



Statens likestillingsarbeid 2011 – 2012

- En gjennomgang av statens likestillingsredegjørelser
Likestillings- og diskrimineringsombudet



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Statens likestillingsarbeid 2011 – 2012
– En gjennomgang av statens
likestillingsredegjørelser

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Oslo 2012

ISBN 978-82-92852-58-3

Forord	5
Sammendrag	6
Krav til rapportering	6
Virksomheter i rapporten – data og metode	7
Del 1: Kjønn	9
Hovedfunn tilstandsrapportering –kjønn	10
Krav til rapportering	11
Stillingsnivåer	11
Kjønnsbalanse	13
Kjønnsbalanse på virksomhetsnivå	13
Kjønnsbalanse etter stillingsnivå	15
Likelønn	16
Rapportering av lønn	17
Arbeidstid, ansettelse, fravær	19
Deltid	19
Midlertidighet	20
Sykefravær	21
Foreldrepermisjon	22
Hovedutfordringer	23
Del 2: Etnisitet, nedsatt funksjonsevne	25
Krav til rapportering	26
Om aktivitetsplikten og kopling mellom aktivitetsplikt og redegjøringsplikt	26
Funn fra rapportering	27
Omfang på rapportering	27
Innhold i rapportering	27
Kvalitet på rapportering	28
Hovedutfordringer	29

Del 3: Konklusjoner og anbefalinger	31
Vedlegg 1: Virksomheter i gjennomgangen	33
Vedlegg 2: Kvinneandel i stillingskategorier	37
Liste over tabeller og figurer	
Tabell 1: Kvalitet på rapportering og bruk av mal etter departementsområde.	
Antall virksomheter	10
Tabell 2: Rapportering på stillingsnivåer	11
Tabell 3: Beskrivelse av stillingskategorier (utformet av LDO)	12
Tabell 4: Gjennomsnittet av virksomhetenes kjønnsbalanse etter departementsområde (virksomheter hvor det er oppgitt totaltall)	13
Tabell 5: Andel kvinner etter stillingsnivå	15
Tabell 6: Enhet benyttet for lønnsrapportering	17
Tabell 7: Forholdet mellom menns og kvinners lønn på ulike stillingsnivåer	17
Tabell 8: Virksomhetenes rapportering av deltid, midlertidighet, foreldrepermisjon og fravær	19
Tabell 9: Kvinner og menns uttak av foreldrepermisjon.	22
Tabell 10: Tiltaksrapportering for virksomhetene	27
Tabell 11: Type tiltaksrapportering	28
Figur 1: Antall virksomheter etter kvinneandel (gruppert) i virksomhetene	13
Figur 2: Kvinners lønn og andel kvinner på ulike stillingsnivåer. Virksomheter som har rapportert.	18
Figur 3: Forholdet mellom andel kvinner som arbeider deltid og andel menn som arbeider deltid i virksomheter som har rapportert på deltid	19
Figur 4: Forholdet mellom andel kvinner som er midlertidig ansatt og andel menn som er midlertidig ansatt i virksomheter som har rapportert på midlertidighet	20
Figur 5: Forhold mellom sykefravær hos kvinner og sykefravær hos menn i virksomheter som har rapportert på sykefravær	21

Uten plikter glipper rettighetene

Skal vi lykkes med likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet, må de som har muligheten til å hindre diskriminering ta en større del av ansvaret. Hvordan klarer vi det når selv de som har laget reglene ikke følger dem?

For meg er det et av de viktigste spørsmålene etter å ha gjennomgått de statlige virksomhetenes likestillingsredegjørelser i statsbudsjettet for 2011-2012.

Tre ulike lover pålegger staten å rapportere om hvordan den arbeider for å fremme likestilling og hindre diskriminering i sine virksomheter. I denne rapporten har LDO sett nærmere på hvordan disse pliktene følges opp. Resultatet er nedslående. Vår gjennomgang viser mangelfull rapportering, få målrettede tiltak, og til dels store likestillingsutfordringer både hos departementer og andre statlige virksomheter.

Selv om lovverket pålegger virksomhetene å jobbe aktivt for likestilling, er det langt fra lovtekst til virkelighet. Her er det mange som har en jobb å gjøre. For antidiskrimineringsarbeid handler ikke bare om å sikre mine og dine rettigheter når loven er brutt. Det handler minst like mye om å ta ansvar for å hindre diskriminering allerede før lovbruddene skjer. Det ansvaret må statlige virksomheter vise at de tar på alvor. Hvis ikke risikerer vi at mangelen på likestilling hindrer mange mennesker i å bruke sine evner og talenter i arbeidslivet. Det taper samfunnet på, det taper virksomhetene på, og det taper du og jeg på.

