utsatt for mobbing. En kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak. Stavanger: Læringsmiljøsenteret.

Dan Olweus (2000). Mobbing i skolen. Hva vi vet og hva vi kan gjøre? Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Ingunn Marie Eriksen & Selma Therese Lyng (2015). *Skolers arbeid med elevenes psykososiale miljø. Gode strategier, harde nøtter og blinde flekker*. NOVA rapport 14/15. Oslo: NOVA/AFI, Høgskolen i Oslo og Akershus.

Regelbrudd

Lars Roar Frøyland & Mira Aaboen Sletten (2012). Mindre problematferd for de fleste, større problemer for de få? En studie av tidstrender i problematferd: 1992, 2002 og 2010. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 12(2), 43-66.

Vold

Svein Mossige & Kari Stefansen (2016). *Vold og overgrep mot barn og unge. Omfang og utviklingstrekk 2007-2015*. NOVA-rapport 5/16. Oslo: NOVA.

Kari Stefansen, Ingrid Smette og Dagmara Bossy (2014). Angrep mot kjønnsfriheten: Unge jenters erfaringer med uønsket beføling. *Tidsskrift for Kjønnsforskning* 38(1):3–19.

Nasjonale resultater fra Ungdata

NOVA (2013). Ungdata. Nasjonale resultater 2010-2012. NOVA rapport 10/13.

NOVA (2014). Ungdata. Nasjonale resultater 2013. NOVA rapport 10/14.

NOVA (2015). Ungdata. Nasjonale resultater 2014. NOVA rapport 7/15.

Anders Bakken (2016). Ungdata 2016. Nasjonale resultater. NOVA rapport 8/16. www.ungdata.no

Anders Bakken (2017). Ungdata 2017. Nasjonale resultater. NOVA rapport 10/17. www.ungdata.no

Ungdata 2018
Gratangen

ungdata

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 17/01076
Arkivkode
Saksbehandler Per Kvaale Caspersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	46/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Presentasjon av resultatene fra Ungdata-undersøkelsen 2018

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 46/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Resultatene fra Ungdata-undersøkelsen tas til orientering

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 17/01329-9
Saksbehandler Ole Kristian Severinsen

Saksgang	Møtedato
HU forvaltning og utvikling	20.09.2018
Kommunestyret	27.09.2018

SERIØSITET I ANSKAFFELSER (2. GANGS BEHANDLING)

Innstilling:

Dagens generelle krav til tilbydere opprettholdes. I tillegg skal følgende «Seriøsitetsbestemmelser – herunder tiltak mot sosial dumping og arbeidslivs-kriminalitet» inntas som spesielle bestemmelser i forbindelse med utlysning av offentlige anbud innenfor bygg- og anlegg, og ved kontrakter om kjøp av varer og tjenester for øvrig så langt de passer:

1. Arbeidet skal utføres av tilbyderen og dennes ansatte i tjenesteforhold, eller av på forhånd avtalte underentreprenør og deres ansatte. Tilbyder skal til enhver tid kunne framlegge dokumentasjon på ansettelsesforholdet.
2. Avtale om underentreprise med enkeltpersonforetak eller anvendelse av innleid arbeidskraft krever skriftlig begrunnelse fra entreprenøren og skal godkjennes av oppdragsgiver.
3. Oppdragsgiver tillater ikke mer enn to ledd i kontraktskjeden. Oppdragsgiver kan godkjenne tre ledd når det foreligger en god begrunnelse. Det skal aldri være mer enn tre ledd i kontraktskjeden. Engasjert entreprenør regnes som første ledd. Bemanningsforetak etter arbeidsmiljøloven § 14-12 regnes som et ledd i kontraktskjeden.
4. Norsk er hovedspråk på kommunens byggeplasser, både skriftlig og muntlig. Personer med ledende funksjoner på byggeplassen, skal beherske norsk.
5. Dersom kontraktens verdi overstiger kr 1,75 millioner kroner og kontraktens varighet er over tre måneder, skal minimum 10 % av utførte arbeidstimer skal være utført av lærlinger. Lærlingekravet vil gjelde for fagområder der dette er relevant.
6. Det vil bli stilt krav om at minimum 50 % av arbeidede timer innen bygg- og anleggsfagene skal utføres av fagarbeidere eller personer med dokumentert fagopplæring i henhold til nasjonal fagopplæringslovgivning eller likeverdig utenlandsk fagutdanning. Det skal være fagarbeidere i alle relevante fag. Inntil 10 % av kravet kan oppfylles av lærlinger eller arbeidere med tilsvarende offentlig godkjent opplæringsordning.
7. Tilbyder skal dokumentere at han har gyldig yrkesskadeforsikring for alle ansatte, og gir oppdragsgiver rett til å kontrollere opplysningene.

8. Ansatte skal ikke ha dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn vilkårene som er fastsatt i tariffavtale for tilsvarende arbeider innenfor den aktuelle bransje. Dette gjelder også innleid arbeidskraft.
9. Tilbyder skal på oppfordring legge fram dokumentasjon om lønns- og arbeids-vilkårene til de ansatte. Alle avtaler tilbyder inngår og som innebærer utføring av arbeid under denne kontrakten, skal inneholde tilsvarende dokumentasjon.
10. Utbetaling av all lønn og andre godtgjørelser skal skje til den enkelte arbeiders bankkonto.
11. Alle firma i kontraktskjeden skal gi oppdragsgiver fullmakt til å innhente relevante skatteopplysninger (SKAV-skjema) fra Skatteetaten, både før kontraktsinngåelse og i hele kontraktsperioden.
12. Oppdragsgiver kan kreve at det skal være elektronisk adgangskontroll på byggeplassen.
13. Tilbyder plikter å sørge for at likelydende bestemmelser (pkt. 1-14) inntas i kontrakter med underentreprenører.
14. Dersom tilbyder ikke etterlever disse pliktene og forholdet ikke er rettet innen en fastsatt frist har oppdragsgiver rett til å kreve dagmulkt. Mulkten løper fra fristens utløp til forholdets opphør. Mulkten skal utgjøre en promille av kontraktssummen, men ikke mindre enn kr 1.000,- per hverdag. Ved grove brudd hos tilbyder eller eventuell underleverandør kan kontrakten heves. Evt. andre sanksjonsmuligheter kan avtales i kontrakt.

Seriøsitetsbestemmelsene tas inn i kommunens eierskapsmelding, og skal følges også av kommunale foretak og selskap.

Bestemmelsene gjøres gjeldende så snart det er praktisk mulig, fra 1. januar 2019.

Vedlegg:

1. Høringsbrev
2. Innkommet høringssvar
3. Seriøsitetsbestemmelsene for bygg- og anleggskontrakter

Saksframstilling:

Kommunestyret behandlet denne saken i møte den 22.02.2018 sak nr 7/18 og fattet slikt vedtak:

Saken sendes ut på høring til næringslivet og deretter til utvalg for forvaltning og utvikling for innstilling til videre behandling.

Formannskapet hadde vedtatt følgende innstilling i møte den 13.02.2018 – sak 5/12:

1. *Gratangen kommune støtter arbeidet med å fremme en seriøs og ryddig bygge- og anleggsnæring, både for ansatte og for bedriftene og dermed sikre større forutsigbarhet og bedre kvalitet på det som bygges.*
2. *Kommunestyret ber om at de 11 anbefalte seriøsitetskrav innarbeides i konkurransegrunnlaget ved framtidige anskaffelser som Gratangen kommune foretar fra bygg- og anleggsnæringen.*
3. *Kommunestyret ber KS Troms arbeide for tilsvarende praksis for andre kommuner.*

Saken har vært ute til høring. Høringsbrevet følger vedlagt.

Innen fristens utløp kom det inn ett svar. Det kom fra Svend Arthur Jensen og følger vedlagt. Han peker på behovet for aktsomhet i forbindelse med nære relasjoner sammenheng med anskaffelser.

Vurdering:

Høringsrunden ga en tilbakemelding som peker tilbake på offentlige myndigheters eget arbeid med forberedelse, planlegging og evaluering av anbudskonkurranser. Det er viktig å følge bestemmelsene for offentlige anskaffelser slik at både leverandører og publikum generelt kan ha tillit til likebehandling, åpenhet og god ressursforvaltning. Høringssvaret er en understrekning kravet til habilitet i slike saker og er først og fremst rettet offentlige myndigheter i kjøperrollen.

Utgangspunktet for denne saken er imidlertid krav som tilbydere i offentlige anskaffelser må oppfylle for å kunne konkurrere om anskaffelser hos oss. Rådmannen mener at det fortsatt er viktig å ha dette fokuset.

Narvik kommune behandlet tilsvarende sak i bystyremøte den 23.11.2017 sak nr 119/17 og vedtok de 11 seriøsitetskravene med tillegg av disse punktene:

5. Dersom kontraktens verdi overstiger kr 1,75 millioner kroner og kontraktens varighet er over tre måneder, skal minimum 10 % av utførte arbeidstimer skal være utført av lærlinger. Lærlingekravet vil gjelde for fagområder der dette er relevant.

6. Det vil bli stilt krav om at minimum 50 % av arbeidede timer innen bygg- og anleggsfagene skal utføres av fagarbeidere eller personer med dokumentert fagopplæring i henhold til nasjonal fagopplæringslovgivning eller likeverdig utenlandsk fagutdanning. Det skal være fagarbeidere i alle relevante fag. Inntil 10 % av kravet kan oppfylles av lærlinger eller arbeidere med tilsvarende offentlig godkjent opplæringsordning.

10. Utbetaling av all lønn og andre godtgjørelser skal skje til den enkelte arbeiders bankkonto.

Nummereringen referer til punktenes plassering i det nye forslaget med 14 seriøsitetskrav.

Bakgrunnen for å ta med pkt. 5 og 6 ovenfor finner vi i et tilleggsnotat i saken fra rådmannen i Narvik kommune:

Hva gjelder bruk av lærlinger er det i etterkant av fjorårets vedtak i bystyret satt i kraft ny anskaffelseslov som bestemmer at offentlige oppdragsgiver i sine kontrakter skal stille krav om at leverandører er tilknyttet en lærlingordning, og at en eller flere lærlinger deltar i arbeidet med å oppfylle kontrakten.

Med hjemmel i anskaffelsesloven har departementet fulgt opp med særskilt forskrift, med tittelen «Forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger i offentlige kontrakter», som trådte i kraft samtidig med ny lov 1. januar 2017 og som er vedlagt saken.

Det vurderes at nye lov- og forskriftskrav gir forutsetninger for at også Narvik kommune bidrar til et tilstrekkelig antall læreplasser for elever i yrkesfaglig utdanning lokalt.

Hva gjelder krav til bruk av fagutdannet personell sier formålsbestemmelsen i nevnte forskrift at denne skal bidra til et tilstrekkelig antall kvalifiserte arbeidere med fag- eller svennebrev, samt å motvirke økonomisk kriminalitet, foruten å bidra til lærlingeplasser. Imidlertid er det ingen særskilte bestemmelser om krav til bruk av fagutdannete.

Det er verdt å merke seg at forskriftskravene gjelder for kontrakter med en anslått verdi på minst 1,75 million kroner ekskl. mva. og med varighet over tre måneder. Dette kravet må sees i sammenheng med anskaffelseslovens grunnleggende prinsipp om at det skal være proporsjonalitet mellom krav som stilles og anskaffelsens omfang og formål. Det vurderes at for strenge krav kan være til hinder for god konkurranse og vanskeliggjøre muligheten for mindre lokale tilbydere til å delta i konkurranser om kontrakter.

Konklusjon:

Rådmannen ser de to punktene 5 og 6 som en presisering av bestemmelsene om offentlige anskaffelser og anbefaler at de tas med sammen med bestemmelsen om at lønnen i sin helhet skal utbetales til arbeidstakerens lønnskonto.

Det anbefales ikke her at det tas inn krav som går på offentlige myndigheters gjennomføring av anbudsprosesser.

Rådmannen anbefaler også at de 14 bestemmelsene tas inn i vedtaket slik det er lagt opp til i innstillingen.

Hovedutvalg for forvaltning og utvikling

Midlertidig protokollutskrift

Møtetidspunkt 20.09.2018 kl 0830

Sak nr 20/18 Seriøsitet i anskaffelser (2. gangs behandling)

Vedtak:

Som innstillingen.

Enstemmig.

GRATANGEN KOMMUNE

Vår saksbehandler	Vår dato	Vår referanse
Linda Klausen, tlf.	07.08.2018	17/01329-7
	Deres dato	Deres referanse

Næringsliv i Gratangen

HØRINGSUTKAST - SERIØSITET I ANSKAFFELSER

Det offentlige kjøper bygge- og anleggstjenester for omkring kr 200 milliarder hvert år. Nå har Kommunenes sentralforbund, Direktoratet for forvaltning og ikt, Byggenæringens landsforbund og Fellesforbundet gått sammen om en rekke krav som skal sikre seriøsitet i bygg- og anleggskontrakter.

Bestemmelsene stiller blant annet krav til faglærte håndverkere og lærlinger i prosjektene, begrensninger i adgangen til bruk av underleverandører og pliktig medlemskap i StartBANK eller tilsvarende leverandørregister. Flere av kravene vil heve terskelen for hvilke bedrifter som kan delta i offentlige konkurranser - og det vil bidra til å utestenge useriøse aktører. Hensikten er å sikre større forutsigbarhet, bedre kvaliteten på det som bygges, og fremme en ryddig og seriøs næring for både de ansatte og for bedriftene.

Kommunestyret behandlet sak om seriøsitet i anskaffelser i møte den 22.02.2018 sak nr. 7/18 og fattet følgende vedtak: Saken sendes ut på høring til næringslivet og deretter til utvalg for forvaltning og utvikling for innstilling til videre behandling.

Kommunestyret ønsker å høre lokalt næringsliv sine synspunkt på bestemmelsene som forslås innlemmet i anskaffelsesreglement og i kontrakter. En rekke kommuner (også i nabokommunene i regionen) har vedtatt å ta i bruk tilsvarende bestemmelser slik at dette vil være krav mange leverandører vil måtte leve med i framtida.

Vi ber om at merknader og kommentarer til forslaget sendes innen mandag 24.08.2018.
Høringssvarene sendes på e-post til postmottak@gratangen.kommune.no

Spørsmål kan rettes til næringsrådgiver Linda Klausen telefon: 40 40 78 26.
eller til rådmann Ole Kr. Severinsen, telefon: 95 74 23 12.
Vedlagt finnes saksforelegget og teksten med de 11 punktene som er hentet fra KS sitt nettsted.

