

+ Gode råd

– kunnskap for likestilling

SAMARBEIDSFORUMET AV
FUNKSJONSHEMMEDES ORGANISASJONER,
UNGE FUNKSJONSHEMMEDE OG
FUNKSJONSHEMMEDES FELLESGRUPPER



2

- Inkluderende arbeidsliv inn i kommunale og fylkeskommunale strategier og planer
- Kommunens aktivitets- og redegjørelsesplikt

Janne Skei, SAFO

Gjennomgangen av del om kommunale planer og aktivitets- og redegjørelsesplikt inneholder:

- Likestillings- og diskrimineringsloven, om aktivitets- og redegjørelsesplikt
- Det kommunale plansystemet
 - Planstrategi
 - Kommuneplanen
 - Samfunnsdel
 - Arealdel
 - Temaplan
 - Handlingsdel og økonomi
- Asker kommune – eks. på temaplaner, tiltak inkluderende arbeidsliv funksjonshemmede

Forbud mot å diskriminere

Likestillings- og diskrimineringsloven

§ 6. Forbud mot å diskriminere

- Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.
- Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.
- Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.
- Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter [§§ 7](#) og [8](#) som ikke er lovlig etter [§§ 9](#), [10](#) eller [11](#).

§ 7. Direkte forskjellsbehandling

- Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd.

§ 8. Indirekte forskjellsbehandling

- Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i [§ 6](#) første ledd.

Kommunenes aktivitets- og redegjørelsesplikt

Likestillings- og diskrimineringsloven

§ 24. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt

- Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i [§ 6](#). Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.
- Offentlige myndigheter skal redegjøre for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Kommunenes aktivitets- og redegjørelsesplikt

Redegjørelsen skal beskrive minst 5 momenter

- **Hvilke prinsipp, prosedyrer og standarder har kommunen for likestilling?**
- **Hva gjør kommunen for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i arbeidet?**
- **Hvordan jobber kommunen for å omsette prinsipp, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling?**
- **Hvordan vurderer kommunen resultatene som er oppnådde, særlig i året som har gått, men også over lengre tid dersom man ser at det er formålstenleg å beskrive en lengre trend.**
- **Hvilke forventninger har kommunen til arbeidet framover.** Skal kommunen fortsette med bestemte tiltak, eller har den planar om å prioritere annerledes neste år?

Redegjørelsen skal stå i årsrapport/årsmelding eller annet offentlig tilgjengelig dokument.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) følger opp kommunenes aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) og likestillingsplikt for offentlig sektor (LOS-plikt). LDO veileder kommunene, ber om dokumentasjon på likestillingsarbeid og kan be om forbedringer i redegjørelsen.

Kommunal og fylkeskommunal planlegging

Plan- og bygningslov legger rammene for hvordan kommunene skal gjennomføre kommunale planlegging

- **Planstrategi – planen før planene** (minst en gang hver valgperiode). Mål å få inn sentrale tema som gjelder likestilling for funksjonshemmede) – Blir utgangspunkt for nærmere planer, tiltak og budsjetter i planperioden

Eks. Kongsberg kommune – fra planstrategien:

Det er viktig at barn, unge og eldre har gode og egnede boforhold, at unge kan etablere seg på boligmarkedet, at tilflyttende arbeidstakere har et sted å bo, og at eldre og personer med nedsatt funksjonsevne har tilgang på egnede boliger med universell utforming. Et godt og variert boligtilbud kan også forebygge at flere blir vanskeligstilte på boligmarkedet og motvirke segregering

Kommunene har et særlig ansvar for å sikre lett tilgjengelige arealer, av god kvalitet, til opphold og aktivitet for barn og unge, eldre og mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Kommunal og fylkeskommunal planlegging

Plan- og bygningslov legger rammene for hvordan kommunene skal gjennomføre kommunale planlegging

Kommuneplanen: Konkretiserer målene og planene for å møte utfordringene.

- Samfunnsdel med handlingsdel
- Arealdel

Samfunnsdelen: Langsiktige utfordringer, mål og strategier for kommunesamfunnet som helhet og kommunen som organisasjon. Grunnlag for sektorenes planer og virksomhet i kommunen. Gi retningslinjer for hvordan mål og strategier skal gjennomføres.