Norge får jevnlig skryt for å ligge på verdenstoppen i likestilling. Denne rapporten viser at det kan være langt fra festtalene til virkeligheten i den enkelte virksomhet. Slik kan vi ikke ha det. Staten har en viktig rolle i likestillingsarbeidet, og da bør man kunne forvente at statlige virksomheter går foran som gode eksempler. Hvis ikke engang de som har laget reglene følger dem, kan man ikke forvente at andre gjør det.



Sunniva Ørstavik

Likestillings- og diskrimineringsombud

Sammendrag

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har i 2012 valgt å gjøre en analyse av all likestillingsrapportering i statsbudsjettet. Bakgrunnen for dette er at Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) i 2011 utga en veileder og standardiseringsmal for statlige virksomheters likestillingsredegjørelser. Ombudet har ønsket å analysere

- i hvilket omfang malen brukes
- kvaliteten på rapporteringen
- likestillingssituasjonen i staten basert på den rapporteringen som finnes

LDO har vurdert omfang og kvalitet på tilstandsrapportering etter likestillingsloven (kjønn) og tiltaksrapportering etter diskrimineringsloven (etnisitet) og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (nedsatt funksjonsevne).

Hovedfunn i rapporteringen om kjønnslikestilling (se del 1 s.9)

- **Kjønnsbalanse:** Kjønnsbalanse totalt oppgis for nesten alle virksomheter. Det er imidlertid store mangler når det gjelder rapportering av kjønnsbalanse fordelt på stillingsnivåer. Det ser likevel ut til å være systematiske forskjeller som følger stillingshierarkiet når det gjelder kjønnsbalanse i virksomheten.
- **Likelønn:** Kun drøyt halvparten av virksomhetene rapporterer lønn på en meningsfull måte. Det ser likevel ut til å være systematiske forskjeller som følger stillingshierarkiet når det gjelder likelønns situasjonen i virksomhetene.
- **Arbeidstid, ansettelsesform, fravær og permisjoner:** Under halvparten av virksomhetene rapporterer. Rapporteringen viser en tydelig kjønnsprofil. Kvinner er overrepresentert i deltidsstillinger, midlertidige stillinger, har størst sykefravær, og tar mesteparten av foreldrepermisjonen.

Hovedfunn i rapporteringen om etnisitet og nedsatt funksjonsevne (se del 2 s.25)

- Her er det store mangler i rapporteringen. Nesten halvparten av virksomhetene rapporterer overhodet ikke.
- De virksomhetene som rapporterer klarer i liten grad å dokumentere et systematisk og målrettet arbeid. Det er gjennomgående manglende dokumentasjon på at tiltak er iverksatt på bakgrunn av en analyse av virksomhetens utfordringer. Videre viser funnene at evaluering av måloppnåelse nesten er fraværende.

Krav til rapportering

Likestillingsloven § 1 a, diskrimineringsloven § 3 a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3, pålegger virksomheter en aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten innebærer at virksomhetene skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Plikten gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse og etnisitet, religion mv. For offentlige virksomheter gjelderplikten både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver.

I tillegg til aktivitetsplikten har alle arbeidsgivere en redegjøringsplikt. For offentlige virksomheter innebærer redegjøringsplikten at virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning (evt. årsrapport), skal redegjøre i årsberetningen (evt. årsrapporten) for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning (evt. årsrapport), skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet. Det skal redegjøres for planlagte og gjennomførte tiltak når det gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse og etnisitet, religion mv. Når det gjelder kjønn, skal det i tillegg redegjøres for den faktiske tilstanden i virksomheten.

FAD har utarbeidet en veileder og en mal for hvordan statlige virksomheter bør rapportere som arbeidsgiver. Denne veilederen ble utgitt i november 2010. Veilederen gir retningslinjer for hvordan rapporteringen bør skje.

Hvert enkelt fagdepartement er ansvarlig for å gi en samlet likestillingsredegjørelse som omfatter kjønn, nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion mv. i prp. 1 S for sitt departement og sine ordinære underliggende forvaltningsorgan (bruttobudsjetterte) slik som direktorat og tilsyn mv. Det anbefales at forvaltningsorgan med særskilte budsjettfullmakter (nettobudsjetterte) selv er ansvarlig for å redegjøre i egen årsberetning (evt. årsrapport)/ årsbudsjett.

