



Likestillings- og mangfolds plan

Våler Kommune

2016-2018

Innhold

Likestillings- og mangfolds plan Våler Kommune 2016-2018	1
Innledning.....	4
Mål.....	4
Planens oppbygging	4
Hovedutfordringer	4
Del 1 - Definisjoner og lovgrunnlag.....	5
Kjønn.....	5
Lovgrunnlag.....	5
Moderat kvotering og positiv særbehandling.....	5
Funksjonsevne	6
Lovgrunnlag.....	6
Forskjellsbehandling kan være lovlig	6
Etnisitet	6
Lovgrunnlag.....	7
Forskjellsbehandling kan være lovlig	7
Positiv særbehandling	7
Språk.....	7
Lovgrunnlag.....	7
Forskjellsbehandling kan være lovlig.	7
Religion/livssyn og politisk tilhørighet	7
Lovgrunnlag.....	8
Alder	8
Lovgrunnlag.....	8
Forskjellsbehandling kan være lovlig	8
Seksuell orientering og kjønnsidentitet	9
Lovgrunnlag.....	9
Vold og trakassering.....	9
Aktivitets- og rapporteringsplikten	10
Del 2 Mål og Tiltak.....	11
Våler kommune som arbeidsgiver	11
Våler kommune som tjenesteyter.....	12
Våler kommune som samfunnsutvikler	12
Våler kommune som lokaldemokrati	12
Evaluerings.....	13
Virkningstidspunkt.....	13

Lovgrunnlag	13
Referanser	13

Innledning

Likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven presiserer at alle offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion m.v. på alle samfunnsområder. Dette gjelder stat og kommune som offentlig myndighet: dvs. som myndighetsutøver og tjenesteleverandør, og som arbeidsgiver. Formuleringen kom inn i likestillingsloven i 2002 og i diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven i 2009. Dette er et omfattende krav om en gjennomgående bevissthet og aktivitet på alle fagområder og på alle nivåer i all offentlig virksomhet. Som arbeidsgiver er det i tillegg en plikt til å redegjøre for likestillingstilstand mellom kjønn, og tiltak relatert til kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne på personalområdet. Redegjørelsen skal stå i årsberetningen for kommunen. Kravet om aktivitets- og rapporteringsplikt for arbeidsgiver, er også nedfelt i kommuneloven.

Mål

Våler kommune vil føre en politikk som har som mål å sikre likestilling og mangfold på alle nivåer i organisasjonen og unngå diskriminering.

Kommunen skal sette opp tiltak som sikrer likestilling og likeverd, samt gode og rettferdige arbeidsvilkår:

- Likestilling og mangfold skal være integrert i alle enheter i kommunen
- Bevissthet, kunnskap og holdninger om likestilling og mangfold skal styrkes

Planens oppbygging

Planen er bygget opp i to deler.

Del 1: Definisjoner, lovgrunnlag og fakta beskrivelser for Våler kommune

Del 2: Mål og tiltak for Våler kommune

Hovedutfordringer

- Våler kommune skal gi rom for ulike typer mennesker med ulike perspektiver, interesser og erfaringer
- Våler kommune skal sikre likestilling og likeverd for alle
- Likestilling og likeverd er avhengig av godt lederskap og bevisstgjøring av holdninger på alle nivå
- Likestilling og mangfold må være integrert i det daglige personalarbeidet blant annet ved å arbeide aktivt for en bedre kjønnsbalanse
- Likestilling- og mangfoldperspektivet må sees i sammenheng med kompetanseutvikling
- Aktiv innsats for å få en mer kjønns- og mangfolds balansert rekruttering ved å finne tiltak for å kunne fremstå som en attraktiv arbeidsplass
- Forholdene skal legges til rette for personer med nedsatt funksjonsevne, ulik etnisitet og ulik livsfase

Del 1 - Definisjoner og lovgrunnlag

Denne delen av planen gir en beskrivelse/definisjon av de ulike områdene som kommer inn under likestilling diskrimineringsbegrepet, samt gjeldende lovgrunnlag. Det er omtalt områder der positiv særbehandling, moderat kvotering og forskjellsbehandling kan være tillatt.

Kjønn

Med kjønn menes biologisk, sosialt, psykologisk og kulturelt kjønn.