Arealdel: En arealdel som viser sammenheng mellom fremtidig samfunnsutvikling og arealbruk. Støtte opp om målsetningene i samfunnsdelen. Eks. – dersom man har som mål å sikre en inkluderende skole, lager man ikke en arealplan med plan for spesialskole.

Eks. Kongsberg kommune – fra samfunnsdel:

Planen mangler konkretiseringer knyttet til funksjonsevne (tilgjengelige, gode boliger med universell utforming)

Kommunal og fylkeskommunal planlegging

Plan- og bygningslov legger rammene for hvordan kommunene skal gjennomføre kommunale planlegging

Temaplanen:

En del av kommunens styringssystem. Skal følge føringer i kommuneplanenes samfunnsdel, fungere som forberedende dokumenter og prosesser til arbeidet med budsjett og handlingsprogram.

Planer for bestemte tjenester, temaer eller sektorer. Utdypende analyser av tjenesteområder, utfordringer, valg som bør tas.

Eks. Kongsberg kommune – temaplan:

«Leve hele livet – personer med nedsatt funksjonsevne»

Kommunal og fylkeskommunal planlegging

Plan- og bygningslov legger rammene for hvordan kommunene skal gjennomføre kommunale planlegging

Temaplanen – Eks. noen tiltak fra temaplan funksjonshemmede i Kongsberg kommune:

Tjenestene har god kvalitet

TILTAK:

- Kommunen sikrer at tjenesteyteren har kompetanse på etisk refleksjon
- Det sikres i hver enkelt seksjon at alle ansatte kjenne kommunens etikk plakat og kommunens verdier
- Kommunen sikrer at tjenesteytere har kompetanse på habilitering
- Tjenestene bruker tydelig språk i all sin kommunikasjon, inkludert bruk av tolketjeneste og oversettelser
- Øke kompetansen om hvordan menneskerettighetene (CRPD) skal ivaretas for personer med funksjonsnedsettelse og bruke CRPD aktivt i kommunens planstrategi

EKSEMPEL – ASKER KOMMUNE – Strategiske satsninger

Asker kommune arbeider aktivt med å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet gjennom ulike strategier og tiltak. Dette er nedfelt i flere av kommunens styringsdokumenter, som Temaplan «På lik linje» og Likestillingsrapporten.

- **Temaplan «På lik linje»:** Denne planen er kommunens overordnede strategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Ett av hovedmålene er å rekruttere flere innbyggere i denne gruppen til det ordinære arbeidslivet.
- **Arbeidsgiverpolitikk:** I sin temaplan for arbeidsgiverpolitikk forplikter kommunen seg til å fremme inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Som en stor arbeidsgiver skal Asker gå foran med et godt eksempel.
- **Samarbeid med NAV:** Asker kommune har en strategisk samarbeidsavtale med NAV for å motvirke utenforskap og bedre arbeidsinkluderingen for ulike grupper, inkludert de med nedsatt funksjonsevne.

Asker kommune - Temaplan

- «På lik linje» er kommunens temaplan for funksjonshemmede.
- Gjennom planen skal kommunen tilrettelegge for at funksjonshemmede aktivt kan delta i samfunnet gjennom selvbestemmelse, opplever medvirkning, inkludering og tilhørighet på lik linje med andre.
- Temaplanen skal bidra til tjeneste og samfunnsutvikling i tråd med CRPD.



- **TEMAPLAN**

- **FOR PERSONER MED
NEDSATT
FUNKSJONSEVNE**

- **«PÅ LIK LINJE»**

Syv innsatsområder i temaplanen «På lik linje» (Asker kommune)

- Inkludering, medvirkning og deltagelse
 - Familie og pårørende
 - Barnehage og skole
 - Arbeid og aktivitet
 - Bolig og bomiljø
- Helhetlige og sammenhengende brukerforløp
 - Kompetanse og innovasjon

OM INNSATSOMRÅDET «ARBEID OG AKTIVITET»

- Innsatsområdet er delt inn i 3 strategier
- Hver av strategiene inneholder
 - ett hovedmål,
 - ett delmål og
 - ett satsningsområde.