Med hilsen
Gratangen kommune

Ole Kristian Severinsen
Rådmann

Linda Klausen
Rådgiver Næring og Utvikling

Likelydende brev sendt til
Linda Klausen Bjørkvangveien 18 8530 BJERKVIK

From: Postmottak Gratangen
Sent: Thursday, August 23, 2018 11:17 AM
To: Lena Solvang
Subject: VS: referanse 17/01329-7

Fra: Svend Arthur Jensen <arthujen@gmail.com>
Sendt: torsdag 23. august 2018 07.46
Til: Postmottak Gratangen <Postmottak.Gratangen@gratangen.kommune.no>
Emne: referanse 17/01329-7

Hei.
Det er glemt et vesentlig punkt i seriøsitets kravene.

1 - Nære relasjoner.

Her må det sies noe om dette, som vi ser i Gratangen spesielt, her er det og har vært store nære relasjoner i arbeider som er utført/utføres.
Det er viktig at kommunen tar tak i slike ting og får dette inn i et slikt dokument.

For eksempel: Nære relasjoner SKAL ikke forkomme, og kan forfølges visst så skjer.
Vi kan ikke bare fortsette med å si jammen vi har jo en så liten kommune osv, det går ikke korrupsjon/nære relasjoner må ikke skje.
Det å automatisk gi/ha en slik fordel er som vi ser ikke bra, her kan man skrive mye men det gjelder nå for dette lov verket.

/Arthur.

Svend Arthur Jensen
arthujen@gmail.com
Mob 90970215-95789018

STRATEGISKE GREP FOR Å HINDRE SVART ØKONOMI OG ARBEIDSLIVSKRIMINALITET VED ANSKAFFELSER I KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER

VI VIL GJØRE DET ENKLERE FOR KOMMUNER Å BEKJEMPE SVART ØKONOMI OG ARBEIDSLIVSKRIMINALITET

SVART ØKONOMI ER EN TYV

SAMARBEID MOT SVART ØKONOMI

Hva bør kommuner og fylkeskommuner gjøre for å hindre at useriøse aktører får tilgang til kontrakter? Hva bør de gjøre for å følge opp risikoanskaffelser?

Svaret finnes i Samarbeid mot svart økonomis 10 strategiske grep. Grepene skal gjøre det enklere å hindre at useriøse aktører får tilgang til kontraktene i risikoanskaffelser som f.eks bygg, renhold, bilvask mv. Dokumentet er laget slik at det kan danne grunnlag for vedtak i kommunestyrene.

I de strategiske grepene peker vi på de gode verktøyene som allerede finnes og gir veiledning på når, hvor og hvordan disse skal brukes.

STRATEGISKE GREP FOR Å HINDRE SVART ØKONOMI OG ARBEIDSLIVSKRIMINALITET VED ANSKAFFELSER I KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER

Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ) har utarbeidet 10 gode råd for å hindre svart økonomi og arbeidslivskriminalitet i kommuner og fylkeskommuner.

Man må:

> ***-Ta aktive grep for å motvirke svart økonomi og arbeidslivskriminalitet -***

Å ta forholdsregler for å hindre svart økonomi og arbeidslivskriminalitet er et samfunnsansvar som i særdeleshet påligger innkjøp i offentlig sektor. Å tillate useriøse aktører og kriminalitet i slike kontrakter har store konsekvenser. Svart økonomi og arbeidslivskriminalitet undergraver rettferdig konkurranse, arbeidstakernes rettigheter og finansieringen av velferd. Svart økonomi er også uforenelig med et godt tjenestetilbud. Svart økonomi skaper ikke verdier og velferd, men finansierer kriminell virksomhet. Dette må tas på alvor:

- **Vurder hvilke anskaffelser som har høy risiko for å bli utsatt for svart økonomi og arbeidslivskriminalitet.**
- **Still høye krav til leverandører og underleverandører i disse anskaffelsene, slik at useriøse og kriminelle aktørene ikke får tilgang til kontraktene.**
- **Følg opp disse anskaffelsene spesielt, ved å bruke de gode verktøyene som finnes og ved å gjennomføre nødvendig kontroll gjennom hele kontraktsperioden.**

Difi, BNL, Fellesforbundet og KS har utarbeidet spesielle kontraktsbestemmelser som skal sikre seriøsitet i bygg- og anleggskontrakter, (Seriøsitetsbestemmelser for bygg- og anleggskontrakter). Dette er ett av flere gode verktøy som åpenbart vil ha god effekt dersom de brukes aktivt, se side 10.

SMSØ har sett behovet for å samle 10 gode råd for en anskaffelsesstrategi rettet spesifikt mot svart økonomi og arbeidslivskriminalitet i kommuner og fylkeskommuner. Rådene tar utgangspunkt i beste praksis. Dette er ikke en fasit, men et grunnlag eller en mal den enkelte kommune og fylkeskommune kan ta utgangspunkt i for et slikt vedtak.

Vedtaket bør utarbeides i samarbeid med partene i arbeids- og næringslivet lokalt.

1. TA ET KLART STANDPUNKT: VI SKAL IKKE HA SVART ØKONOMI ELLER ARBEIDSLIVSKRIMINALITET I VÅRE ANSKAFFELSER

Vi skal rette en ekstra innsats mot svart økonomi og arbeidslivskriminalitet.

Gjennom innsatsen skal vi så langt det er mulig hindre at de useriøse og kriminelle aktørene får tilgang til kontraktene. Dette gjør vi ved å stille ekstra høye krav til leverandører og underleverandører der risikoen for svart økonomi og arbeidslivskriminalitet er størst.

Vi skal ha egne rutiner for oppfølging og sanksjonering av kontraktsbrudd i disse anskaffelsene.

Vi rapporterer alle tilfeller av svart økonomi og arbeidslivskriminalitet til kontrollmyndighetene og/eller politiet.

2. RETT INNSATSEN INN DER RISIKOEN ER STØRST

Risikoen for svart økonomi og arbeidslivskriminalitet er etter Skatteetatens erfaring høy i enkelte typer anskaffelser, slik som f.eks:

- Bygg og anlegg, rehabilitering mv
- Renhold
- Bilvask og bilpleie

Selv om dette er typiske eksempler, må vi gjennomføre en konkret risikovurdering hos oss.

Når risikoen er høy, stiller vi spesielle krav i kontraktene og vi har egne rutiner for oppfølging og sanksjonering: Vi retter en ekstra innsats mot svart økonomi og arbeidslivskriminalitet.

3. GÅ KONKRET TIL VERKS - DETTE SER VI ETTER:

For å sikre oss mot arbeidslivskriminalitet og svart økonomi må vi ha leverandører og underleverandører der:

- Lønns- og arbeidsforhold er i orden
- Registrering, oppgavelevering og betaling av skatter og avgifter er i orden
- Tilstrekkelig fagkunnskap er på plass
- Det er lett og oversiktlig å vite hvem vi handler med, hvem som jobber for oss, og hvem vi betaler til

Vi stiller relevante kvalifikasjonskrav for å sikre oss at leverandøren har evne til å gjennomføre kontrakten ut fra disse punktene. Dette inkluderer også lovpålagte godkjenninger, slik som f.eks godkjenning i Renholdsregisteret.

Billigst er ikke alltid best. Dersom et tilbud er unormalt lavt bør dette avvises. Dette krever at vi gjør en konkret vurdering av tilbudene. For å oppnå det beste forholdet mellom pris og kvalitet må det legges til rette for å vurdere kriterier som sosiale hensyn, kvalitet, innovasjon, miljø, livsløpskostnader, pris m.m. ved tildeling av kontrakter.

4. BEGRENS ANTALL LEDD I KONTRAKTSKJEDEN

Ved å begrense antall ledd i kontraktskjeden gjør vi oppfølgingen lettere og mer effektiv. Samtidig blir det vanskeligere å skjule arbeidslivskriminalitet og svart økonomi.

Seriøsitetsbestemmelsene for bygg- og anleggskontrakter sier at leverandøren ikke kan ha flere enn to ledd underentreprenører i kjede under seg uten byggherrens skriftlige samtykke.

Tilsvarende eller strengere begrensninger bør gjøres også i andre anskaffelser der vi vurderer risikoen som høy.

5. SETT KRAV TIL FAGKUNNSKAP

Ved å sette krav til faglærte og lærlinger sikrer vi kvalitet og seriøsitet både på kort og lang sikt. Bestemmelser for bruk av lærlinger generelt er under utarbeidelse av regjeringen.

Eksempelvis er det i Seriøsitetsbestemmelsene for bygg- og anleggskontrakter satt et prosentkrav for arbeidede timer utført av personer med fagbrev, svennebrev eller dokumentert fagopplæring, (minimum 40%). Videre er det satt et prosentkrav til arbeidede timer utført av lærlinger, (minimum 7%). Begge kravene kan også oppfylles av personer som er oppmeldt etter Praksiskandidatordningen, jf opplæringslova § 3-5.

Prosentsatsene vil være under revisjon. I enkelte regioner eller prosjekter kan det være aktuelt å stille strengere krav. Det kan også etter de lokale forhold være aktuelt å stille ytterligere krav til enkelte fag. Endringer anbefales drøftet med partene i arbeidslivet og bransjene lokalt.

I andre anskaffelser, der vi vurderer risikoen som høy, bør det stilles tilsvarende eller strengere krav til faglærte og lærlinger.

6. VIT HVEM SOM ARBEIDER FOR OSS

Vi kontraktsfester at alle underentreprenører i hele kontraktskjeden skal være kjent for oss før arbeidet tar til. Videre skal alle ansatte på prosjektet være navngitt før oppmøte.

Vi kontraktsfester at alle arbeidstakere skal bære gyldig HMS-kort der regelverket krever det.

7. VIT HVEM VI BETALER TIL

Vi kontraktsfester at all betaling i hele kontraktskjeden skal gå via bank, både til virksomheter og til ansatte.

Difi's standard kontraktskrav gir eksempler på dokumentasjon som kan kreves fremlagt for å kontrollere at kravene til lønns- og arbeidsvilkår er oppfylt. Vi skal kunne kontrollere at lønn og annen godtgjørelse faktisk har gått til den personen som har utført arbeidet.

8. KREV INNSYN I RELEVANTE SKATTEOPPLYSNINGER

Vi kontraktsfester at alle firma i kontraktskjeden skal gi oss fullmakt til å innhente relevante skatteopplysninger før kontraktsinngåelse og i hele kontraktsperioden.

Dette gjør vi via Skatteetatens ordning Registerinfo (SKAV-skjema) eller tilsvarende ordning.

Gjennom Registerinfo får vi bl.a tilgang til opplysninger om registrering for merverdiavgift, at merverdiavgiftsoppgaver og A-melding er levert de siste 6 månedene, og om skatter og avgifter er betalt.

9. GJENNOMFØR KONTROLLER

Vi gjennomfører kontroller der risikoen er høy. Det betyr å legge inn tilstrekkelige ressurser på dokumentasjonsgjennomgang og stedlig kontroll for å sikre at kontraktens krav blir oppfylt.

Kontroller skal gjennomføres i hele kontraktsperioden.

Difis anbefalte standard kontraktskrav for lønns- og arbeidsvilkår gir oss adgang til å foreta anmeldte eller uanmeldte stedlige kontroller hos leverandør/underleverandør, og ved lokasjon der tjenesten utføres. En slik kontroll kan inkludere tilgang til lønns- og personalsystemer.

Vi gjennomfører kontroll av HMS-kort og annen kontroll på arbeidsplassene.

10. BRUK DE GODE VERKTØYENE SOM FINNES

Difi har samlet gode verktøy for å stille og følge opp krav til lønns- og arbeidsvilkår. Dette finnes på nettstedet http://www.anskaffelser.no/sosial-dumping.

KONTRAKTSKRAV

Vi benytter Difi's standard kontraktskrav om lønns- og arbeidsvilkår som utgangspunkt for våre kontraktskrav i hele kontraktskjeden

Vi skal kontraktsfeste sanksjoner i hele kontraktskjeden for brudd på kontraktskravene, herunder også sen innsending av dokumentasjon, samt dersom leverandøren ikke leverer egenrapporteringsskjema innen fastsatt frist. Tiltak og sanksjoner skal iverksettes ut fra bruddets alvorlighetsgrad og omfang. Mulige sanksjoner er retting, dagbøter, tilbakeholdelse av kontraktssum, stans og heving.

Vi benytter bransjespesifikke seriøsitetskrav der disse finnes.

For å sikre seriøsitet i bygg- og anleggskontrakter har Difi, BNL, Fellesforbundet og KS utviklet et sett egne seriøsitetskrav. Dokumentet brukes i sin helhet som et vedlegg til kontrakten. Bestemmelsene stiller bl.a krav til faglærte håndverkere og lærlinger i prosjektene, HMS-kort, pliktig medlemskap i StartBank eller tilsvarende leverandørregister og begrensninger i adgangen til bruk av underleverandører.

OPPFØLGING

Vi benytter Difi's veileder om beste praksis som utgangspunkt for arbeidet vårt med oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår.

Veilederen om beste praksis deler inn tiltakene i hva vi må, bør og kan gjøre. "Bør" og "kan"-tiltakene er ment for områder med høy risiko, slik som f.eks bygg, anlegg og rehabilitering mv, renhold, bilvask og bilpleie og andre anskaffelser etter en risikovurdering. Vi skal derfor bruke tiltakene i veilederen fullt ut (må, bør og kan) så langt det passer.

I tillegg til vår egen oppfølging har både byggenæringen og bilbransjen utviklet sine egne veiledere for valg av seriøse underentreprenører. Hovedleverandøren skal bruke malene og sjekklistene som en del av sitt kvalitetsystem.

SØK RÅD HOS PARTENE I ARBEIDS- OG NÆRINGSLIVET

Disse gode rådene er utarbeidet som et utgangspunkt som kan passe i hele landet. Samtidig er det slik at det kan være store forskjeller fra sted til sted og fra fag til fag.

Samarbeid mot svart økonomi anbefaler at et vedtak om en anskaffelsesstrategi rettet spesifikt mot svart økonomi og arbeidslivskriminalitet diskuteres med partene i arbeids- og næringslivet.

SERIØSITETSBESTEMMELSENE FOR BYGG- OG ANLEGGSKONTRAKTER

SERIØSITETSKRAV

1. HMS-KORT

Alle arbeidstakere skal bære lett synlig et gyldig HMS-kort utstedt av Arbeidstilsynet. Ordrebekreftelse, søknadsskjema ol aksepteres ikke som HMS-kort. Arbeidstakere som ikke har slikt HMS-kort vil bli bortvist fra byggeplassen. Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

2. PLIKTIG MEDLEMSKAP I STARTBANK ELLER TILSVARENDE LEVERANDØRREGISTER

Leverandøren skal ved kontraktsinngåelse oppgi StartBANK ID eller fremlegge kopi av registreringsbevis fra StartBANK eller tilsvarende leverandørregister som inneholder oppdatert og kontrollert leverandørinformasjon. Leverandøren skal gi leverandørregisteret fullmakt til å innhente SKAV-info (skatte- og avgifts informasjon) i hele kontraktsperioden.