Det er fagdepartementet som er ansvarlig for at redegjørelsen for departementet og underliggende etater er i tråd med lovens krav. Fagdepartementet skal gi en likestillingsredegjørelse som omfatter kjønn, nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion mv. for eget departement i prp. 1 S. Det enkelte departement står fritt til å velge om redegjørelsen for de underliggende etater skal inngå som en integrert del av prp. 1 S, eller som et vedlegg til denne. Dersom departementet ikke velger å gi en full redegjørelse for sine underliggende etater i budsjetteksten, må det henvises til hvor redegjørelsene finnes, enten i årsberetning eller årsrapport. I henhold til økonomireglementet er det et krav om at alle underliggende virksomheter skal utarbeide en årsrapport basert på tildelingsbrevet fra overordnet departement. Årsberetningen (evt. årsrapporten) må være offentlig tilgjengelig, enten i elektronisk form eller i publikasjon. Departementene kan forankre krav til rapportering etter aktivitets- og redegjøringsplikten i sine respektive tildelingsbrev for underliggende etater.

Veilederen anbefaler dermed at departementenes budsjettproposisjon inneholder

- en likestillingsredegjørelse som omfatter kjønn, nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion mv. for eget departement
- en mer overordnet likestillingsredegjørelse som omfatter kjønn, nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion mv. for underliggende etater, med en henvisning i prp. 1 S til en mer utfyllende redegjørelse i underliggende etaters årsberetninger (evt. årsrapporter)

Virksomheter i rapporten – data og metode

Ved gjennomlesningen av budsjettet er virksomheter som er omtalt i likestillingsredegjørelsen i hver enkelt fagproposisjon registrert. For underliggende virksomheter, hvor det er henvist til virksomhetens årsrapport i budsjetteksten, har vi søkt på virksomhetens internettsider etter 'årsrapport', 'årsberetning' og 'årsmelding'. Dersom dette ikke har gitt treff, har vi henvendt oss på telefon til virksomheten og etterspurt årsrapporten for 2010.

Ved denne fremgangsmåten har vi endt opp med 135 virksomheter med omtale i budsjetteksten eller i egen årsrapport. En opptelling av ordinære forvaltningsorganer viser at det finnes om lag 149 virksomheter som skulle hatt omtale i statsbudsjettet.¹ Noen av de 135 virksomhetene er dessuten virksomheter av typen nettobudsjetterte forvaltningsorganer som skal rapportere i eget budsjett. Flertallet av virksomheter som skal få omtale er likevel inkludert i statsbudsjettet, selv om kvaliteten og omfanget på rapporteringen varierer.

I rapporten er hver virksomhet analyseenhet. Det er selvsagt store variasjoner mellom virksomhetene. Den minste virksomheten er Forbrukertvistutvalget som oppgir 8,8 ansatte, og den største virksomheten er Arbeids- og velferdsetaten med sine 14 266 ansatte. Det er hovedsakelig to grunner til at analyser gjøres med virksomheter som enhet:

- Det er mange virksomheter som ikke oppgir totalt antall ansatte.
- Aktivitets- og redegjøringsplikten som arbeidsgiver er en plikt som ligger på hver enkel virksomhet.

Hovedproblemene med å benytte virksomhet som analyseenhet, er når store og små virksomheter veies likt. Det er en tendens til at andel kvinner i virksomheten synker med økende virksomhetsstørrelse, til tross for at den klart største virksomheten (14 266 ansatte) er kvinnedominert (70 prosent). Dette betyr at gjennomsnittlig kvinneandel i en statlig virksomhet basert på gjennomsnittlig andel i hver enkelt virksomhet, vil være noe høyere enn den skulle vært.

Det er dermed slik at dersom en beregner den faktiske gjennomsnittlige andelen kvinner i de virksomhetene som har oppgitt både totaltall for kvinner og for antall ansatte (102 virksomheter), er resultatet 52,4 prosent kvinner. Dette avviker svært lite fra resultatet som fremkommer dersom en regner de samme virksomhetene som jevnstore, og tar gjennomsnittet av alle virksomhetenes kvinneandel (53 prosent).

Det er likevel slik at gjennomsnittet av kvinneandelen i de 126 virksomhetene som har oppgitt kvinneandel (129 virksomheter) er 55 prosent, noe høyere enn gjennomsnittet for det statlige tariffområdet samlet (48 prosent). Deler av dette skyldes altså at av virksomhetene som har fått omtale, tenderer de små virksomhetene til å være mer kvinnedominerte enn de større virksomhetene. Noe av differansen kan også skyldes en systematikk i at mer kvinnedominerte virksomheter rapporterer bedre, men det er ikke gjort noe ytterligere analyse av hvorvidt dette er tilfellet.