Lovgrunnlag

Likestillingsloven forbyr diskriminering på bakgrunn av kjønn. Hvis en person stilles dårligere enn en annen på grunn av sitt kjønn, kan personen være utsatt for kjønnsdiskriminering. Loven gjelder på alle samfunnsområder bortsett fra i private forhold og indre forhold i trossamfunn.

Moderat kvotering og positiv særbehandling

Selv om ingen skal forskjellsbehandles på grunn av kjønn, kan positiv særbehandling være lov. En arbeidsgiver kan foretrekke ett kjønn dersom det fremmer likestilling. Det er da en forutsetning at den personen arbeidsgiver tilsetter er like - eller tilnærmet like kvalifisert som konkurrenten av motsatt kjønn.

Bruk av positiv særbehandling og andre tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene er også beskrevet i Hovedtariffavtalens pkt. 2.2: *«Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når øvrige søkere står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen».*

Dessuten må særbehandlingen medvirke til å rette opp en skjev kjønnsfordeling. En enhet/avdeling med bare mannlige ingeniører har for eksempel lov til å foretrekke en kvinnelig ingeniør.

I departementets kommentarer heter det:

Moderat kvotering betyr at det er tillatt å legge avgjørende vekt på kjønn ved tildeling av posisjoner innen utdanning og arbeidsliv når kandidater fra begge kjønn er likt eller tilnærmet likt kvalifisert, så lenge dette fremmer likestilling mellom kjønnene.

I forskrift om særbehandling av menn i likestillingsloven fremkommer det i §2:

Ved tilsetting i stilling der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn, og ved opptak til utdanning til slik stilling, kan en mann, i samsvar med regler gitt i eller i medhold av forskrift, velges fremfor en kvinne når den mannlige søkeren vurderes å være like godt eller tilnærmet like godt kvalifisert som den kvinnelige søker (moderat kvotering).

Fakta – kjønns sammensetning (2015)

I Våler kommune er 85% av arbeidstakerne kvinner

Kommunens ledergruppe besto i 2015 av 11 kvinner og 4 menn

I grunnskolen er det 85% (53) kvinner og 15% (9) menn

I barnehagene er det ingen menn ansatt

Innen helse, pleie og omsorg er det 92% (169) kvinner og 8% (14) menn

Teknisk sektor har 69% (18) kvinner og 31% (8) menn

I sentraladministrasjonen er det 59% (10) kvinner og 41% (7) menn

Funksjonsevne

Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte er nedsatt. Diskrimineringsvernet gjelder funksjonsevnen som er nedsatt, har vært nedsatt eller antas å være nedsatt.

Lovgrunnlag

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som trådte i kraft 1 januar 2009, forbyr diskriminering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, ha vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, samt diskriminering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne. Loven skal fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven skal også bidra til nedbygging av samfunns skapte barrierer og hindre at nye skapes.

Ifølge forarbeidene til loven omfatter begrepet nedsatt funksjonsevne både fysiske, psykiske og kognitive funksjonsnedsettelse. Eksempler på personer som er beskyttet av loven er blinde og svaksynte, døve, personer med nedsatte bevegelsesfunksjonelle personer med psykiske lidelser, personer med ADHD, personer med dysleksi og personer med Downs syndrom.

Arbeidsmiljøloven beskytter mot diskriminering og trakassering i arbeidslivet.

Forskjellsbehandling kan være lovlig

Forskjellsbehandling som anses å være saklig er ikke forbudt. Om forskjellsbehandlingen er saklig må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Fakta – nedsatt funksjonsevne (2015)

Delmål 2 i IA avtalen sier at vi skal hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

I 2015 har kommunale arbeidsplasser 13 personer på arbeidsutprøving

Etnisitet

Begrepet rommer i denne sammenhengen etnisk bakgrunn, hudfarge, språk, avstamning og nasjonal opprinnelse.

Lovgrunnlag

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Lovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og hindre diskriminering på noen av de grunnlagene som er nevnt over.

Forskjellsbehandling kan være lovlig

Forskjellsbehandling på grunn av kulturell bakgrunn kan likevel i visse tilfeller være lovlig. Lovlig forskjellsbehandling må være saklig begrunnet.

Positiv særbehandling

Selv om diskrimineringsloven slår fast at ingen skal forskjellsbehandles på grunn av etnisitet, kan positiv særbehandling være lov, dersom målet er å gi grupper som vanligvis kommer dårlig ut, like gode muligheter som andre grupper. Positiv særbehandling betyr ikke at du for eksempel ansetter noen som er dårligere kvalifisert, men du kan vektlegge etnisitet som positivt.