3. KRAV OM FAGLÆRTE HÅNDVERKERE

Ved utførelsen av kontraktsarbeidet skal minimum 40 % av arbeidede timer innenfor bygg- og anleggsfagene (de fag som omfattes av utdanningsprogrammet for bygg- og anleggsteknikk samt anleggsgartnerfaget) samlet utføres av personer med fagbrev, svennebrev eller dokumentert fagopplæring i henhold til nasjonal fagopplæringslovgivning eller likeverdig utenlandsk fagutdanning. Det skal være fagarbeidere i alle ovennevnte fag. Kravet kan også oppfylles ved at arbeidede timer er utført av personer som er under systematisk opplæringen og er oppmeldt etter kravene i Praksiskandidatordningen, jf. opplæringslova § 3-5, eller etter tilsvarende ordning i annet EU/EØS-land. I enkeltpersonforetak uten ansatte gjelder ovenstående krav for eier.

Leverandøren skal etter kontraktsinngåelsen redegjøre for hvordan kravet vil bli oppfylt, samt jevnlig oversende bemanningsplaner og rapporter som viser oppfyllelsesgraden. Byggherren kan stanse arbeidet dersom det er grunn til å tro at mislighold vil inntreffe, og forholdet ikke blir rettet innen en rimelig frist gitt ved skriftlig varsel fra byggherren.

4. LÆRLINGER

Ved utførelsen av kontraktsarbeidet skal minimum 7 % av arbeidede timer innenfor bygg- og anleggsfagene samlet (de fag som omfattes av utdanningsprogrammet for bygg- og anleggsteknikk, samt anleggsgartnerfaget) utføres av lærlinger, jf. opplæringslova § 4-1. Kravene kan oppfylles ved at arbeidede timer er utført av personer som er under systematisk opplæringen og er oppmeldt etter kravene i Praksiskandidatordningen, jf. opplæringslova § 3-5. Kravene kan også oppfylles ved å benytte lærlinger etter tilsvarende ordning i annet EU/EØS- land og personer som er under systematisk opplæringen og er oppmeldt etter tilsvarende ordning som kravene i Praksiskandidatordningen, jf. opplæringslova § 3-5, i annet EU/EØS-land.

Kravet kan oppfylles av leverandøren og en eller flere av hans underleverandører.

Dersom arbeidene ikke er egnet ut fra arbeidets art og helse, miljø og sikkerhet kan byggherren tillate at prosentkravene ovenfor fravikes.

Leverandøren skal ved oppstart, og på anmodning under gjennomføringen av kontraktsarbeidet, sannsynliggjøre at kravene vil bli oppfylt. Ved kontraktsavslutning skal det fremlegges oversikt over antall lærlingetimer. Timelister skal fremlegges på anmodning.

5. RAPPORTERINGSPLIKT TIL SENTRALSKATTEKONTORET FOR UTENLANDSSAKER

Kontrakt gitt til utenlandsk leverandør eller underleverandør, og alle arbeidstakere på slik kontrakt, skal rapporteres til Sentralskattekontoret for utenlandssaker i henhold til ligningsloven § 5-6.

Leverandøren er ansvarlig for at slik rapportering skjer i hele kontraktskjeden. Leverandøren skal på forespørsel dokumentere at rapporteringsplikten er oppfylt ved kopi av innmeldingsskjema eller kvittering fra Altinn.

Eventuelt ansvar for skatter eller avgifter, gebyrer eller tvangsmulkt ilagt byggherren som følge av at leverandøren ikke har overholdt sine forpliktelser etter dette punktet er leverandørens ansvar og skal betales av ham.

Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

6. INTERNKONTROLL. SIKKERHET, HELSE OG ARBEIDSMILJØ (SHA)

Leverandøren skal følge den til enhver tid gjeldende arbeidsmiljølov med tilhørende forskrifter, byggherrens SHA-plan og byggherrens eller koordinators anvisninger. Leverandøren plikter å ha et internkontrollsystem iht. forskrift om systematisk helse- miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter. Relevante deler av byggherrens SHA-plan skal innarbeides i, og følges opp gjennom, leverandørens internkontroll. Innarbeidingen skal skje slik at SHA-planens bestemmelser kan identifiseres.

Med mindre annet er avtalt, skal all kommunikasjon mellom nøkkelpersoner i prosjektet foregå på norsk. Leverandøren skal sørge for at arbeidstakerne han og eventuelle underleverandører benytter kan kommunisere på en slik måte at manglende kommunikasjon ikke utgjør en sikkerhetsrisiko. For å unngå at det skjer ulykker fordi ikke alle forstår informasjonen som blir gitt, gjelder følgende:

- Minst én av det utførende personell på ethvert arbeidslag skal kunne forstå og gjøre seg forstått på norsk eller engelsk. Dersom flere utfører oppdrag sammen, skal vedkommende i tillegg forstå og gjøre seg forstått på et språk alle de andre på arbeidslaget forstår og kan gjøre seg forstått på.

- Alle på byggeplassen skal forstå SHA-plan, sikkerhetsopplæring, HMS-rutiner, verneprotokoller, sikkerhetsinstrukser, SJA, sikkerhetsdatablader, bruksanvisning for verktøy og arbeidsutstyr, varselskilter mv. Materialet skal foreligge på det språk vedkommende arbeidstaker bruker som morsmål, såfremt arbeidstakeren ikke forstår informasjonen fullt ut på norsk eller engelsk.

Ved brudd på ovennevnte plikter har byggherren rett til å stanse arbeidene i den utstrekning byggherren anser det nødvendig.

Vesentlig mislighold av ovennevnte plikter, som ikke blir rettet innen en rimelig frist, kan påberopes av byggherren som grunnlag for heving. Der slikt mislighold består i stadige brudd på pliktene, kan byggherren heve selv om leverandøren retter forholdene. Byggherren kan på

samme måte kreve at leverandøren skifter ut underleverandører. Dette skal skje uten omkostninger for byggherren.

Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

7. KRAV TIL LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Leverandøren er ansvarlig for at egne ansatte, ansatte hos underleverandører (herunder innleide) har lønns- og arbeidsvilkår i henhold til:

- Forskrift om allmenngjort tariffavtale.
- Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter av 8. februar 2008 der denne kommer til anvendelse. På områder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal lønns- og arbeidsvilkårene være i henhold til landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Med lønns- og arbeidsvilkår menes bestemmelser om minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen.

Leverandøren plikter på forespørsel å dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene for egne arbeidstakere, arbeidstakere hos eventuelle underleverandører (herunder innleide). Opplysningene skal dokumenteres ved blant annet kopi av arbeidsavtale, lønnsslipp, timelister og arbeidsgiverens bankutskrift. Dokumentasjonen skal være på personnivå og det skal fremgå hvem den gjelder.

Ved brudd på kravene til lønns- og arbeidsvilkår skal leverandøren rette forholdet. Der bruddet har skjedd hos en underleverandør (herunder bemanningsselskaper) er rettingsplikten begrenset til krav som er fremmet skriftlig innen tre måneder etter lønnens forfallsdato, både for krav som følger av allmenngjort tariffavtale og landsomfattende tariffavtale. De vilkår og begrensninger som følger av lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. av 4. juni 1993 § 13 skal gjelde i begge disse tilfellene.

Byggherren har rett til å holde tilbake et beløp tilsvarende ca. to ganger innsparingen for arbeidsgiveren. Tilbakeholdsretten opphører så snart retting etter foregående ledd er dokumentert. Vesentlig mislighold av lønns- og arbeidsvilkår hos leverandøren kan påberopes av byggherren som grunnlag for heving, selv om leverandøren retter forholdene. Dersom bruddet har skjedd i underleverandørleddet (herunder bemanningsselskaper), kan byggherren på samme måte kreve at leverandøren skifter ut underleverandører. Dette skal skje uten omkostninger for byggherren.

Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

8. BRUK AV UNDERLEVERANDØRER, HERUNDER INNLEID ARBEIDSKRAFT

Leverandøren kan ikke, uten byggherrens skriftlige samtykke, ha flere enn to ledd underentreprenører i kjede under seg. Vesentlig mislighold som ikke blir rettet innen en rimelig frist gitt ved skriftlig varsel fra byggherren, kan påberopes av byggherren som grunnlag for heving.

Leverandørens bruk av enkeltpersonforetak skal begrunnes skriftlig. Bruk av bemanningsselskap skal varsles byggherren og er underlagt arbeidsmiljøloven, herunder kravet om likebehandling i § 14-12a. Byggherren kan bare nekte bruk der han har saklig grunn.

Ved inngåelse av kontrakter om underentreprise som overstiger en verdi på kr 500.000 eks. mva skal leverandøren innhente skatteattest, jf. forskrift om offentlige anskaffelser. Fra underentreprenører med forretningsadresse i andre EØS-land enn Norge, skal det innhentes tilsvarende attest. Leverandøren skal på forespørsel fra byggherren fremlegge skatteattesten.

Dersom attesten ikke fremlegges eller viser restanser som ikke er ubetydelige, kan byggherren kreve at underentreprenøren skiftes ut uten omkostninger dersom forholdet ikke rettes innen en rimelig frist, gitt ved skriftlig varsel.

Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

9. KRAV OM BETALING TIL BANK

Lønn og annen godtgjørelse til egne ansatte, ansatte hos underleverandører og innleide skal utbetales til konto i bank. Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

10. MISLIGHOLD AV KONTRAKTSFORPLIKTELSER - KONSEKVENSER FOR SENERE KONKURRANSER

Brudd på pliktene i denne kontrakten vil bli nedtegnet og kan få betydning i senere konkurranser, enten i kvalifikasjons- eller tildelingsomgangen i overensstemmelse med regelverket for offentlige anskaffelser. Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

11. REVISJON

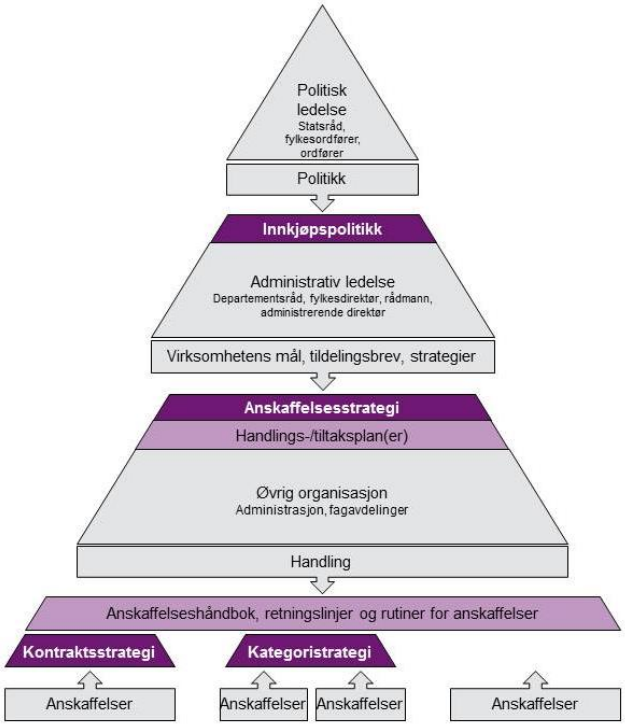
Byggherren, eller ekstern revisor engasjert av byggherren, kan gjennomføre revisjon hos leverandøren og eventuelle underleverandører i perioden fra kontraktsinngåelse til sluttfaktura er betalt for å undersøke om kontraktens krav blir oppfylt. Denne adgangen omfatter også kontrakter og dokumentasjon i underliggende ledd. Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

HVORFOR TRENGER VI POLITISKE VEDTAK?

Vi har klippet følgende fra DIFI's veileder for Anskaffelsesstrategi:

SAMMENHENG MELLOM ANSKAFFELSESSTRATEGI OG ANDRE STYRINGSDOKUMENTER

Anskaffelsesstrategi vil være koblingen mellom politiske forventninger og daglig innkjøp av varer og tjenester. Hvordan dette kan styres og følges opp på ulike nivå vises i figuren.



Den politiske ledelse tar stilling til hvilken innkjøpspolitikk – visjon og policy - virksomheten skal ha. En slik policy vil kunne være førende for alle anskaffelser og være viktig for å regulere forhold som ikke er hjemlet i lov og forskrift. Slike forhold omtales gjerne som strategiske innkjøpsinitiativ.

Eksempler er samarbeid på tvers internt og eksternt, samfunnsansvar, små og mellomstore bedrifter, hensyn til miljø, innovasjon m.m. Har virksomheten en klar policy vil prinsippdiskusjoner ikke være en del av enkeltanskaffelser. Velger en virksomhet å ha et mål på for eksempel økt samfunnsansvar i strategien, vil dette forplikte til å jobbe målrettet mot å øke samfunnsansvar i anskaffelsene. Hvis behovet for innkjøper er å unngå prinsippdiskusjoner rundt samfunnsansvar i enkeltanskaffelser, kan det være riktigere å jobbe for å få på plass en anskaffelsespolicy.

Administrativ ledelse følger opp gjennom å etablere og forankre en anskaffelsesstrategi i organisasjonen. En anskaffelsesstrategi gjelder for alt anskaffelsesarbeid i virksomheten, ikke bare det som håndteres av en sentral innkjøpsfunksjon/-avdeling.

Arbeidet med implementering av anskaffelsesstrategien operasjonaliseres i handlings- og tiltaksplaner. I det daglige anskaffelsesarbeidet bruker organisasjonen anskaffelsesregelverket, håndbøker, retningslinjer og rutiner for gjennomføring av anskaffelser. For noen anskaffelser lages det kontraktstrategier, og for å ha et helhetlig perspektiv på et anskaffelsesområde etableres det gjerne en kategoristrategi for styring og oppfølging av en vare- eller tjenestekategori.

Hele veilederen finner du her:
http://www.anskaffelser.no/sites/anskaffelser/files/anskaffelsesstrategi_veileder.pdf

OM SAMARBEID MOT SVART ØKONOMI

Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ) arbeider holdnings- og handlingsendrende mot svart økonomi.

SPLEISELAGET - UNGDOM

Ungdom trenger kunnskap om sammenhengen mellom verdiskaping, skatt og velferd, samt starthjelp om rettigheter og plikter i arbeidslivet.

Vi treffer 40 000 ungdommer årlig med undervisningsopplegget Spleiselaget i videregående skole. Vi tilbyr dataspillet Spleiselaget Byen for ungdomskole, spilt 46 000 ganger i 2015.

Vi tilbyr også regnskapsopplæring til alle ungdomsbedrifter i regi av Ungt entreprenørskap.

HANDLE HVITT – FORBRUKERE

Handle hvitt er en handlingskampanje, ikke en holdningskampanje! Vi skal gjøre det enkelt for forbrukere å handle hvitt.