¹ Forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven sier "Når det gjelder departementene med underliggende etater mv. må en slik rapportering foretas i Stortingsproposisjon nr. 1. Når det gjelder andre offentlige myndigheter skal disse rapportere i sine respektive budsjett." FAD og LDO tolker dette som at ordinære forvaltningsorganer rapporterer i statsbudsjettet, mens forvaltningsorganer med særskilte fullmakter samt forvaltningsbedrifter rapporterer i eget budsjett. Andre offentlige foretak og selskaper organisert som egne rettssubjekter rapporterer i egen årsberetning. Vedlegg 1 lister opp virksomhetene som er omtalt i statsbudsjettet.

Del 1: Kjønn

Hovedfunn tilstandsrapportering -kjønn

72 virksomheten har opplagt benyttet malen fra FAD i arbeidet med rapporteringen. 80 virksomheter har tall for andel kvinner og menn i virksomheten og for likelønnsituasjonen i virksomheten. Dette gir mye nyttig informasjon og bidrar til å gi et bilde av likestillingssituasjonen i staten.

Det er likevel kun 67 av 135 virksomheter som både rapporterer på flere stillingsnivåer og oppgir både kjønnsbalanse og lønnstall. Kun 46 av disse virksomhetene rapporterer i tillegg på både deltidsandel, midlertidighet og sykefravær.

Tabell 1: Kvalitet på rapportering og bruk av mal etter departementsområde. Antall virksomheter

Brukt mal?	Vesentlige mangler		Kjønnsbalanse og lønn		Kjønnsbalanse og lønn på ulike stillingsnivåer		Kjønnsbalanse og lønn på ulike stillingsnivåer + deltid, ansettelse og sykefravær		Totalt
	Nei	ja	nei	ja	nei	ja	nei	ja	
AD	5		2						7
BLD				2				6	8
FAD						7		23	30
FD	5								5
FIN	7				2				9
FKD		4				1			5
HOD	7		1				2		10
JD	4								4
KD			8		1	1		1	11
KRD	3					2			5
KUD		10						1	11
LMD								4	4
MD	1				6				7
NHD	6								6
OED						1		2	3
SD								7	7
UD	3								3
Totalt	41	14	11	2	9	12	2	44	135

Tallene fra de som har rapportert tegner et bilde av at det fortsatt er utfordringer når det gjelder likestilling mellom kvinner og menn i staten:

- Kvinner er overrepresenterte på lavere stillingsnivåer og underrepresentert på høyere stillingsnivåer.

- Kvinner tjener like mye som eller mer enn menn på lavere stillingsnivåer og mindre enn menn på høyere stillingsnivåer.
- Både når det gjelder deltid, midlertidighet og sykefravær er andelen til dels vesentlig høyere blant kvinner enn blant menn.

Krav til rapportering

For likestilling mellom kjønnene er det et krav om at det skal gis en beskrivelse av tilstanden i virksomheten. Redegjørelsen skal gi et dekkende bilde av likestillingssituasjonen i virksomheten, og skal inneholde oversikt over

- kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer
- likelønnsituasjonen på ulike stillingsnivåer
- deltid og midlertidighet
- fravær og permisjoner
- personalpolitiske tiltak

Stillingsnivåer

Veilederen fra FAD anbefaler å rapportere kjønnsbalanse i virksomheten samt likelønn fordelt på ulike stillingskategorier. Dette er i tråd med lovarbeidene. Kategorier som utgjør likeverdig arbeid skal benyttes jf. likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven.

Det er totalt 129 virksomheter hvor det oppgis tall for kjønnsbalanse og/eller likelønn. Det er 41 virksomheter hvor det ikke rapporteres på ulike stillingsnivåer. 88 virksomheter rapporterer mer enn et nivå.

Tabell 2: Rapportering på stillingsnivåer

Nivåer	Antall virksomheter
Ikke ulike stillingsnivåer	41
2 nivåer	14
3 nivåer	17
Mer enn 3 nivåer	57
Totalt	129

Det benyttes totalt 198 ulike stillingskategorier/kombinasjoner av stillingskategorier².