Hvert enkelt tilfelle må vurderes for å avgjøre om det er etnisitetsdiskriminering etter loven eller om unntak gjelder.

Språk

Språk kan avspeile dominansforhold i samfunnet. Språk er selvstendig diskrimineringsgrunnlag i loven, men i enkelte tilfelle vil det være aktuelt å se språk som en del av spørsmålet om diskriminering på grunn av etnisitet.

Arbeidsgiver må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunnlag av språk. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunnlag av språk.

Lovgrunnlag

Diskrimineringslovens §4 setter forbud mot forskjellsbehandling på grunn av språk.

Forskjellsbehandling kan være lovlig.

Diskrimineringsloven åpner samtidig for unntak i samme bestemmelse, det vil si §4 fjerde ledd, jf. AML §13-3. «*Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her*».

Forskjellsbehandling på grunn av språk kan være saklig der det er særskilte krav til å beherske norsk i en stilling, for eksempel i skoleverket.

Ved ansettelse må stillingens karakter vurderes konkret og avhenger først og fremst av de oppgaver som er lagt til eller som kan legges til vedkommende stillingskategori eller stilling. Høyesterett har uttalt at det med stillingens karakter først og fremst tas sikte på det faglige arbeidet som arbeidstakeren skal utføre.

Religion/livssyn og politisk tilhørighet

Religiøs tilhørighet refererer til personer som praktiserer eller følger påbudene til en bestemt religion. Livssyn refererer til en etisk og filosofisk tilnærming til livet som legger rammeverk for moralske verdier, menneskesyn og virkelighetsforståelse.

Lovgrunnlag

Arbeidsmiljøloven kapittel 13-1 forbyr blant annet diskriminering på grunn av politisk ståsted og fagforeningsmedlemskap. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, som utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring eller kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør av arbeidsforhold.

Diskrimineringsloven sier at det er forbudt å diskriminere på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion og livssyn. Diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder med unntak av personlige forhold.

Fakta – nasjonaliteter og språk (2014)

I Våler kommune har vi ansatt arbeidstakere fra ulike nasjoner.

Alder

Diskriminering på grunn av alder er usaklig forskjellsbehandling, og kan gjelde både unge og eldre.

Eksempler på diskriminering på grunn av alder kan være:

- Eldre arbeidstakere forbigås ved forfremmelse og intern/ekstern rekruttering
- Eldre arbeidstakere får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden
- Yngre arbeidstakere blir ofte foretrukket når ny teknologi/arbeidsmåter skal innføres

Eksempler på mulig indirekte aldersdiskriminering kan være:

- Det stilles urimelige eller usaklige krav om utdanning av nyere dato til en stilling. I praksis utestenges eldre arbeidstakere med relevant arbeidserfaring og realkompetanse
- Det stilles urimelige eller usaklige krav om arbeidserfaring til en stilling som i praksis vil utestenge yngre søkere
- Tilbud om opplæring i ny IKT-teknologi gis til alle, men det pedagogiske opplegget tilrettelegges ikke for eldre ansatte med liten eller ingen teknologisk kompetanse

Lovgrunnlag

Arbeidsmiljølovens kapittel 13 (Vern mot diskriminering) har bestemmelser som forbyr aldersdiskriminering.

Den sier blant annet at direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder er forbudt:

- Når en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre på grunn av sin alder, kalles det indirekte diskriminering
- Når en arbeidstaker eller arbeidssøker på grunn av sin alder behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon, kalles det direkte diskriminering

Forskjellsbehandling kan være lovlig

All forskjellsbehandling på grunn av alder er ikke forbudt. Arbeidsmiljøloven §13-3 (2) bestemmer uttrykkelig at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er en uforholdsmessig inngripen overfor de som rammes, ikke er ulovlig aldersdiskriminering.

Eksempel på dette kan være:

- Aldersgrenser basert på krav til helse og sikkerhet

- Arbeidsgiver iverksetter positive tiltak rettet mot yngre eller eldre arbeidstakere når tiltaket bidrar til å fremme likebehandling, se lovens §13-6
- Forbudet er ikke til hinder for å føre en aktiv seniorpolitikk for eksempel i form av særskilte opplæringstiltak
- Tiltak(ene) må opphøre når formålet er oppnådd

Hvert enkelt tilfelle må her vurderes for å avgjøre om det er aldersdiskriminering etter loven, eller om unntaket gjelder.