I perioden 2011-2014 arbeidet vi bl.a med firmasjekken og en enkel måte å gjøre arbeid i hjemmet hvitt på, via nettstedet www.handlehvitt.no og aktiviteter i hele landet.

Vi planlegger å komme med en ny utgave av Handle hvitt-kampanjen i 2016.

NÆRINGSLIV – MOT ARBEIDSLIVSKRIMINALITET

Partene i arbeids- og næringsliv er viktige medspillere for kontrolletatene. Kontrolletatene får innspill om hvordan de kriminelle opererer, utviklingstendenser og konkrete tips om kriminelle miljøer og enkeltsaker.

Vi har under arbeid en tipsrutine der partene i arbeidslivet løpende kan tipse kontrolletatene om arbeidslivskriminalitet.

INNKJØP – BESTE PRAKSIS

SMSØ tar mål av seg til å påvirke innkjøpere i privat og offentlig sektor til å ta i bruk retningslinjer, rutiner og verktøy som holder kriminelle ute fra kontraktskjedene i bransjer som bygg og renhold.

DEBATT

SMSØ har gjennom mange år fulgt utviklingen av svart økonomi gjennom befolkningsundersøkelser. I tillegg til kunnskap om temaet, bidrar undersøkelsene til å sette agenda for samfunnsdebatten. Befolkningsundersøkelser utføres også for å avdekke hvilke tiltak befolkningen mener vil være nyttig i den videre kampen mot svart økonomi.

Vi arrangerer debatter f.eks på Arendalsuka og andre konferanser nasjonalt og lokalt. Lokalt deltar SMSØ i samfunnsdebatten gjennom kronikker, leserinnlegg mv.

SVART ØKONOMI ER EN TYV

KS NHO Skatteetaten Unio YS LO

SAMARBEID MOT SVART ØKONOMI

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 17/00517-11
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Saksgang	Møtedato
Kommunestyret	27.09.2018

RETNINGSLINJER REKRUTTERINGSTILTAK SYKEPLEIERE OG VERNEPLEIERE I HELSE OG OMSORG

Innstilling:

Rådmannens innstilling:
Vedlagte retningslinjer vedtas som gjeldende i forhold knyttet til rekrutteringstiltak for sykepleiere og vernepleiere i Helse og omsorg.

Vedlegg:

Retningslinjer for rekrutteringstiltak sykepleier og vernepleiere i Helse og omsorg

Saksframstilling:

Etter vedtak i kommunestyret 14.desember 2017 er ordningen blitt iverksatt.

Etter et drøyt halvår i drift ser vi at det ligger noen uklarheter i ordningen og at det er behov for tydeliggjøring av ordningen i en retningslinje.

Denne konkretiseringen vil komme frem i vedlagte retningslinjer.

Vurdering:

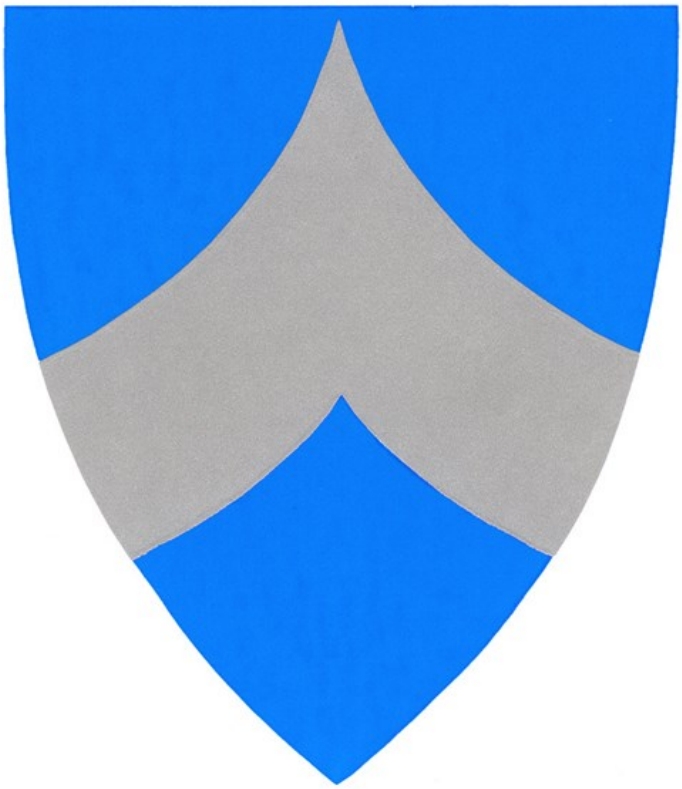
Rådmann vurdere det slik at vedlagte retningslinje vil konkretiserer ordninger bedre slik a denne kan forvaltes på en enklere måte.

Konklusjon:

Vedlagte retningslinjer vedtas som gjeldende i forhold knyttet til rekrutteringstiltak for sykepleiere og vernepleiere i Helse og omsorg.

RETNINGSLINJER FOR GJENNOMFØRING AV REKRUTTERINGSTILTAK FOR SYKEPLEIERE OG VERNEPLEIERE I HELSE OG OMSORG

GRATANGEN KOMMUNE



Utarbeidet av personalrådgiver og sektorleder Helse og omsorg.
Vedtatt i kommunestyret 27.9.2018
Revideres etter hovedoppgjør 2020, ansvarlig Ragnfrid Masterbakk, personalrådgiver.

Innholdsfortegnelse

1. VEDTAK 3
2. FORMÅL 3
3. VARIGHET PÅ TILTAKET 3
4. HVEM GJELDER TILTAK FOR? 3
5. REKRUTTERINGSTILLEGG I FORM AV TILLEGGSLØNN 3
6. REKRUTTERINGSTILLEGG I FORM AV EN EKSTRA FERIEUKE 3
7. REKRUTTERINGSTILLEGG I FORM AV STIPENDORDNING 4

1. Vedtak

Kommunestyret behandlet saken i møte 14.12.2017 sak 51/17

1. Sykepleiere og vernepleiere som er ansatt i helse- og omsorgssektoren i Gratangen kommune gis
    a. et årlig rekrutteringstilskudd på 40.000,-
    b. en ekstra ferieuke med lønn.
2. Ansatte i Gratangen kommune som tar sykepleier- eller vernepleierstudiet gis ett årlig stipend på 30.000,- med en øvre grense på 120.000,- for hele studiet. Det fastsettes en bindingstid på to år.
3. Rekrutteringsordningene innarbeides i budsjett fra 2018 og iverksettes fra 1. januar 2018 under forutsetning av budsjettmessig dekning.
4. Det søkes Fylkesmannen om midler fra «kompetanseløftet».
5. Virkemiddelordningene evalueres etter to år.

2. Formål

Formålet med tiltaket er å rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidskraft i et fagfelt vi ser at det er vanskelig å opprettholde kvalifiserte tjenester som kan innfri lovkravet i denne type tjenester.

3. Varighet på tiltaket

Varighet på tiltaket er satt til to år. Dvs. for årene 2018 og 2019.
Tiltaket evalueres høst 2019 og legges frem for ny behandling i kommunestyret sitt desember møte 2019.

4. Hvem gjelder tiltak for?

Målområdet for dette tiltaket er sykepleier og vernepleier i Helse og omsorg.

Konkret gjelder dette arbeidstaker tilsatt i stillinger med yrkeskode 7174 Sykepleier og 6455 Vernepleier i sektor Helse og sosial.

5. Rekrutteringstillegg i form av tilleggslønn

Rekrutteringstillegg i kroner for disse yrkesgruppene er kroner 40.000,- pr.år i fullstilling. Har den ansatte en lavere stillingsprosent vil rekrutteringstillegg justeres tilsvarende.

Rekrutteringstillegg skal alltid ligge på topp av grunnlønn. Har den ansatt fått tilstått dette tillegger vil ikke kronebeløpet trekkes tilbake selv om ordningen tas bort. Blir ordningen avsluttet flyttes kronetillegget inn som en del av grunnlønnen og ikke lenger ligge på topp.

6. Rekrutteringstillegg i form av en ekstra ferieuke

Rekrutteringstillegg med en ukes ekstra ferie for disse to yrkesgruppene vil være: en ekstra ferieuke pr.år i fullstilling. Har den ansatte en lavere stillingsprosent vil denne ekstra ferieuken justeres tilsvarende.

Rekrutteringsferien gis med full lønn og det foretas ingen ferietrekk for dette. Konkret betyr dette at ansatte i full stilling har fem hverdager ekstra ferie de kan ta ut dersom de har fem vakter i uken på 7.1 timer for ansatte med 35.5 timer uke og 7,5 timer for ansatte med 37,5 timer uke.

Har vi andre turnusordninger vil feriedagene for denne uken tilsvare en gjennomsnittlig ferieuke i turnusplanen.

Den ekstra ferieuken som rekrutteringstillegg skal ligge i en uke uten helgearbeid.

Denne ferieuken faller bort dersom ordningen tas bort.

7. Rekrutteringstillegg i form av stipendordning

Ansatte i Gratangen kommune som tar sykepleier- eller vernepleierstudiet gis ett årlig stipend på 30.000,- med en øvre grense på 120.000,- for hele studiet. Det fastsettes en bindingstid på to år.

Stipendordningen er ikke tilknyttet en spesiell sektor med for alle med et fast tilsettingsforhold til Gratangen kommune.

I vedtaket henvises det til ansatte i Gratangen kommune. Med dette menes ansatte med et fast tilsettingsforhold til kommunen, uavhengig av stillingsstørrelse.

Stipendet utbetales etterskuddsvis pr. semester på bekreftelse fra skole om at semestret er gjennomført.

Da stipendet ikke utbetales på faktiske utgifter vil stipendet være skattepliktig.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00498-4
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Saksgang	Møtedato
Formannskap	18.09.2018
Kommunestyret	27.09.2018

OPPNEVNING AV VALGSTYRET KOMMUNESTYRE- OG FYLKESTINGSVALG 2019

Innstilling:

Rådmannens innstilling:
Formannskapet med vara oppnevnes som valgstyret for kommunestyre- og fylkestingsvalg 2019.

Valgstyret delegeres øvrige myndigheter som har med gjennomføringen av valget å gjøre.

Vedlegg:

Skriv inn vedlegg her

Saksframstilling:

For kommunestyre- og fylkestingsvalg 2019 er det behov for å oppnevne valgstyre.

I kommunen her det vært en praksis at formannskapet oppnevnes til denne oppgaven.
Vara til formannskapet vil også være vare til valgstyret.

Videre har det også vært slik at det samtidig delegeres øvrige myndigheter tilhørende valget til valgstyret.

Vurdering:

Som tidligere år foreslås det å oppnevne formannskapet til valgstyret med de delegert myndighet i saker tilknyttet valget.

Konklusjon:

Formannskapet med vara oppnevnes som valgstyret for kommunestyre- og fylkestingsvalg 2019.

Valgstyret delegeres øvrige myndigheter som har med gjennomføringen av valget å gjøre.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00498
Arkivkode
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	42/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Oppnevning av valgstyret kommunestyre- og fylkestingsvalg 2019

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 42/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Formannskapet med vara oppnevnes som valgstyret for kommunestyre- og fylkestingsvalg 2019.

Valgstyret delegeres øvrige myndigheter som har med gjennomføringen av valget å gjøre.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00498
Arkivkode
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	42/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Oppnevning av valgstyret kommunestyre- og fylkestingsvalg 2019

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 42/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Formannskapet med vara oppnevnes som valgstyret for kommunestyre- og fylkestingsvalg 2019.

Valgstyret delegeres øvrige myndigheter som har med gjennomføringen av valget å gjøre.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00669-2
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Saksgang	Møtedato
Kommunestyret	27.09.2018

INNSTILLING TIL SØKNAD OM SERVERINGS- OG/ELLER SKJENKEBEVILLING

Innstilling:

Rådmannens innstilling:
Straumen Kro og overnatting ved Ann-Karin Kvernmo som skjenke innehaver / daglig leder gid serverings- og skjenkebevilling for alkoholholdige drikker gruppe 1, 2, og 3 i de omsøkte lokaler samt veranda utendørs.

Bevilling gis under forutsetning av at skjenkeinnehaver har bestått kunnskapsprøven i alkoholloven. Dersom unntaket i alkoholloven § 1-7c ikke er tilstede skal det straks oppnevnes en stedfortreder og melding om dette gis til Gratangen kommune.

Bevillingen gjelder fra 29.9.2018 og resten av kommunestyreperioden. Bevillingen opphører seneste 31.03.2020 dersom den ikke fornyes.

Serveringsstedet skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Skjenketiden fastsettes fra 8:00-03:00 for drikke i gruppe 1 og 2 og mellom 13:00 og 03:00. for drikke i gruppe 3.
Konsumet av alkoholholdige drikke skal opphøre senest 30 minutter etter skjenketidens utløp.

Det betales et bevillingsgebyr i hht. § 6-2, etter følgende satser:

Skjenking:

- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1
- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2
- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år kr *5100* for skjenking.

Innen 1.mars hvert år skal Straumen Kro og overnatting levere oppgave til Gratangen kommune over forventet mengde omsatt alkohol i kalenderåret. Videre skal oppgave over faktisk mengde omsatt alkohol i forutgående kalenderår leveres kommunen innen 1.februar i påfølgende år slik at etter regulering av innbetalt gebyr kan gjøres. Oppgaven skal sendes kommune uoppfordret.

Bevillingen gis med forbehold om at det gjennomføres tilsyn/ befaring av lokaler i hht. Miljørettet helsevern jf. Folkehelseloven kap.3, Miljørettet helsevern § 9, innen 31.10.2018.

Utover dette forutsettes det at virksomheten forholder seg til kommunen sin vedtatte Rusmiddelpolitiske handlingsplan og driver ut fra intensjonene i denne.

Vedlegg:

1. Søknad om servering og skjenkebevilling.
2. **Forskrift om endring i forskrift 8. juni 2005 nr. 538 om omsetning av alkoholholdig drikk mv.**

Saksframstilling:

Ann Karin Kvernmo har søkt om servering- og skjenkevilling for Straumen Kro og overnatting, søknad innbefatter også uteservering på lokalets veranda. Ut fra muntlig informasjon vil virksomheten være i Løkta sine lokaliteter. Foretakets¨navn er Straumen Kro og overnatting med org.nr. 920 899 315.

Det søkes som serverings- og skjenkebevilling for drift av kafè, restaurant og pub. Vi har ingen nærmere beskrivelse a virksomheten i bedriften, men ut fra navnet kan det tyde på at bedriften også vil leie ut lokalets overnattingsplasser.

I søknaden oppgis det at åpningstider vil være torsdag til søndag mellom 11:00 og 03:00 og at det vil kunne variere noe innenfor ukedagene.