Et av formålene med rapporteringen er å påvise usaklige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner som utfører arbeid av lik verdi. Statens ulike stillingskoder er ikke et presist verktøy for å sammenlikne lønnsforhold. Det vil være nødvendig å utarbeide

² Nynorske titler er oversatt slik at for eksempel 'rådgjevar' og 'rådgiver' regnes som samme tittel.

kategorier av stillingskoder som inneholder arbeid av lik verdi. Både internt i hver enkel virksomhet og for staten som helhet, vil dette være nyttig for å kunne sette inn målrettede tiltak i arbeidet for likelønn.

For å få et bilde av kjønnsbalansen og likelønns situasjonen i staten som helhet, har LDO fordelt de 198 stillingskategoriene som benyttes i rapporteringen i statsbudsjettet inn i fem kategorier, samt en annet-kategori. Formålet er å undersøke hvorvidt det finnes systematiske forskjeller som følger stillingsnivå når det gjelder kjønnsbalanse og lønn. Det kreves inngående kjennskap til hver enkelt stillingskategori som benyttes for å foreta en endelig plassering. LDOs kategorisering er dermed å betrakte som et forslag til en struktur som kan videreutvikles.

Tabell 3: Beskrivelse av stillingskategorier (utformet av LDO)

Kategorier			
Nivå 1: Støttefunksjoner, lavere stillinger, ofte uten krav til høyere utdanning	Renholder, førstesekretær, konsulent, kontorpersonell, praktikanter, resepsjonsvakt, sjåfører	39	58
Nivå 2: Saksbehandler, fagstillinger	Lærer, avdelingsingeniør, førstekonsulent, rådgiver, kapellan, stipendiat	42	127
Nivå 3: Høyere saksbehandling / fagstillinger, evt. noe personalansvar	Lektor, fagdirektør, seniorrådgiver, formann, professor, senioringeniør, prosjektleder	41	88
Nivå 4: Mellomledelse	Arkivleder, avdelingsleder, underdirektør, økonomisjef	67	109
Nivå 5: Toppleder	Rektor, ambassadør, biskop, ombud, departementsråd, direktør, etatsleder	43	55
6: Annet	Kategorier med flere ulike stillinger, timelønnte i virksomhet, 'øvrige ansatte'	16	17

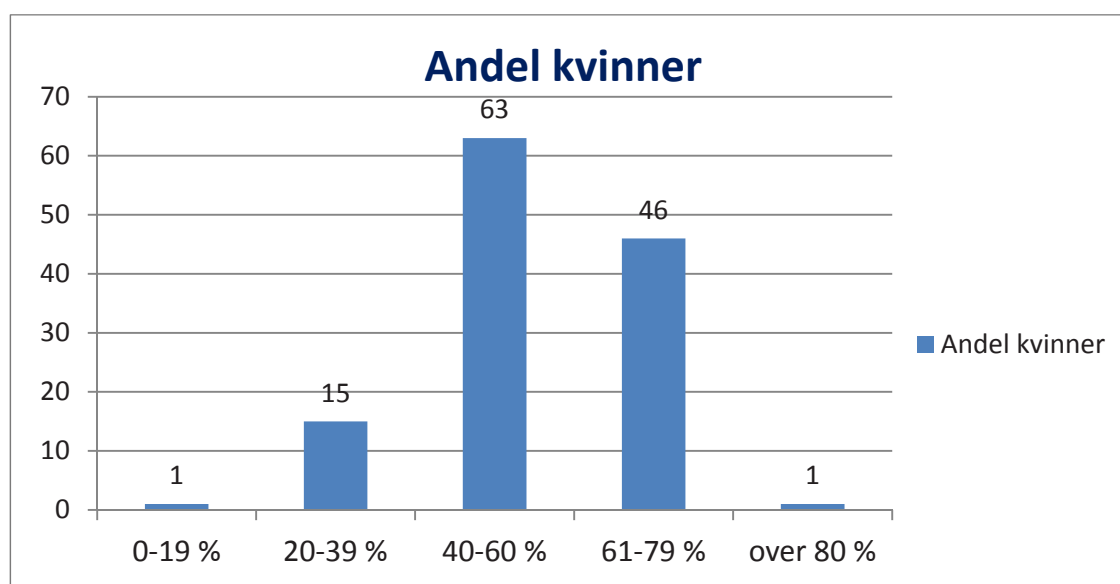
Kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse på virksomhetsnivå

Veilederen anbefaler å rapportere kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer. Det anbefales å oppgi antall kvinner og menn på hvert nivå, samt årets og fjorårets tall.

Det er 126 virksomheter hvor det oppgis totaltall for kjønnsbalansen i virksomheten. Gjennomsnittet for disse virksomhetene er en kvinneandel på 55 prosent. Det er noe høyere enn kvinneandelen innenfor det statlige tariffområdet som er 48 prosent.