Fakta – alderssammensetning (2015):

Vi har totalt 260 årsverk fordelt på 346 ansatte

90 ansatte er mellom 20 og 41 år

230 ansatte er mellom 50 og 75 år

109 ansatte er mellom 60 og 75 år

22 ansatte er mellom 67 og 75 år

Fakta heltid – deltid pleie og omsorg – gjennomsnittlig stillingsstørrelse i 2015

Tifu 57,2%

Vos, hjemmesykepl. 66,49%

Seksuell orientering og kjønnsidentitet

Ingen skal diskrimineres og rammes av utstøtelse i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Diskriminering på grunnlag av seksuell orientering rammer først og fremst lesbiske og homofile. Heteronormativet er det største hinderet for likestilling på dette området i dag. Det tas ofte for gitt at folk er heterofile, og dette kan innebære utfordringer for lesbiske og homofile i møte med for eksempel helsevesenet, i skolesystemet og på arbeidsplassen.

Lovgrunnlag

Homofile og lesbiske har et juridisk vern i Arbeidsmiljøloven (kap. 13 om likebehandling). Det er Likestillings- og diskrimineringsombudet som håndhever vedtak om diskriminering i arbeidsmiljøloven. Homofil legning, leveform eller orientering er også tatt med i straffelovens diskrimineringsparagrafer (§§135c og 349a). Regjeringen sin handlingsplan *Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009-2012* gir også viktige retningslinjer i dette arbeidet.

Vold og trakassering

Vold er forbudt etter straffeloven og skal meldes til politiet.

I diskrimineringsloven blir trakassering definert som handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker, eller er ment å virke, krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

I Likestillingsloven heter det: «Med trakassering på grunn av kjønn menes uønsket adferd som er knyttet til en persons kjønn og som virker eller har til formål å krenke en annens

verdighet. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer».

Seksuell trakassering kan deles inn i tre hovedgrupper: Verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering. Felles for de ulike variantene av seksuell trakassering er at de oppleves som overgrep mot den enkeltes personlige integritet.

[..\Virksomhetsledermøter 2015\Handlingsplan mot vold og overgrep i nære relasjoner Våler kommune \(L\)\(181265\).pdf](#)

Diskrimineringsloven, Likestillingsloven og Straffeloven.

Aktivitets- og rapporteringsplikten

Likestillingslovens §1a pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

Aktivitets- og rapporteringsplikten er nedfelt i lovverket.

Kommuneloven §4:

«.... Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med Likestillingsloven, samt for å fremme formålet i Diskrimineringsloven og i Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ...».

Aktivitetsplikten omfatter et krav om integrering av likestillingsperspektivet i all daglig drift, som blant annet:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Beskyttelse mot trakassering

Det skal igangsettes spesielle tiltak på områder der det er nødvendig.

Rapporteringsplikten omfatter at det i årsberetningen skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling mellom kjønn blant de ansatte. Det skal også redegjøres for planlagte og gjennomførte tiltak for å fremme likestilling, sikre like muligheter og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

[..\Årsrapport 2014\Årsrapport 2014 - Redegjørelse for likestilling, diskriminering og tilgjengelighet.docx](#)

Her blir det lagt lenke til årsrapport 2015 når denne er klar.

Del 2 Mål og Tiltak

Våler kommune som arbeidsgiver

Mål:

Våler kommune skal føre en arbeidsgiverpolitikk som skal bidra til at våre ledere kan ivareta likestilling og mangfold på arbeidsplassen. Vi skal ha et inkluderende arbeidsliv som er fritt for mobbing, trakassering og diskriminering.