Utover dette har vi ikke mottatt noen informasjon om virksomheten.

Vi har ikke mottatt politiattest fra bevillingssøker, det er heller ikke fremlagt attest på bestått kunnskapsprøve i alkoholloven. Ei heller foreligger attest for skatt og merverdiavgift.

Vurdering:

Rådmannen vurdere det slik at det vil være hensiktsmessig å gi Straumen Kro og overnatting bevilling under de forutsetninger som ligger i innstillingen. Det vil være hensiktsmessig for Gratangen kommune og få på plass flere overnattingsplasser og økt sysselsetting i næringen.

Konklusjon:

Rådmannens innstilling vil lyde slik:
Straumen Kro og overnatting ved Ann-Karin Kvernmo som skjenke innehaver / daglig leder gid serverings- og skjenkebevilling for alkoholholdige drikker gruppe 1, 2, og 3 i de omsøkte lokaler samt veranda utendørs.

Bevilling gis under forutsetning av at skjenkeinnehaver har bestått kunnskapsprøven i alkoholloven. Dersom unntaket i alkoholloven § 1-7c ikke er tilstede skal det straks oppnevnes en stedfortreder og melding om dette gis til Gratangen kommune.

Bevillingen gjelder fra 29.9.2018 og resten av kommunestyreperioden. Bevillingen opphører seneste 31.03.2020 dersom den ikke fornyes.

Serveringsstedet skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Skjenketiden fastsettes fra 8:00-03:00 for drikke i gruppe 1 og 2 og mellom 13:00 og 03:00. for drikke i gruppe 3.
Konsumet av alkoholholdige drikke skal opphøre senest 30 minutter etter skjenketidens utløp.

Det betales et bevillingsgebyr i hht. § 6-2, etter følgende satser:

Skjenking:

- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år kr *5100* for skjenking.

Innen 1.mars hvert år skal Straumen Kro og overnatting levere oppgave til Gratangen kommune over forventet mengde omsatt alkohol i kalenderåret. Videre skal oppgave over faktisk mengde omsatt alkohol i forutgående kalenderår leveres kommunen innen 1.februar i påfølgende år slik at etter regulering av innbetalt gebyr kan gjøres. Oppgaven skal sendes kommune uoppfordret.

Bevillingen gis med forbehold om at det gjennomføres tilsyn/ befaring av lokaler i hht. Miljørettet helsevern jf. Folkehelseloven kap.3, Miljørettet helsevern § 9, innen 31.10.2018.

Utover dette forutsettes det at virksomheten forholder seg til kommunen sin vedtatte Rusmiddelpolitiske handlingsplan og driver ut fra intensjonene i denne.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00669
Arkivkode
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	47/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	41/18

Innstilling til søknad om serverings- og/eller skjenkebevilling

---

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 47/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Bevilling gis under Straumen Kro og overnatting ved Ann-Karin Kvernmo som skjenke innehaver / daglig leder gid serverings- og skjenkebevilling for alkoholholdige drikker gruppe 1, 2, og 3 i de omsøkte lokaler samt veranda utendørs.
forutsetning av at skjenkeinnehaver har bestått kunnskapsprøven i alkoholloven.
Dersom unntaket i alkoholloven § 1-7c ikke er tilstede skal det straks oppnevnes en stedfortreder og melding om dette gis til Gratangen kommune.

Bevillingen gjelder fra 29.9.2018 og resten av kommunestyreperioden. Bevillingen opphører seneste 31.03.2020 dersom den ikke fornyes.

Serveringsstedet skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Skjenketiden fastsettes fra 8:00-03:00 for drikke i gruppe 1 og 2 og mellom 13:00 og 03:00. for drikke i gruppe 3.
Konsumet av alkoholholdige drikke skal opphøre senest 30 minutter etter skjenketidens utløp.

Det betales et bevillingsgebyr i hht. § 6-2, etter følgende satser:

Skjenking:
- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år kr *5100* for skjenking.

Innen 1.mars hvert år skal Straumen Kro og overnatting levere oppgave til Gratangen kommune over forventet mengde omsatt alkohol i kalenderåret. Videre skal oppgave over faktisk mengde omsatt alkohol i forutgående kalenderår leveres kommunen innen 1.februar i påfølgende år slik at etter regulering av innbetalt gebyr kan gjøres. Oppgaven skal sendes kommune uoppfordret.

Bevillingen gis med forbehold om at det gjennomføres tilsyn/ befaring av lokaler i hht. Miljørettet helsevern jf. Folkehelseloven kap.3, Miljørettet helsevern § 9, innen 31.10.2018.

Utover dette forutsettes det at virksomheten forholder seg til kommunen sin vedtatte Rusmiddelpolitiske handlingsplan og driver ut fra intensjonene i denne.

GRATANGEN KOMMUNE
Årstein, 9470 Gratangen
postmottak@gratangen.kommune.no

SØKNAD OM SERVERINGS- OG/ELLER SKJENKEBEVILLING

SØKNADEN GJELDER:

☒ Serveringsbevilling ☒ Skjenkebevilling ☒ Innendørs ☒ Utendørs	☒ Oppstart av ny virksomhet ☐ Overdragelse av igangværende virksomhet Dato for overdragelse: 03.05.2018

1. SERVERINGS-/SKJENKESTEDET:

Serverings-/skjenkestedets navn: Straumen Kro og overnatting		Lokalenes adresse: Kystkulturveien 875	
Søknaden gjelder følgende lokaler, herunder også utendørs skjenkeareale **(lokalene merkes av på vedlagt plantegning):** Kafe, restaurant og pub. Samt Veranda utendørs			
Organisasjons-/foretaksnr.: 920 899 315	e-postadresse: Anka.kuermo@gmail.com	Telefonnr.: 40460851	Telefaxnr.:
Type virksomhet: ☒ Restaurant ☒ Kafe/konditori ☒ Gatekjøkken ☒ Bar ☒ Diskotek/nattklubb ☐ Annet, spesifiser: ☒ Utendørs skjenking		Dato for søknad til Næringsmiddeltilsynet:	

2. BEVILLINGSSØKER:

Bevillingssøkers navn: Ann Karin Kuermo	Fødsels- og personnr.: 040571	Skattekommune: 1919
Adresse: Kystkulturvein 520	Telefonnr.: 40460851	Telefaxnr.:
Har søker andre serverings-/skjenkebevillinger? ☐ Ja ☒ Nei	Hvis ja, oppgi hvilke:	

3. TYPE ALKOHOLHOLDIG DRIKK:

☒ Øl ☒ Sterkøl ☒ Vin ☒ Brennevin

4. TYPE SKJENKEBEVILLING:

☒ Alminnelig bevilling ☐ Sluttet selskap

5. SKJENKE- OG ÅPNINGSTIDER:

Hvilke ukedager gjelder skjenkingen: Torsdag, fredag, lørdag og søndag.	Klokkeslett for skjenkingen: Etter kommunens regulativer.
Åpningstider: 11⁰⁰ - 03⁰⁰ Vil variere litt når det gjelder ukedagene.	

6. STYRER OG STEDFORTREDER (gjelder bare søknad om serveringsbevilling):

Styrers navn: Ann Karin Kuermo	Fødsels- og personnr.: 040571	Skattekommune: 1919
Adresse: Kystkulturveien 520	Telefonnr.: 40460851	Telefaxnr.:
Stedfortreders navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:

7. EIERSAMMENSETNING:

Navn og adresse:	Eierandel:	Fødselsnr.:	Skattekommune

8. PERSONER SOM MOTTAR EN VESENTLIG DEL AV VIRKSOMHETENS AVKASTNING, NÅR DETTE AVVIKER FRA PKT. 4:

Navn og adresse:	Tilknytning til virksomheten:	Fødselsnr.:	Skattekommune

9. NÅVÆRENDE ELLER TIDLIGERE VIRKSOMHETER SOM PERSONER NEVNT I PKT. 2, 3, 4, 5, 7 OG 8 ER/HAR VÆRT INVOLVERT I DE SISTE 10 ÅR:

Personens navn:	Virksomhetens navn:	
Organisasjons-/foretaksnr.:	Posisjon/stilling:	Tidsrom:
Personens navn:	Virksomhetens navn:	
Organisasjons-/foretaksnr.:	Posisjon/stilling:	Tidsrom:

10. STYRER OG STEDFORTREDER FOR SKJENKEBEVILLING (gjelder bare søknad om skjenkebevilling):

Styrers navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune:
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:
Stedfortreders navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:

11. PERSONER SOM HAR VESENTLIG INNFLYTELSE OVER VIRKSOMHETEN (fylles bare ut når dette avviker fra pkt. 2, 3, 4, 5 og 7):

Navn og adresse:	Tilknytning til virksomheten:	Fødselsnr.:	Skattekommune

18/06-18 Gratangen
Sted og dato

Underskrift

Søknaden sendes: Gratangen kommune, Årstein, 9470 Gratangen
e-post: postmottak@gratangen.kommune.no

From: Lena Solvang
Sent: Tuesday, December 5, 2017 1:25 PM
To: Reidun Myrvang
Subject: VS: Informasjon om nye gebyrsatser i alkoholforskriften § 6-2
Attachments: gebyrendring 2017 endelig.docx

Fra: Lena Solvang
Sendt: 1. desember 2017 07:54
Til: Lena Solvang <Lena.Solvang@gratangen.kommune.no>
Emne: VS: Informasjon om nye gebyrsatser i alkoholforskriften § 6-2

Fra: Trykk-Tjenester [mailto:Trykk-Tjenester@helsedir.no]
Sendt: 30. november 2017 14:45
Kopi: Vibeke Halvorsrud Marthinsen <Vibeke.Halvorsrud.Marthinsen@helsedir.no>
Emne: Informasjon om nye gebyrsatser i alkoholforskriften § 6-2

Helsedirektoratet

Til alle landets kommuner og fylkesmenn

Helse- og omsorgsdepartementet vedtok 21. november 2017 endringer i gebyrsatsene i alkoholforskriften § 6-2. Se vedlagte endringsforskrift.
Gebyrene er inflasjonsjustert og avrundet på vanlig måte.

De nye gebyrsatsene trer i kraft 1. januar 2018.

Endringene er meddelt Lovdata for kunngjøring i Norsk Lovtidend.

Med vennlig hilsen

Vibeke H. Marthinsen
Seniorrådgiver
Avdeling levekår og helse
tlf. 810 20 050, dir. 24 16 32 66

Helsedirektoratet
Pb 7000 St Olavs plass, 0130 Oslo, Universitetsgata 2
www.helsedirektoratet.no

Forskrift om endring i forskrift 8. juni 2005 nr. 538 om omsetning av alkoholholdig drikk mv.

(Fastsatt 21. november 2017 av Helse- og omsorgsdepartementet med hjemmel i lov 2. juni 1989 nr. 27 om omsetning av alkoholholdig drikk m.v. § 7-1)

I

I forskrift 8. juni 2005 nr. 538 om omsetning av alkoholholdig drikk mv. gjøres følgende endringer:

§ 6-2 skal lyde:

§ 6-2. Gebyret skal betales etter følgende satser:

Salg:

- *0,21* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *0,57* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

Skjenking:

- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år minimum kr *1630* for salg og kr *5100* for skjenking. Bevillingsmyndigheten kan likevel i særlige tilfeller bestemme at gebyret skal settes lavere. For ambulerende bevilling kan bevillingsmyndigheten kreve et gebyr på inntil kr *360* pr. gang.

II

Endringene trer i kraft 1. januar 2018.

From: Ragnfrid Masterbakk
Sent: Tuesday, July 31, 2018 8:49 AM
To: Lina Eliassen; oddleif.pedersen@nav.no; post.nordland@politiet.no
Subject: Uttalelse til søknad om serverings- og skjenkesøknad.
Attachments: 18_00669-1 Søknad om serverings- og_eller skjenkebevilling 218150_1_1.pdf

Gratangen kommune ber om uttalelse på denne serverings- og skjenke søknaden.

Med hilsen

Ragnfrid Masterbakk
Personalrådgiver Gratangen kommune

Tlf: 77 02 18 04 / 975 44 365
E-post: ragnsen@gratangen.kommune.no

Hjemmeside: www.gratangen.kommune.no

Gratangen kommune -et sted å bli glad i

GRATANGEN KOMMUNE
Årstein, 9470 Gratangen
postmottak@gratangen.kommune.no

SØKNAD OM SERVERINGS- OG/ELLER SKJENKEBEVILLING

SØKNADEN GJELDER:

☒ Serveringsbevilling ☒ Skjenkebevilling ☒ Innendørs ☒ Utendørs	☒ Oppstart av ny virksomhet ☐ Overdragelse av igangværende virksomhet Dato for overdragelse: 03.05.2018

1. SERVERINGS-/SKJENKESTEDET:

Serverings-/skjenkestedets navn: Straumen Kro og overnatting		Lokalenes adresse: Kystkulturveien 875	
Søknaden gjelder følgende lokaler, herunder også utendørs skjenkeareale **(lokalene merkes av på vedlagt plantegning):** Kafe, restaurant og pub. Samt Veranda utendørs			
Organisasjons-/foretaksnr.: 920 899 315	e-postadresse: Anka.kuermo@gmail.com	Telefonnr.: 40460851	Telefaxnr.:
Type virksomhet: ☒ Restaurant ☒ Kafe/konditori ☒ Gatekjøkken ☒ Bar ☒ Diskotek/nattklubb ☐ Annet, spesifiser: ☒ Utendørs skjenking		Dato for søknad til Næringsmiddeltilsynet:	

2. BEVILLINGSSØKER:

Bevillingssøkers navn: Ann Karin Kuermo	Fødsels- og personnr.: 040571	Skattekommune: 1919
Adresse: Kystkulturvein 520	Telefonnr.: 40460851	Telefaxnr.:
Har søker andre serverings-/skjenkebevillinger? ☐ Ja ☒ Nei	Hvis ja, oppgi hvilke:	

3. TYPE ALKOHOLHOLDIG DRIKK:

☒ Øl ☒ Sterkøl ☒ Vin ☒ Brennevin

4. TYPE SKJENKEBEVILLING:

☒ Alminnelig bevilling ☐ Sluttet selskap

5. SKJENKE- OG ÅPNINGSTIDER:

Hvilke ukedager gjelder skjenkingen: Torsdag, fredag, lørdag og søndag.	Klokkeslett for skjenkingen: Etter kommunens regulativer.
Åpningstider: 11⁰⁰ - 03⁰⁰ Vil variere litt når det gjelder ukedagene.	