Strategi 1 – Bidra til rekruttering og inkludering i ordinært arbeidsliv

- Asker kommune skal bidra til at flere innbyggere med nedsatt funksjonsevne rekrutteres og inkluderes i det ordinære arbeidsliv

Hovedmål:

Askersamfunnet har virkemidler, partnerskap og samarbeid på tvers som sikrer en bærekraftig utvikling.

Delmål:

Frivilligheten, næringslivet, kommunen og andre aktører deltar i gjensidig forpliktende samarbeid for å oppnå en bærekraftig utvikling.

Satsingsområde:

Samarbeid for å nå målene.

Strategi 2 – Som arbeidsgiver – tilrettelegge for at flere funksjonshemmede inkluderes

- Asker kommune skal som arbeidsgiver tilrettelegge at flere funksjonshemmede inkluderes i arbeidslivet

Hovedmål:

Asker kommune fremmer inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

Delmål:

Asker kommune sikrer de ansattes rettigheter og fremmer et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle.

Satsingsområde:

Medarbeidere.

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt

§ 26 – Arbeidsgivers aktivitetsplikt

- Arbeide aktivt, målrettet og planmessig – fremme likestilling og hindre diskriminering. Omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Gjelder ALLE offentlige virksomheter og private virksomheter som jevnlig sysselsetter 50 ansatte (hvis en av arbeidslivets parter krever det gjelder dette også for private virksomheter 20 – 50 ansatte) – skal innenfor sin virksomhet:
 - a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for diskriminering, bl.a. annet hvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruk av ufrivillig deltidsarbeid
 - b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
 - c) Iverksette tiltak egnet til å motvirke diskriminering, bidra til økt likestilling og mangfold i virksomhet
 - d) Vurdere resultater av a) – c).

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

§ 26 a. – Arbeidsgivers redegjørelsesplikt

- Plikter å REDEGJØRE for den faktiske tilstanden og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.
- Redegjørelsen skal gis i årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument.
- Redegjørelse skal utformes på en måte som gjør at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes.
- Resultat av lønnskartlegging skal fremgå i redegjørelse i anonymisert form
- Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, LDO og forskere har rett til innsyn i resultat av lønnskartlegging, også når resultater ikke kan anonymiseres.
- Opplysninger kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelse.

Strategi 3 – videreutvikle variert og tilrettelagt dagaktivitets- og arbeidstilbud

- Asker kommune skal bidra til å videreutvikle et variert og tilrettelagt dagaktivitets- og arbeidstilbud

Hovedmål:

Askersamfunnet sikrer god helse og fremmer livskvalitet for alle, uansett alder.

Delmål:

Askersamfunnet arbeider helsefremmende og forebyggende for å oppnå god folkehelse, motvirke utenforskap og redusere risikoen for sykdom og tidlig død..

Satsingsområde:

God helse.

Asker kommune tiltak og ordninger

- **Arbeids- og aktivitetssentre:** Kommunen driver egne arbeids- og aktivitetssentre som tilbyr individuelt tilrettelagte arbeidstilbud for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Her legges det vekt på å skape en trygg og variert arbeidsplass.
- **Asker Produkt AS:** Dette er en moderne produksjonsbedrift eid av Asker kommune, som spesialiserer seg på tilrettelagt arbeid og arbeidsinkludering.
- **Universell utforming:** For å sikre like muligheter jobber kommunen kontinuerlig med universell utforming av sine bygg, slik at de er tilgjengelige for alle.
- **Tilrettelegging på arbeidsplassen:** Kommunen har fokus på individuell karriereplanlegging for sine ansatte og er forpliktet til å gjøre nødvendige tilpasninger på arbeidsplassen.
- **Samarbeid med næringslivet:** Asker kommune og Asker Næringsforening samarbeider for å oppfordre private bedrifter til å ta et samfunnsansvar og inkludere mennesker som har falt utenfor arbeidslivet. Dette gjøres blant annet gjennom prosjekter og frokostmøter.
- **Inkluderingspris:** I samarbeid med blant annet arbeids- og inkluderingsbedrifter kårer Asker årlig «Årets Inkluderingsbedrift», som en anerkjennelse til bedrifter som utmerker seg innen arbeidsinkludering.
- **Kontakt og veiledning:** Personer med behov kan ta kontakt med kommunens innbyggertorg for å få veiledning om tilgjengelige tiltak og tjenester.