I 63 av de 126 virksomhetene hvor totaltall oppgis, finner vi det som ofte regnes som jevn kjønnsbalanse, minst 40 prosent av hvert kjønn. Kun to virksomheter har ”ekstremt skjev” kjønnsbalanse; mindre enn 20 prosent av ett kjønn.



Figur 1: Antall virksomheter etter kvinneandel (gruppert) i virksomhetene

Kjønnsbalansen etter departementsområde viser et kjønnsdelt bilde. Gjennomsnittet av virksomhetenes kjønnsbalanse viser tre departementsområder med mer enn 60 prosent kvinner og to departementsområder med mindre enn 40 prosent kvinner, se tabell 4.

Tabell 4: Gjennomsnittet av virksomhetenes kjønnsbalanse etter departementsområde (virksomheter hvor det er oppgitt totaltall)

Dep område	Andel kvinner	Antall virksomheter
FD	28 %	5
SD	37 %	7

OED	43 %	3
NHD	45 %	6
JD	54 %	2
UD	54 %	3
FAD	55 %	30
FIN	55 %	9
LMD	55 %	4
FKD	56 %	1
MD	56 %	7
AD	58 %	7
KUD	58 %	11
KRD	59 %	3
BLD	65 %	8
KD	67 %	11
HOD	69 %	9
Totalt	55 %	126

Kvinneandel i virksomheter totalt:

Tre med lavest nivå:

Forsvaret 15 %

Jernbaneverket 21 %

Nasjonal sikkerhetsmyndighet 23 %

Tre med høyest nivå:

Foreldreutvalget for grunnopplæringen 100 %

Norsk kulturminnefond 78 %

Norsk pasientskadeerstatning og Likestillings- og diskrimineringsombudet 74 %

Kjønnsbalanse etter stillingsnivå

En sammenstilling av kvinneandel og de ulike stillingskategoriene LDO har utviklet, viser at kvinner er overrepresentert på lavere nivåer og underrepresentert på høyere nivåer.

Tabell 5: Andel kvinner etter stillingsnivå

Nivå	Gjennomsnitt av andel kvinner	Antall stillinger som inngår i kategorien
Lavere stillinger	73 %	58
Saksbehandler	62 %	127
Høyere saksbehandler	43 %	88
Mellomledelse	43 %	109
Toppledelse	39 %	55
Annet	53 %	17
Totalt	52 %	454

Kvinneandel i mellomledelse (>1 ansatte)

Tre med lavest nivå:

Kirkerådet, arkivleder, kontorleder

0 %

Nasjonal sikkerhetsmyndighet, mellomleder

0 %

Statens helsetilsyn, avdelingsdirektør

0 %

Tre med høyest nivå:

Bispedømmekontorene, arkivleder

100 %

Helse- og omsorgsdepartementet, underdirektør

84 %

Bufetat, avdelingsleder i institusjon og avdelingsleder i Likestillings- og diskrimineringsombudet

75 %

Likelønn

Veilederen anbefaler å rapportere lønn i kroner eller i kvinners lønn i prosent av menns lønn. Rapportering i lønnstrinn vil ikke gi noe godt bilde av likestillingssituasjonen, fordi størrelsen på lønnstrinnene varierer gjennom lønnsstigen. Forskjellen på lønnstrinn 80-81 er for eksempel kr. 21 200 mens forskjellen på lønnstrinn 50-51 er kr. 6900 (lønnstabell for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1.mai 2010). Dette legger begrensninger på hvilke beregninger som er meningsfulle å gjøre:

- To lønnstakere med kjente lønnstrinn kan regne om sin lønn til kroner og sammenlikne.
- Gjennomsnittet av lønnstrinn vil imidlertid ikke være likt gjennomsnittet av kroner: Dersom to personer har lønnstrinn 40 og 42, vil gjennomsnittslønnstrinnet være 41. I kroner vil gjennomsnittslønnen være 343 500, et stykke over lønnstrinn 41. Med økende lønnstrinn vil forskjellen bli større. For to personer med lønnstrinn 70 og 80 vil gjennomsnittlig lønnstrinn (75) ligge mer enn et lønnstrinn under gjennomsnittslønnen i kroner (646 900).
- Gjennomsnitt i grupper blir ytterligere komplisert. Jo høyere totalnivået i gruppen er, og jo større spredning det er mellom medlemmene i gruppen, jo større avvik vil det bli mellom gjennomsnittlig lønnstrinn og gjennomsnittlig lønn i kroner.
- I en gruppe med høyt totalnivå på lønn og stor spredning i lønn vil tallet for gjennomsnittslønn nedjusteres mer ved rapportering i lønnstrinn enn i en gruppe med lavere totalnivå og mindre spredning i lønnen.
- Flere menn enn kvinner sitter i høye stillinger. Ved å benytte gjennomsnittlig lønnstrinn for å dokumentere likelønnssituasjonen, vil menns lønn typisk nedjusteres mer enn kvinners lønn. Det vil se ut som om kjønnsforskjellene er mindre enn de faktisk er i kroner.