6. STYRER OG STEDFORTREDER (gjelder bare søknad om serveringsbevilling):

Styrers navn: Ann Karin Kuermo	Fødsels- og personnr.: 040571	Skattekommune: 1919
Adresse: Kystkulturveien 520	Telefonnr.: 40460851	Telefaxnr.:
Stedfortreders navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:

7. EIERSAMMENSETNING:

Navn og adresse:	Eierandel:	Fødselsnr.:	Skattekommune

8. PERSONER SOM MOTTAR EN VESENTLIG DEL AV VIRKSOMHETENS AVKASTNING, NÅR DETTE AVVIKER FRA PKT. 4:

Navn og adresse:	Tilknytning til virksomheten:	Fødselsnr.:	Skattekommune

9. NÅVÆRENDE ELLER TIDLIGERE VIRKSOMHETER SOM PERSONER NEVNT I PKT. 2, 3, 4, 5, 7 OG 8 ER/HAR VÆRT INVOLVERT I DE SISTE 10 ÅR:

Personens navn:	Virksomhetens navn:	
Organisasjons-/foretaksnr.:	Posisjon/stilling:	Tidsrom:
Personens navn:	Virksomhetens navn:	
Organisasjons-/foretaksnr.:	Posisjon/stilling:	Tidsrom:

10. STYRER OG STEDFORTREDER FOR SKJENKEBEVILLING (gjelder bare søknad om skjenkebevilling):

Styrers navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune:
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:
Stedfortreders navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:

11. PERSONER SOM HAR VESENTLIG INNFLYTELSE OVER VIRKSOMHETEN (fylles bare ut når dette avviker fra pkt. 2, 3, 4, 5 og 7):

Navn og adresse:	Tilknytning til virksomheten:	Fødselsnr.:	Skattekommune

18/06-18 Gratangen
Sted og dato

Pan K Kæsmo
Underskrift

Søknaden sendes: Gratangen kommune, Årstein, 9470 Gratangen
e-post: postmottak@gratangen.kommune.no

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: 1453_001.pdf
Tilgangskode: Unntatt offentlighet
Paragraf: Offl §13 jfr Fvl §13

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: 1454_001.pdf
Tilgangskode: Unntatt offentlighet
Paragraf: Offl §13 jfr Fvl §13

Lavangen kommune

Kunnskapsprøven i alkoholloven — skjenkebevilling

Ann Karin Kvemmo, 04.05.1971

har den 04.10.2016 bestått kunnskapsprøve i alkoholloven (lov av 2. juni 1989 nr. 27 om omsetning av alkoholholdig drikk mv.), og oppfyller således krav til dokumentert kunnskap om alkoholloven jf. alkoholloven § 1-7c og kap. 5 i forskrift av 8. juni 2005 nr. 538 om omsetning av alkoholholdig drikk mv.

Lavangen kommune, 5.10.2016

For Lavangen kommune

ORDFØRER I LAVANGEN

For Lavangen kommune

Skatteetaten

Astafjord kemnerkontor

U.off. offl. § 13, sktbl. § 3-2

Straumen Kro og Overnatting Ann Karin Kv...
Kystkulturveien 875
9470 GRATANGEN

Attest for skatt og merverdiavgift

Attesten er produsert på bakgrunn av registrerte opplysninger i skatte- og avgiftssystemene per 21.08.2018. For spørsmål om merverdiavgift kontakt Skatteetaten. For spørsmål om øvrige skatte- og avgiftskrav kontakt skatteoppkrever.

Gjelder:

Fødselsnummer 040571*****

Følgende forfalte ikke betalte restanser er registrert på ovennevnte foretak/person per dags dato:

Forskuddsskatt og restskatt inkl trygdeavgift	0
Forskuddsskatt og restskatt foretak	0
Forskuddstrekk (som arbeidsgiver, inkl. trygdeavgift)	0
Utleggstrekk (som arbeidsgiver)	0
Arbeidsgiveravgift (som arbeidsgiver)	0
Ansvarskrav (skatt)	0
Renter og gebyr (skatt)	0
Merverdiavgift (som avgiftspliktig)	0
Ansvarskrav (Mva)	0
Renter og gebyr mv. (Mva)	0

Ved offentlige anskaffelser skal attesten ikke være eldre enn 6 måneder.

Dokumentet er elektronisk godkjent og er derfor ikke signert

Brønnøysundregistrene

Organisasjonsnr : 920 899 315
STRAUMEN KRO OG OVERNATTING
ANN KARIN KVERNMO
Kystkulturveien 875
9470 GRATANGEN

26.05.2018

Registrering i Enhetsregisteret

Vi viser til elektronisk utfylt melding mottatt 15.05.2018 med referansenummer 2018 0034 0314 62 og saksnummer 2018/996420 for:

Navn/foretaksnavn:	STRAUMEN KRO OG OVERNATTING ANN KARIN KVERNMO
Adresse:	Kystkulturveien 875 9470 GRATANGEN
Org.form:	Enkeltpersonforetak

Enheten er registrert i Enhetsregisteret med organisasjonsnummer 920 899 315.

Registerutskriften viser hvilke opplysninger Enhetsregisteret har registrert. Opplysningene blir stående i Enhetsregisteret til vi får melding om endring eller sletting. Vennligst ta kontakt med Enhetsregisteret hvis noen av de registrerte opplysningene er feil.

I etterkant av nyregistreringen blir enkelte andre opplysninger registrert, bl.a. næringskode. Du har gratis tilgang til oppdatert registerutskrift via tjenesten "Produkter og tjenester fra Brønnøysundregistrene" i www.altinn.no. De fleste registrerte opplysningene kan du også se ved å bruke oppslagstjenesten "Nøkkelopplysninger fra Enhetsregisteret" på www.brreg.no.

Med hilsen
BRØNNØYSUNDREGISTRENE - Enhetsregisteret

Arnt Kristiansen
underdirektør

Bjørn Petter Mikkelsen Arntsen
saksbehandler

Eventuelle spørsmål kan rettes til Opplysningstelefonen på telefonnummer 75 00 75 00.

Brønnøysundregistrene
Postadresse: Enhetsregisteret, Postboks 900, 8910 Brønnøysund
Telefoner: Opplysningstelefonen 75 00 75 00 Administrasjonen 75 00 75 09 Telefaks 75 00 75 05
E-post: firmapost@brreg.no Internett: www.brreg.no
Organisasjonsnummer: 974 760 673

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00669
Arkivkode
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	47/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	41/18

Innstilling til søknad om serverings- og/eller skjenkebevilling

---

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 47/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Bevilling gis under Straumen Kro og overnatting ved Ann-Karin Kvernmo som skjenke innehaver / daglig leder gid serverings- og skjenkebevilling for alkoholholdige drikker gruppe 1, 2, og 3 i de omsøkte lokaler samt veranda utendørs.
forutsetning av at skjenkeinnehaver har bestått kunnskapsprøven i alkoholloven.
Dersom unntaket i alkoholloven § 1-7c ikke er tilstede skal det straks oppnevnes en stedfortreder og melding om dette gis til Gratangen kommune.

Bevillingen gjelder fra 29.9.2018 og resten av kommunestyreperioden. Bevillingen opphører seneste 31.03.2020 dersom den ikke fornyes.

Serveringsstedet skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Skjenketiden fastsettes fra 8:00-03:00 for drikke i gruppe 1 og 2 og mellom 13:00 og 03:00. for drikke i gruppe 3.
Konsumet av alkoholholdige drikke skal opphøre senest 30 minutter etter skjenketidens utløp.

Det betales et bevillingsgebyr i hht. § 6-2, etter følgende satser:

Skjenking:
- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år kr *5100* for skjenking.

Innen 1.mars hvert år skal Straumen Kro og overnatting levere oppgave til Gratangen kommune over forventet mengde omsatt alkohol i kalenderåret. Videre skal oppgave over faktisk mengde omsatt alkohol i forutgående kalenderår leveres kommunen innen 1.februar i påfølgende år slik at etter regulering av innbetalt gebyr kan gjøres. Oppgaven skal sendes kommune uoppfordret.

Bevillingen gis med forbehold om at det gjennomføres tilsyn/ befaring av lokaler i hht. Miljørettet helsevern jf. Folkehelseloven kap.3, Miljørettet helsevern § 9, innen 31.10.2018.

Utover dette forutsettes det at virksomheten forholder seg til kommunen sin vedtatte Rusmiddelpolitiske handlingsplan og driver ut fra intensjonene i denne.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00858-2
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Saksgang	Møtedato
Formannskap	18.09.2018
Kommunestyret	27.09.2018

INNSTILLING SØKNAD OM SKJENKEBEVILLING

Innstilling:

Rådmannens innstilling:
Rådmannen vurdere det slik at det vil være hensiktsmessig å gi Gratangen fjellhotell A/S bevilling under de forutsetninger som ligger i innstillingen. Det vil være hensiktsmessig for Gratangen kommune og få på plass flere overnattingsplasser og økt sysselsetting i næringen.

Konklusjon:
Rådmannens innstilling vil lyde slik:
Gratangen fjellhotell A/S ved Hilde Tendeland som skjenkeinnehaver / daglig leder gis serverings- og skjenkebevilling for alkoholholdige drikker gruppe 1, 2, og 3 i de omsøkte lokaliteter. Som stedfortreder for skjenkeinnehaver er Magnus Strand

Bevilling gis under forutsetning av at skjenkeinnehaver og stedfortreder har bestått kunnskapsprøven i alkoholloven. Dersom unntaket i alkoholloven § 1-7c ikke er tilstede skal det straks oppnevnes en stedfortreder og melding om dette gis til Gratangen kommune.

Videre er det en forutsetning for bevilling av godkjent politiattest er fremlagt før oppstart.

Bevillingen gjelder fra 29.9.2018 og resten av kommunestyreperioden. Bevillingen opphører seneste 31.03.2020 dersom den ikke fornyes.

Serveringsstedet skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Skjenketiden fastsettes fra 8:00-03:00 for drikke i gruppe 1 og 2 og mellom 13:00 og 03:00. for drikke i gruppe 3.
Konsumet av alkoholholdige drikke skal opphøre senest 30 minutter etter skjenketidens utløp.

Det betales et bevillingsgebyr i hht. § 6-2, etter følgende satser:

Skjenking:

- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år kr *5100* for skjenking.

Innen 1.mars hvert år skal Gratangen fjellhotell A/S levere oppgave til Gratangen kommune over forventet mengde omsatt alkohol i kalenderåret. Videre skal oppgave over faktisk mengde omsatt alkohol i forutgående kalenderår leveres kommunen innen 1.februar i påfølgende år slik at etter regulering av innbetalt gebyr kan gjøres. Oppgaven skal sendes kommune uoppfordret.

Bevillingen gis med forbehold om at det gjennomføres tilsyn/ befaring av lokaler i hht. Miljørettet helsevern jf. Folkehelseloven kap.3, Miljørettet helsevern § 9, innen 31.10.2018.

Utover dette forutsettes det at virksomheten forholder seg til kommunen sin vedtatte Rusmiddelpolitiske handlingsplan og driver ut fra intensjonene i denne.

Vedlegg:

1. Skjenkesøknad

2. MVA og skatteattest

3. Vedlegg men info fra søker

4. Betalingssatser i Gratangen kommune

Saksframstilling:

Hilde Tendeland har søkt om servering- og skjenkevilling for Gratangen fjellhotell A/S, søknad innbefatter Restaurant, bar, resepsjon, pub kjeller etg, utendørs terrasse og asfaltert område i front av hotellet ved særskilte anledninger.

Det søkes som serverings- og skjenkebevilling for drift av hotellet og dets virksomhet. Henviser til vedlagte beskrivelse fra søker.

Tidsrom salg av alkoholholdige drikker:
Resepsjon:
Salg av alkoholholdig drikk i gruppe 1 og 2 uten tidsbegrensning til konsum på rom.
Bar, restaurant, pub, terrasse, samt uteområde i front av hotellet:
Salg av alkoholholdig drikk i gruppe 1 og 2, fra kl. 0800-0300.
Salg av alkoholholdig drikk i gruppe 3, fra kl. 1300-0300.
Serveringsstedene skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og skal utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

For beskrivelse av virksomheten henvises til vedlegg.

Søkere har ikke mottatt politiattest enda og har ikke fått gjennomført kunnskapsprøve i fht alkoholloven. De sier at de håper at dette er på plass ganske snart.

Vurdering:
Rådmannen vurdere det slik at det vil være hensiktsmessig å gi Gratangen fjellhotell A/S bevilling under de forutsetninger som ligger i innstillingen. Det vil være hensiktsmessig for Gratangen kommune og få på plass flere overnattingsplasser og økt sysselsetting i næringen.

Konklusjon:
Rådmannens innstilling vil lyde slik:
Gratangen fjellhotell A/S ved Hilde Tendeland som skjenkeinnehaver / daglig leder gis serverings- og skjenkebevilling for alkoholholdige drikker gruppe 1, 2, og 3 i de omsøkte lokaliteter. Som stedfortreder for skjenkeinnehaver er Magnus Strand

Bevilling gis under forutsetning av at skjenkeinnehaver og stedfortreder har bestått kunnskapsprøven i alkoholloven. Dersom unntaket i alkoholloven § 1-7c ikke er tilstede skal det straks oppnevnes en stedfortreder og melding om dette gis til Gratangen kommune.

Videre er det en forutsetning for bevilling av godkjent politiattest er fremlagt før oppstart.

Bevillingen gjelder fra 29.9.2018 og resten av kommunestyreperioden. Bevillingen opphører seneste 31.03.2020 dersom den ikke fornyes.

Serveringsstedet skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Skjenketiden fastsettes fra 8:00-03:00 for drikke i gruppe 1 og 2 og mellom 13:00 og 03:00. for drikke i gruppe 3.

Konsumet av alkoholholdige drikke skal opphøre senest 30 minutter etter skjenketidens utløp.

Det betales et bevillingsgebyr i hht. § 6-2, etter følgende satser:

Skjenking:

- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år kr *5100* for skjenking.

Innen 1.mars hvert år skal Gratangen fjellhotell A/S levere oppgave til Gratangen kommune over forventet mengde omsatt alkohol i kalenderåret. Videre skal oppgave over faktisk mengde omsatt alkohol i forutgående kalenderår leveres kommunen innen 1.februar i påfølgende år slik at etter regulering av innbetalt gebyr kan gjøres. Oppgaven skal sendes kommune uoppfordret.

Bevillingen gis med forbehold om at det gjennomføres tilsyn/ befaring av lokaler i hht. Miljørettet helsevern jf. Folkehelseloven kap.3, Miljørettet helsevern § 9, innen 31.10.2018.