Likestillingsrapport Asker kommune

Temaplan arbeidsgiverpolitikk blir fulgt opp gjennom reglementer, retningslinjer og andre administrative handlings- og tiltaksplaner for innsatsområdene. I kommunens kvalitetssystem finnes rutiner og prosesser for kommunens arbeid.

- **Dette skjer blant annet gjennom:**
- en egen prosess for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering sikres en forsvarlig håndtering dersom det oppstår saker om trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse mv. Det gjennomføres årlige kurs i temaet.
- kommunens varslingsordning
- kommunens prosess for tilrettelegging sikres aktivt arbeid med funksjonskartlegging og tilretteleggingstiltak for å beholde ansatte med midlertidige eller varige funksjonsnedsettelse i jobb. Eksempler på tiltak:
 - Redusert arbeidstid/tilpasset arbeidstid
 - Tilpasning av arbeidsplassen
 - Omstilling til annet arbeid

Likestillingsrapport Asker kommune

Stillingsannonser

- Alle stillingsannonseene inneholder følgende tekst: "Vi mener inkludering og mangfold er en styrke, og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn".

Kommunen har et aktivt samarbeid med NAV lokalt, NAV arbeidslivssenter og NAV hjelpemiddelsentral Vest-Viken. Samarbeidet bidrar til å finne gode løsninger i enkeltsaker. I tillegg vil dette på et overordnet nivå sikre at kommunen er oppdatert på aktuelle hjelpetiltak og støtteordninger som bidrar til å få / beholde medarbeidere med nedsatt funksjonsevne i arbeid.

Likestillingsrapport Asker kommune

Tilrettelegging

Asker kommune jobber med ulike tilretteleggingstiltak som kan bidra til at mennesker med for eksempel funksjonsnedsettelse kan delta på lik linje inn i arbeidslivet som funksjonsfriske.

Tiltak innen tilrettelegging

- **Universell utforming av kommunens bygg**
- Asker kommune jobber kontinuerlig med å oppdatere gamle bygg slik at de oppfyller kravene knyttet til universell utforming. Det blir tilrettelagt fra kommunen når det oppstår behov for ansatt hvor gjeldende universell utforming enda ikke er utbedret.
- **Tilgjengelighetserklæring**
- Asker kommune arbeider kontinuerlig med å sikre at nettsiden er tilgjengelig for alle, uavhengig av funksjonsevne. For å oppnå dette benytter vi verktøyet Siteimprove for å analysere og forbedre nettsiden. I samarbeid med vår leverandør sikrer vi at nettsiden oppfyller de lovpålagte kravene for universell utforming.
- Kommunen jobber aktivt med tredjepartsleverandører for å sikre at deres løsninger også følger kravene for universell utforming. Tilgjengelighetserklæringene oppdateres årlig, og dokumenteres i kvalitetssystemet.
- Kommunen legger stor vekt på å lære opp våre ansatte til å publisere innhold på en måte som er lett for alle å forstå og som er i tråd med Asker kommunes språkprofil.

Likestillingsrapport Asker kommune

Kurs

Det gjennomføres interne kurs om CRPD - Rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne for kommunens ledere og ansatte. FN-konvensjonen skal bidra til å motvirke diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Asker kommune har opprettet nettverk innenfor CRPD, som består av tverrfaglige ressurspersoner.

Arbeid mot mobbing og trakassering i arbeidslivet

Asker kommune jobber systematisk mot alle former for mobbing og trakassering i arbeidslivet. Det er utarbeidet en egen prosess for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering. Prosessen skal sikre en forsvarlig håndtering dersom det oppstår saker om mobbing og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse mv. Det gjennomføres årlige kurs i temaet.



Gode råd-siden

Kapittel 6.4 Arbeid

Kapittel 7.4 Arbeid