Tiltak	Ansvar
Etiske retningslinjer skal følges: Våler kommune legger stor vekt på åpenhet, ærlighet og respekt i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har medansvar for at disse grunnverdiene blir etterlevd.	Politisk og administrativ ledelse
Rekruttering skal være basert på objektive, jobbrelaterte kriterier hvor søkere uansett kjønn, religion, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering får samme mulighet til jobb. Sørge for jevn fordeling av kvinner og menn i ulike deler av organisasjonen og innenfor alle type stillinger. Når kvinner og menn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det underrepresenterte kjønn. Dette gjelder spesielt i skole og barnehage	Alle ledere i Våler kommune
IA avtalen har en intensjon om at det skal skapes et arbeidsliv med plass for alle som kan og vil arbeide. Våler kommune har sluttet seg til avtalen og har forpliktet seg til å legge til rette for opplæring – og arbeidstreningsplasser	Alle ledere i Våler kommune
Våler kommune skal ha en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk. Å beholde motiverte og kvalifiserte ansatte i arbeid gjennom en lang yrkeskarriere krever bevisste ledere som utøver en fleksibel personalpolitikk tilpasset den enkeltes livssituasjon.	Alle ledere i Våler kommune
Våler kommune skal ha en lønnspolitikk som bidrar til å rekruttere, beholde og utvikle dyktige medarbeidere på alle plan i organisasjonen.	Alle ledere i Våler kommune
Våler kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg kompetent arbeidskraft. Heltidsarbeid skal være hovedregelen.	Alle ledere i Våler kommune
Våler kommune har et godt trepertssamarbeid som vi ser som en forutsetning for å utvikle gode tjenester, gode beslutninger og gode arbeidsforhold for kommunes ansatte.	Ledere Tillitsvalgte Politikere

Våler kommune som tjenesteyter

Mål:

Alle i Våler kommune skal oppleve et likeverdig tjenestetilbud

Tiltak	Ansvar
Brukere av kommunens tjenester har ulike forutsetninger. Det er viktig at informasjon om tjenester og rettigheter når fram til alle. Kommunes planer og dokumenter skal skrives på en enkel og forståelig måte slik at de kan leses og forstås av alle.	Politisk og administrativ ledelse
Universell utforming av de fysiske omgivelsene skal bidra til tilgjengelighet, likeverd, deltakelse og valgfrihet for alle. Det må sørges for at alle nybygg og utbedringer av kommunale bygg er universelt utformet slik at alle kan delta i arbeids – og samfunnsliv.	Politisk og administrativ ledelse
Gjennomføre jevnlig brugerundersøkelser	Kommunes ledere

Våler kommune som samfunnsutvikler

Mål:

Alle overordnede kommunale planer skal ha et likestillings og mangfolds perspektiv

Tiltak	Ansvar
Kommende rullering av kommuneplan må ha et klart mangfolds og likestillingsperspektiv	Politisk og administrativ ledelse
Legge til rette for bosetting i et mangfolds perspektiv.	Politisk og administrativ ledelse
Legge til rette for frivillig arbeid slik at vi kan utnytte vilje og kompetanse hos kommunens innbyggere.	Politisk og administrativ ledelse

Våler kommune som lokaldemokrati

Mål:

Alle skal kunne delta i lokalpolitikken

Tiltak	Ansvar
Regler om fordeling av viktige verv, sørge for lik deltakelse av kvinner og menn	Administrativ og politisk ledelse
Universell utforming av alle bygg	Administrativ og politisk ledelse
Stimulere til mangfold på valglistene	Politisk ledelse
Møtetidspunkter og varighet av møter må tilpasses slik at dette ikke skal være et hinder for å sette seg på valgliste	Politisk ledelse

Evaluering.

Likestillings- og mangfolds arbeidet skal gjenspeiles i de enkelte enheters årsplaner og rapporter, samt i kommunens årsmelding. Administrasjonsutvalget orienteres årlig om tiltak og resultat i forbindelse med den årlige likestillingsrapporteringen. Planen evalueres etter 2 år.

Virkningstidspunkt

Handlingsplanen gjelder fra 1 januar 2016.

Lovgrunnlag.

LOV 2005-06-17 nr. 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (Arbeidsmiljøloven).

LOV 1978-06-09 nr. 45: Lov om likestilling mellom kjønnene (Likestillingsloven). Forskrift om særbehandling av menn.

LOV 2008-06-20 nr. 42: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

LOV om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv (Diskrimineringsloven).

LOV 1992-09-25 nr. 107: Lov om kommuner og fylkeskommuner (Kommuneloven).

Hovedtariffavtalen.

Referanser

Våler kommunes årsmelding 2014, Våler kommunes arbeidsgiverpolitikk, Handlingsplan mot vold og overgrep i nære relasjoner Våler kommune.