Utover dette forutsettes det at virksomheten forholder seg til kommunen sin vedtatte Rusmiddelpolitiske handlingsplan og driver ut fra intensjonene i denne.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00858
Arkivkode
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	48/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Innstilling søknad om skjenkebevilling

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 48/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Gratangen fjellhotell A/S ved Hilde Tendeland som skjenkeinnehaver / daglig leder gis serverings- og skjenkebevilling for alkoholholdige drikker gruppe 1, 2, og 3 i de omsøkte lokaliteter. Som stedfortreder for skjenkeinnehaver er Magnus Strand

Bevilling gis under forutsetning av at skjenkeinnehaver og stedfortreder har bestått kunnskapsprøven i alkoholloven. Dersom unntaket i alkoholloven § 1-7c ikke er tilstede skal det straks oppnevnes en stedfortreder og melding om dette gis til Gratangen kommune.

Videre er det en forutsetning for bevilling av godkjent politiattest er fremlagt før oppstart.

Bevillingen gjelder fra 29.9.2018 og resten av kommunestyreperioden. Bevillingen opphører seneste 31.03.2020 dersom den ikke fornyes.

Serveringsstedet skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Skjenketiden fastsettes fra 8:00-03:00 for drikke i gruppe 1 og 2 og mellom 13:00 og 03:00. for drikke i gruppe 3.
Konsumet av alkoholholdige drikke skal opphøre senest 30 minutter etter skjenketidens utløp.

Det betales et bevillingsgebyr i hht. § 6-2, etter følgende satser:

Skjenking:

- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år kr *5100* for skjenking.

Innen 1.mars hvert år skal Gratangen fjellhotell A/S levere oppgave til Gratangen kommune over forventet mengde omsatt alkohol i kalenderåret. Videre skal oppgave over faktisk mengde omsatt alkohol i forutgående kalenderår leveres kommunen innen 1.februar i påfølgende år slik at etter regulering av innbetalt gebyr kan gjøres. Oppgaven skal sendes kommune uoppfordret.

Bevillingen gis med forbehold om at det gjennomføres tilsyn/ befaring av lokaler i hht. Miljørettet helsevern jf. Folkehelseloven kap.3, Miljørettet helsevern § 9, innen 31.10.2018.

Utover dette forutsettes det at virksomheten forholder seg til kommunen sin vedtatte Rusmiddelpolitiske handlingsplan og driver ut fra intensjonene i denne.

GRATANGEN KOMMUNE

SØKNAD OM SERVERINGS- OG/ELLER SKJENKEBEVILLING

SØKNADEN GJELDER:

☐ Serveringsbevilling ☐ Skjenkebevilling ☐ Innendørs ☐ Utendørs	☐ Oppstart av ny virksomhet ☐ Overdragelse av igangværende virksomhet Dato for overdragelse:

1. SERVERINGS-/SKJENKESTEDET:

Serverings-/skjenkestedets navn:		Lokalenes adresse:	
Søknaden gjelder følgende lokaler, herunder også utendørs skjenkeareale **(lokalene merkes av på vedlagt plantegning)**:			
Organisasjons-/foretaksnr.:	e-postadresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:
Type virksomhet: ☐ Restaurant ☐ Kafe/konditori ☐ Gatekjøkken ☐ Bar ☐ Diskotek/nattklubb ☐ Annet, spesifiser: ☐ Utendørs skjenking		Dato for søknad til Næringsmiddel-tilsynet:	

2. BEVILLINGSSØKER:

Bevillingssøkers navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune:
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:
Har søker andre serverings-/skjenkebevillinger? ☐Ja ☐Nei	Hvis ja, oppgi hvilke:	

3. TYPE ALKOHOLHOLDIG DRIKK:

☐Øl	☐Sterkøl	☐Vin	☐Brennevin

4. TYPE SKJENKEBEVILLING:

☐Alminnelig bevilling	☐Sluttet selskap

5. SKJENKE- OG ÅPNINGSTIDER:

Hvilke ukedager gjelder skjenkingen:	Klokkeslett for skjenkingen:
Åpningstider:	

6. STYRER OG STEDFORTREDER (gjelder bare søknad om serveringsbevilling):

Styrers navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune:
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:
Stedfortreders navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:

7. EIERSAMMENSETNING:

Navn og adresse:	Eierandel:	Fødselsnr.:	Skattekommune

8. PERSONER SOM MOTTAR EN VESENTLIG DEL AV VIRKSOMHETENS AVKASTNING, NÅR DETTE AVVIKER FRA PKT. 4:

Navn og adresse:	Tilknytning til virksomheten:	Fødselsnr.:	Skattekommune

9. NÅVÆRENDE ELLER TIDLIGERE VIRKSOMHETER SOM PERSONER NEVNT I PKT. 2, 3, 4, 5, 7 OG 8 ER/HAR VÆRT INVOLVERT I DE SISTE 10 ÅR:

Personens navn:	Virksomhetens navn:	
Organisasjons-/foretaksnr.:	Posisjon/stilling:	Tidsrom:
Personens navn:	Virksomhetens navn:	
Organisasjons-/foretaksnr.:	Posisjon/stilling:	Tidsrom:

10. STYRER OG STEDFORTREDER FOR SKJENKEBEVILLING (gjelder bare søknad om skjenkebevilling):

Styrers navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune:
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:
Stedfortreders navn:	Fødsels- og personnr.:	Skattekommune
Adresse:	Telefonnr.:	Telefaxnr.:

11. PERSONER SOM HAR VESENTLIG INNFLYTELSE OVER VIRKSOMHETEN (fylles bare ut når dette avviker fra pkt. 2, 3, 4, 5 og 7):

Navn og adresse:	Tilknytning til virksomheten:	Fødselsnr.:	Skattekommune

....

Sted og dato Underskrift

Søknaden sendes: Gratangen kommune, Årstein, 9470 Gratangen

e-post: postmottak@gratangen.kommune.no

VEILEDNING FOR UTFYLLING

Innledning:
Dersom søknadsskjemaet ikke gir tilstrekkelig plass til utfylling av opplysninger, kan opplysningene framgå av egne vedlegg til skjemaet (påse at vedleggene er merket med det punkt vedlegget refererer seg til).
Dette søknadsskjemaet gjelder **ikke** for ambulerende skjenkebevilling/bevilling for enkelt anledning.

1. Serverings-/skjenkestedet:
Oppgi serverings-/skjenkestedets navn, adresse hvor servering skal foregå, og organisasjons-/foretaksnummer. Dette er det nummeret selskapet/serveringsstedet har fått ved registrering av foretaket i Enhetsregisteret i Brønnøysund.
Næringsmiddeltilsynet skal godkjenne
oppstart av ethvert serverings-/skjenkested. Angi dato for når slik søknad til næringsmiddeltilsynet ble sendt. Søknadsskjema kan fås ved henv. til servicekontoret.

2. Bevillingssøker:
Angi hvem som søker om bevilling, d.v.s. hvem som blir bevillingshaver dersom bevillingssøknaden innvilges. Bevillingshaver er den person for hvis regning serverings-/skjenkestedet skal drives, med andre ord den som er økonomisk ansvarlig for virksomheten. Dette kan enten være en fysisk eller juridisk person (selskap/ sammenslutning). Oppgi navn, adresse, telefon og evt. telefax til bevillingssøker. Dersom serveringsstedet drives av en person (enkeltmannsforetak), oppgis søkerens fødsels- og personnr. (11 siffer). Dersom serveringsstedet drives av en juridisk person, oppgis organisasjons-/foretaksnr. Angi den kommune bevillingssøker skatter til. Det skal også oppgis om bevillingssøker har andre serverings- eller skjenkebevillinger. Dersom dette er tilfellet, oppgi navn og adresse på serverings-/skjenkestedene dette gjelder. Dersom bevillingssøker er en juridisk person skal det også oppgis navn, adresse, telefonnr., evt. telefaxnr. til en kontaktperson som kan besvare evt. spørsmål i forbindelse med søknads-behandlingen.

3. Styrer og stedfortreder (serveringsbevilling)
Oppgi navn, adresse, fødsels- og personnr., telefonnr. og skattekommune til serverings-/skjenkestedets styrer og stedfortreder. Hvem som er styrer framkommer av serveringslovens §4 og alkohollovens §1-7 c). Etter serveringslovens §4 er styrer den person som har det reelle ansvaret for den daglige driften av serverings-/skjenkestedet ved styrers fravær. Se for øvrig pkt. 7.

4.Serverings-/skjenkestedets eiersammensetning:
Dersom serveringsstedet drives av en juridisk person, skal det oppgis navn på personer eller selskaper som direkte eller indirekte eier eller kontrollerer det foretaket som driver serveringsstedet.

Alle med vesentlige eierinteresser i foretaket som driver serveringsvirksomheten skal oppgis her. Hva som anses som vesentlige eierinteresser, vil avhenge av eier-sammensetningen for øvrig. En eierandel på mer enn 33,33% vil alltid være vesentlig. Dersom serveringsstedet er et enkeltmannsforetak, kan det henvises til pkt. 1 og 2.
Når det gjelder søknader om serveringsbevilling, skal eierandelene til ektefelle, samboer eller slektning i rett oppad- eller nedadstigende linje, samt søsken medregnes i vurderingen av om en person eier eller kontrollerer mer enn 33,33% av eierandelene, jfr. serveringslovens §7. Dette for å unngå enkle omgåelser av vandelskravet.
Oppgi navn, adresse, fødsels- og personnr./ organisa-sjonsnr. på ovennevnte personer/selskaper og eieran-delens størrelse i %, samt hvilken kommune ved-kommende skatter til.

5. Oversikt over personer som mottar en vesentlig del av virksomhetens avkastning
Oppgi navn, adresse, fødsels- og personnr./ organisasjonsnr. på den/de som formelt ikke er oppført som eiere, og som likevel mottar en vesentlig del av serveringsstedets avkastning. Det siktes her til personer som har rett til serveringsvirksomhetens avkastning, uansett hvilket grunnlag denne retten bygger på. Det er ikke avgjørende om avkastningen er utdelt eller mottatt. Oppgi hvilken tilknytning vedkommende har til serveringsvirksomheten, og hvilken kommune ved-kommende skatter til.
Dette punktet skal ikke fylles ut dersom det er samsvar mellom de som eier serveringsvirksomheten (pkt. 4) og de som mottar avkastning av virksomhetens inntekter.

6. Nåværende eller tidligere virksomheter som personer har vært/er involvert i de siste 10 år:
Her skal det angis om de personer som er oppgitt i pkt. 2, 3, 4, 5, 7 og 8 for tiden eller tidligere (ikke lengre tilbake enn 10 år) er/har vært involvert i driften av andre virksomheter. Med involvert menes f.eks. om ved-kommende er/har vært daglig leder, eier, styreleder eller styremedlem i andre virksomheter (også andre virk-somheter enn serverings-/skjenkesteder) eller på annen måte har hatt ansvaret for driften av en virksomhet. Oppgi navn på den person som har hatt en slik rolle som nevnt ovenfor, virksomhetens navn, organisasjonsnr. og hvilken stilling vedkommende har hatt i virksomheten (f.eks. daglig leder, eier, styreleder, styremedlem m.v.)

7. Styrer og stedfortreder (skjenkebevilling)
Etter alkohollovens §1-7 c) er styrer for skjenke-bevillingen den person som har styringsrett over skjenkingen, herunder ansvar for å føre tilsyn med utøvelsen av bevillingen. I styrers fravær er det sted-fortreder som har dette ansvaret. I de fleste tilfeller vil styrer etter alkoholloven også være den person som har det reelle ansvaret for den daglige driften av serverings-/skjenkestedet (daglig leder), slik dette er definert i serveringslovens §4.
Pkt. 7 skal kun fylles ut når styrer og stedfortreder for skjenkebevillingen er andre personer enn de som er oppgitt under pkt. 3

8. Personer som har vesentlig innflytelse over virksomheten

Dette punktet skal kun fylles ut når andre personer enn de som er nevnt under pkt. 2, 3, 4, 5 og 7 har vesentlig innflytelse over virksomheten. Dette vil f.eks. gjelde ansatte ledere som ikke er styrer eller eier.

9. Hvilken alkoholholdig drikk det søkes om bevilling for

Kryss av for det som passer. Skjenkebevilling kan gis for en, flere eller alle typer alkoholholdig drikk. Det gjøres oppmerksom på at bevilling for brennevin bare kan gis dersom det er gitt bevilling for øl og vin. Bevilling for vin kan bare gis dersom det også er gitt bevilling for øl.

10. Type skjenkebevilling

Kryss av for om søknaden gjelder alminnelig skjenkebevilling eller sluttet selskap. Vi gjør oppmerksom på at dette skjemaet ikke gjelder søknad om ambulerende skjenkebevilling eller bevilling for enkelt anledning.

11. Skjenke- og åpningstider

Skjenketiden er i h.h.t. de til enhver tid gjeldende retningslinjer for alkoholbevillingspolitikken i Sør-Varanger kommune.

Ny alkohollov gir anledning til å skjenke brennevin på søndager mellom kl. 13:00 og kl. 24:00, jfr. alkohollovens §4-4 og de kommunale retningslinjer.

Det gis anledning til å skjenke alkohol til kl. 02:30 på 2. juledag og nyttårsaften, og dager før bevegelige helligdager og høytidsdager.

Uteservering er etter gitt bevilling tillatt fram til kl. 22:00.

Åpningstid: 30 minutter etter at skjenketiden er utløpt.

Vedlegg

For søknad om serveringsbevilling:

Det skal vedlegges en bekreftet kopi av styrets bevis på bestått etablererprøve. Det skal også vedlegges skatteattest for den for hvis regning virksomheten drives, d.v.s. den som blir bevillingshaver dersom bevillingssøknaden innvilges. Skatteattest utstedes av kommunekassereren på forespørsel. Attesten skal være oppdatert og innhentet tidligst 3 måneder forut for innsending av bevillingssøknad til kommunen. Skatteattester som er eldre enn 3 mnd. vil ikke bli akseptert.

Skjenkebevilling

Det skal vedlegges bekreftet kopi av styrers og stedfortreders bevis på bestått kunnskapsprøve etter alkoholloven. Dersom søknaden kun gjelder skjenkebevilling må søkeren ha serveringsbevilling fra før.

Det skal legges ved tegninger av skjenkestedet, som viser lokalets arealer og deres funksjoner, d.v.s. hva som er bar, spiseavdeling, dansegulv, scene osv. Videre skal det legges ved en konseptbeskrivelse som bør inneholde informasjon om type skjenkested (f.eks. restaurant med hovedvekt på matservering, kafe, discotek el.lign.), målgruppe (ungdom, voksne, familier, eldre osv.) og om det drives annen virksomhet i tilknytning til skjenkestedet.

Underskrift

Den som søker om bevilling må datere og underskrive søknaden. Dersom bevillingssøker er et selskap, skal søknaden underskrives av den som har fullmakt til å skrive under på selskapets vegne.