EKSEMPEL:

Gruppe 1 med fire deltakere har lønnstrinn 40, 44, 48 og 52. Gjennomsnittslønnstrinnet i gruppen er 46, noe som tilsvarer Kr. 371 200. Den faktiske gjennomsnittslønnen i kroner er Kr. 373 300.

Gruppe 2 med fire deltakere har lønnstrinn 40, 46, 60 og 66. Gjennomsnittslønnstrinnet i gruppen er 53, noe som tilsvarer Kr. 418 800. Den faktiske gjennomsnittslønnen i gruppen er Kr. 427 875.

Dersom gruppe 1 er kvinner og gruppe 2 er menn, vil likelønnssituasjonen som kvinners lønn i prosent av menns lønn være **89 prosent** ved rapportering i lønnstrinn, mens den vil være **87 prosent** ved rapportering i faktisk utbetalt lønn.

Rapportering av lønn

Av de 135 virksomhetene er det fire virksomheter som rapporterer i lønnstrinn. 34 benytter kroner og 45 benytter kvinners lønn i prosent av menns lønn. Hele 52 av virksomhetene rapporterer ingen fakta på lønn.

Tabell 6: Enhet benyttet for lønnsrapportering

Enhet for lønnsrapportering	Antall virksomheter
Kroner	34
Andel	45
Lønnstrinn	4
Ingen rapportering av lønn	52
Totalt	135

Lønnstrinn er regnet om til årslønn ved hjelp av hovedlønnstabell for staten. All lønn oppgitt i kroner er deretter regnet om til kvinners lønn i prosent av menns lønn for å få et tall som er mest mulig sammenlignbart på tvers av virksomheter.

En sammenstilling av stillingskategoriene beskrevet over og kvinners lønn i prosent av menns lønn viser en systematikk. På de aller laveste stillingsnivåene tjener kvinner mer enn menn, mens det er omvendt for de høyere nivåene.

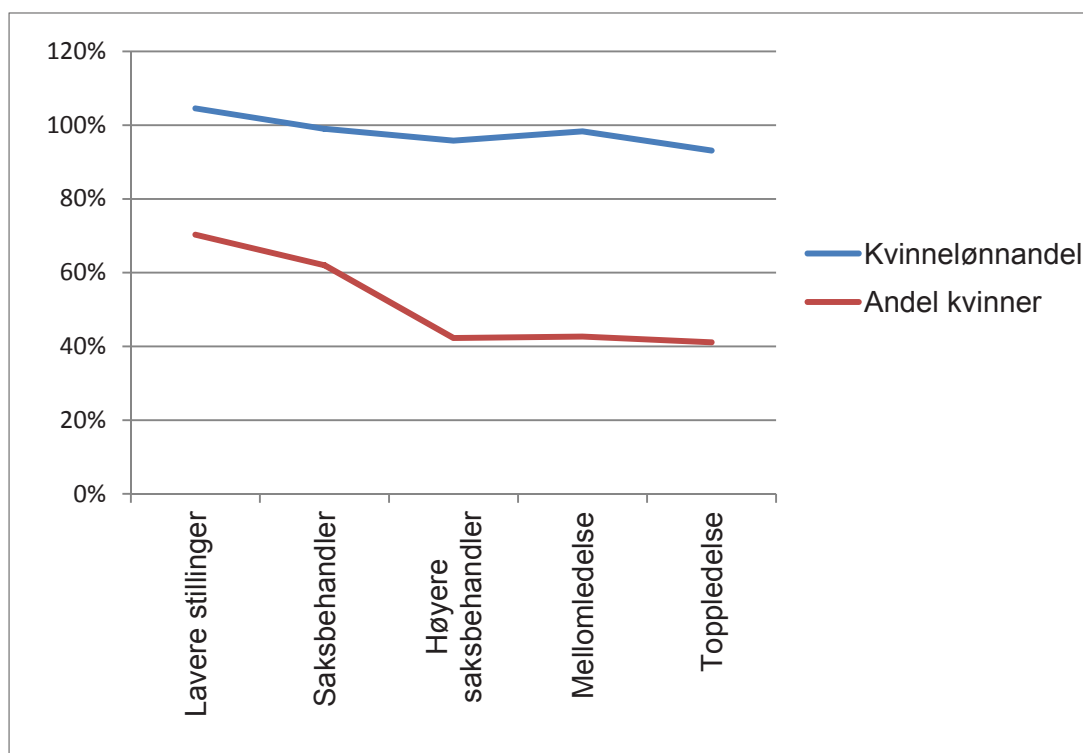
Tabell 7: Forholdet mellom menns og kvinners lønn på ulike stillingsnivåer