Skatteetaten

Astafjord kemnerkontor

U.off. offl. § 13, sktbl. § 3-2

Gratangen Fjellhotell AS
C/O Gratangen Hotell
9470 GRATANGEN

Attest for skatt og merverdiavgift

Attesten er produsert på bakgrunn av registrerte opplysninger i skatte- og avgiftssystemene per 04.09.2018. For spørsmål om merverdiavgift kontakt Skatteetaten. For spørsmål om øvrige skatte- og avgiftskrav kontakt skatteoppkrever.

Gjelder:

Organisasjonsnummer 920 934 986
Organisasjonsnummer 920 934 986 er ikke registrert i Merverdiavgiftsregisteret.

Følgende forfalte ikke betalte restanser er registrert på ovennevnte foretak/person per dags dato:

Forskuddsskatt og restskatt inkl trygdeavgift	0
Forskuddsskatt og restskatt foretak	0
Forskuddstrekk (som arbeidsgiver, inkl. trygdeavgift)	0
Utleggstrekk (som arbeidsgiver)	0
Arbeidsgiveravgift (som arbeidsgiver)	0
Ansvarskrav (skatt)	0
Renter og gebyr (skatt)	0
Merverdiavgift (som avgiftspliktig)	0
Ansvarskrav (Mva)	0
Renter og gebyr mv. (Mva)	0

Ved offentlige anskaffelser skal attesten ikke være eldre enn 6 måneder.

Dokumentet er elektronisk godkjent og er derfor ikke signert

Søknad om serverings- og skjenkebevilling

Det søkes med dette om servering- og skjenkevilling for Gratangen Fjellhotell, org.nr. 920934986. Dette med Hilde Tendeland som bevillingshaver og Magnus Strand som stedfortreder.

Hotellet er under oppstart.

Søknaden innbefatter innendørs resepsjon, bar, restaurant, pub, uteservering på lokalets terrasse, samt asfaltert område, nærmest i front av hotellet. Dette ved særskilte anledninger som for eksempel utendørs konserter, med scene på terrasse, eller andre særskilte arrangement hvor det asfalterte området fysisk avgrenses til sitteområde med mulighet for servering av mat og/eller drikke.

Søknaden gjelder alkoholholdige drikker i gruppe 1, 2 og 3.

Tidsrom salg av alkoholholdige drikker:

Resepsjon:

Salg av alkoholholdig drikk i gruppe 1 og 2 uten tidsbegrensning til konsum på rom.

Bar, restaurant, pub, terasse, samt uteområde i front av hotellet:

Salg av alkoholholdig drikk i gruppe 1 og 2, fra kl. 0800-0300.

Salg av alkoholholdig drikk i gruppe 3, fra kl. 1300-0300.

Serveringsstedene skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og skal utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Gratangen Fjellhotell skal være et aktivitetsbasert økohotell med helårs drift. Kundebasen vil primært være grupper av internasjonale gjester som skal delta på guidede aktiviteter og turer i nærområdet (ski, sykling, klatring osv.) Hotellets plassering gir store muligheter til midnattsol- og nordlysturisme. Daglig stopper flere turistbusser, bobiler, campingturister og andre forbipasserende ved hotellet.

Gratangen Fjellhotell er lokalisert i fjellsiden over Gratangsfjorden. Det ligger isolert til, uten annen bebyggelse i umiddelbar nærhet. Tilgang til hotellet går via avkjørsel fra E6 på oversiden, samt via den gamle E6, som er en ikke vedlikeholdt vei som går fra Nederst i Gratangsbotn og opp til E6 forbi hotellet. Det er god plass til parkering og adkomst, med tilgjengeligeheten er god hele året.

Hotellet har vært i drift som hotell, mer eller mindre uavbrutt, siden første oppføring i 1928. Det har imidlertid ikke vært hotelldrift der de siste årene. Hotellet har en unik plassering og historisk og kulturell kapital, som trekker mange turister og stedsinteresserte mennesker.

Fjellhotellet ønsker å gi et hotell- og serveringstilbud til firma og befolkning i Gratangen og området rundt. Effekten av et økt overnattings- og aktivitetstilbud i regionen forventes å kunne bidra til å styrke andre, nærliggende bedrifter, både i form av kjøpte tjenester og rekrutering av arbeidskraft, men også som et attraktiv supplement som kan føre til økt verdiskapning for lokale bedrifter.

Med vennlig hilsen

Hilde Tendeland og Magnus Strand

Bjerkvik, 6/9-2018

Vedlegg:

1. Politiattest

2. Attest bestått kunnskapsprøve i alkoholloven

3. Attest for skatt og merverdiavgift.

4. Opptegnet skjenkeområde

From: Lena Solvang
Sent: Tuesday, December 5, 2017 1:25 PM
To: Reidun Myrvang
Subject: VS: Informasjon om nye gebyrsatser i alkoholforskriften § 6-2
Attachments: gebyrendring 2017 endelig.docx

Fra: Lena Solvang
Sendt: 1. desember 2017 07:54
Til: Lena Solvang <Lena.Solvang@gratangen.kommune.no>
Emne: VS: Informasjon om nye gebyrsatser i alkoholforskriften § 6-2

Fra: Trykk-Tjenester [mailto:Trykk-Tjenester@helsedir.no]
Sendt: 30. november 2017 14:45
Kopi: Vibeke Halvorsrud Marthinsen <Vibeke.Halvorsrud.Marthinsen@helsedir.no>
Emne: Informasjon om nye gebyrsatser i alkoholforskriften § 6-2

Helsedirektoratet

Til alle landets kommuner og fylkesmenn

Helse- og omsorgsdepartementet vedtok 21. november 2017 endringer i gebyrsatsene i alkoholforskriften § 6-2. Se vedlagte endringsforskrift.
Gebyrene er inflasjonsjustert og avrundet på vanlig måte.

De nye gebyrsatsene trer i kraft 1. januar 2018.

Endringene er meddelt Lovdata for kunngjøring i Norsk Lovtidend.

Med vennlig hilsen

Vibeke H. Marthinsen
Seniorrådgiver
Avdeling levekår og helse
tlf. 810 20 050, dir. 24 16 32 66

Helsedirektoratet
Pb 7000 St Olavs plass, 0130 Oslo, Universitetsgata 2
www.helsedirektoratet.no

Forskrift om endring i forskrift 8. juni 2005 nr. 538 om omsetning av alkoholholdig drikk mv.

(Fastsatt 21. november 2017 av Helse- og omsorgsdepartementet med hjemmel i lov 2. juni 1989 nr. 27 om omsetning av alkoholholdig drikk m.v. § 7-1)

I

I forskrift 8. juni 2005 nr. 538 om omsetning av alkoholholdig drikk mv. gjøres følgende endringer:

§ 6-2 skal lyde:

§ 6-2. Gebyret skal betales etter følgende satser:

Salg:

- *0,21* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1
- *0,57* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

Skjenking:

- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1
- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2
- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år minimum kr *1630* for salg og kr *5100* for skjenking. Bevillingsmyndigheten kan likevel i særlige tilfeller bestemme at gebyret skal settes lavere. For ambulerende bevilling kan bevillingsmyndigheten kreve et gebyr på inntil kr *360* pr. gang.

II

Endringene trer i kraft 1. januar 2018.

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/00858
Arkivkode
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	18.09.2018	48/18
2 Kommunestyret	27.09.2018	

Innstilling søknad om skjenkebevilling

Formannskap har behandlet saken i møte 18.09.2018 sak 48/18

Møtebehandling

Votering
Innstilling enstemmig vedtatt.

Vedtak

Gratangen fjellhotell A/S ved Hilde Tendeland som skjenkeinnehaver / daglig leder gis serverings- og skjenkebevilling for alkoholholdige drikker gruppe 1, 2, og 3 i de omsøkte lokaliteter. Som stedfortreder for skjenkeinnehaver er Magnus Strand

Bevilling gis under forutsetning av at skjenkeinnehaver og stedfortreder har bestått kunnskapsprøven i alkoholloven. Dersom unntaket i alkoholloven § 1-7c ikke er tilstede skal det straks oppnevnes en stedfortreder og melding om dette gis til Gratangen kommune.

Videre er det en forutsetning for bevilling av godkjent politiattest er fremlagt før oppstart.

Bevillingen gjelder fra 29.9.2018 og resten av kommunestyreperioden. Bevillingen opphører seneste 31.03.2020 dersom den ikke fornyes.

Serveringsstedet skal holde lukket mellom 03:00 og 06:00 og utover dette forholde seg til alkohollovens bestemmelser om skjenketider.

Skjenketiden fastsettes fra 8:00-03:00 for drikke i gruppe 1 og 2 og mellom 13:00 og 03:00. for drikke i gruppe 3.
Konsumet av alkoholholdige drikke skal opphøre senest 30 minutter etter skjenketidens utløp.

Det betales et bevillingsgebyr i hht. § 6-2, etter følgende satser:

Skjenking:

- *0,47* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 1

- *1,24* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 2

- *4,09* kr pr. vareliter for alkoholholdig drikk i gruppe 3.

Bevillingsgebyret utgjør pr. år kr *5100* for skjenking.

Innen 1.mars hvert år skal Gratangen fjellhotell A/S levere oppgave til Gratangen kommune over forventet mengde omsatt alkohol i kalenderåret. Videre skal oppgave over faktisk mengde omsatt alkohol i forutgående kalenderår leveres kommunen innen 1.februar i påfølgende år slik at etter regulering av innbetalt gebyr kan gjøres. Oppgaven skal sendes kommune uoppfordret.

Bevillingen gis med forbehold om at det gjennomføres tilsyn/ befaring av lokaler i hht. Miljørettet helsevern jf. Folkehelseloven kap.3, Miljørettet helsevern § 9, innen 31.10.2018.

Utover dette forutsettes det at virksomheten forholder seg til kommunen sin vedtatte Rusmiddelpolitiske handlingsplan og driver ut fra intensjonene i denne.

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00897-1
Saksbehandler Ragnfrid Masterbakk

Saksgang	Møtedato
Kommunestyret	27.09.2018
Kommunestyret	27.09.2018

SUPPLERINGSVALG VARA TIL KONTROLLUTVALGET HØST 2018

Innstilling:

1. Som vara til kontrollutvalget velges……..
2. Som nestleder i kontrollutvalget velges ……..

Vedlegg:

Skriv inn vedlegg her

Saksframstilling:

På kommunestyret i juni ble det gjort suppleringsvalg til kontrollutvalget.

Nils-Petter Sørli som var vara ble da valgt til ordinært medlem slik at hans vara plass ble tom.

Kontrollutvalget pr. nå består av:

Leder:	Terje Flaaten-Stokkan
Medlem:	Nils-Petter Sørli
Medlem:	Vigdis Hansen
Vara:	ledig etter Nils-Petter Sørli
	Arnulf Andreassen
	Gunnar Holmstad

Kommunestyret må derfor velge ny vara til kontrollutvalget.

Videre er det behov for å konstituere nestleder til samme utvalg. Dette gjøres blant de sittende utvalgsmedlemmer.

Vurdering:

I denne saken har rådmannen ingen innstilling men ber kommunestyret om å komme frem med forslag på hvem de ønsker inn i disse rollene.

Konklusjon:

3. Som vara til kontrollutvalget velges……..
4. Som nestleder i kontrollutvalget velges ……..

GRATANGEN KOMMUNE

Arkivsak-dok. 18/00849-1
Saksbehandler Ole Kristian Severinsen

Saksgang	Møtedato
Kommunestyret	27.09.2018

VANNREGIONUTVALGET – OPPNEVNING AV KOMMUNENS REPRESENTANT

Innstilling:
Saken legges fram uten innstilling.

Vedlegg:
Ingen vedlegg

Saksframstilling:

EUs vanndirektiv er gjort til norsk rett. Bestemmelsene i vanndirektivet er nedfelt i forskrift om rammer for vannforvaltningen.

Fra Miljødirektoratets hjemmeside har vi hentet følgende utdrag:

Vannforskriften skal sørge for at vannmiljøet blir beskyttet og brukt på en bærekraftig måte. Vi setter miljømål for alt vann, både i elver, innsjøer, kystvann og grunnvann. For å sikre miljøtilstanden i vannet, iverksetter vi tiltak for å forebygge, forbedre eller gjenopprette tilstanden der det er nødvendig.

Vannforskriften forutsetter samarbeid mellom alle som bruker og påvirker vannet. Det omfatter alle nivåer av myndigheter, kommuner, virksomheter, interesseorganisasjoner, utdanningsinstitusjoner, forskere og næringsliv.

En forvaltning basert på kunnskap og samarbeid mellom ulike sektorer vil gjøre det lettere å finne kostnadseffektive, samfunnsøkonomisk lønnsomme og treffsikre tiltak. Samtidig sikrer vi at innsatsen på tvers av sektorene blir mer målrettet og samordnet. Resultatet blir bedre miljøtilstand for vannet.

Fra Forskrift om rammer for vannforvaltningen (sist endret 28.06.2018) har vi hentet følgende:

§20.(vannregioner og vannregionmyndigheter)

Landet er delt inn i 16 vannregioner, 11 med avrenning til norsk kyst og 5 med avrenning til Sverige eller Finland, jf. nærmere angivelse i vedlegg I.

Landets vannregioner administreres av 11 fylkeskommuner som er utpekt som vannregionmyndigheter, med ansvar for de vannregioner eller deler av internasjonale vannregioner som ligger i Norge, jf. nærmere angivelse i vedlegg I.

§ 21.(vannregionmyndighetens ansvar)

Vannregionmyndigheten skal koordinere arbeidet med å gjennomføre oppgavene som følger av denne forskriften i henhold til tidsfristene som er angitt. Dette innebærer blant annet å legge til rette for arbeidet som skal utføres, følge opp myndigheter som har oppgaver i henhold til forskriften, gjennomføre egne oppgaver og samordne de ulike bidragene. Dette skal skje i nært samarbeid med vannregionutvalget.

§ 22.(vannregionutvalg)

Vannregionmyndigheten skal innenfor den enkelte vannregion opprette et vannregionutvalg under ledelse av vannregionmyndigheten. Vannregionutvalget skal være sammensatt av representanter for vannregionmyndigheten og øvrige fylkeskommuner, fylkesmannsembeter, samt andre berørte sektormyndigheter og kommuner. Representanter for berørte rettighetshavere og private og allmenne brukerinteresser skal være nært knyttet til vannregionutvalget gjennom en referansegruppe.

Sektormyndigheter, fylkeskommuner og kommuner har innenfor sine ansvarsområder ansvar for å utrede forslag til tiltak, samt å utrede premissene for fastsettelse av miljømål.

Saken handler om å oppnevne kommunens representant til Vannregionutvalget.

Vurdering:

Det er kommunenes øverste politiske ledelse som til nå har møtt i vannregionutvalget. Rådmannen mener dette kan være en god praksis å videreføre.

Konklusjon:
Saken legge fram for kommunestyret uten tilråding.