Nivå	Kvinnens lønn i % av menns lønn
Lavere stillinger	105 %
Saksbehandler	99 %
Høyere saksbehandler	96 %
Mellomledelse	98 %
Toppleidelse	93 %

Likelønssituasjon, virksomheter totalt. Kvinners lønn i % av menns lønn:

Tre med lavest nivå:		Tre med høyest nivå:	
Regjeringsadvokaten	71 %	Senter for IKT i utdanninga	110 %
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker	73 %	Statsbygg	110 %
Barneombudet	81 %	Forbrukertvistutvalget	105 %

Dette mønsteret henger også sammen med kvinneandelen på de ulike nivåene:



Figur 2: Kvinners lønn og andel kvinner på ulike stillingsnivåer. Virksomheter som har rapportert (N=79)

Arbeidstid, ansettelses, fravær

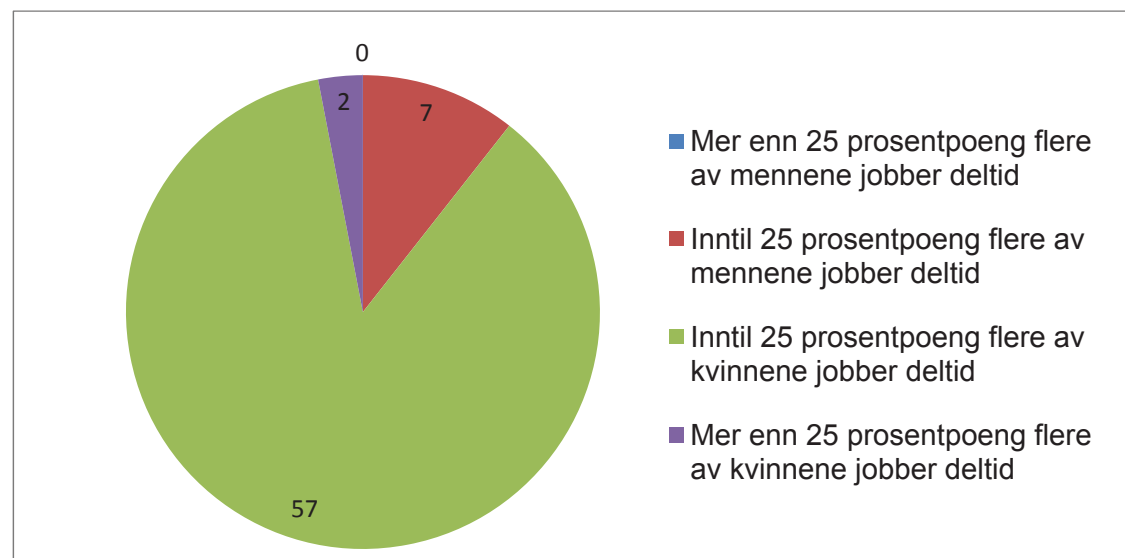
Under halvparten av virksomhetene som rapporterer, rapporterer på deltid, midlertidighet, foreldrepermisjon og sykefravær.

Tabell 8: Virksomhetenes rapportering av deltid, midlertidighet, foreldrepermisjon og fravær

	Antall virksomheter
Deltid	66
Midlertidig	57
Foreldrepermisjon	42
Sykefravær	57

Deltid

Sammenlignet med kommunal sektor er deltid forholdsvis lite utbredt i staten. Systematikken er likevel klar: Deltid er et kvinnefenomen. I 59 av de 66 virksomhetene som rapporterer på deltid, er andelen av kvinner som arbeider deltid større enn andelen av menn som arbeider deltid. I to av virksomhetene er andelen kvinner som arbeider deltid 25 prosentpoeng større enn tilsvarende andel for menn.



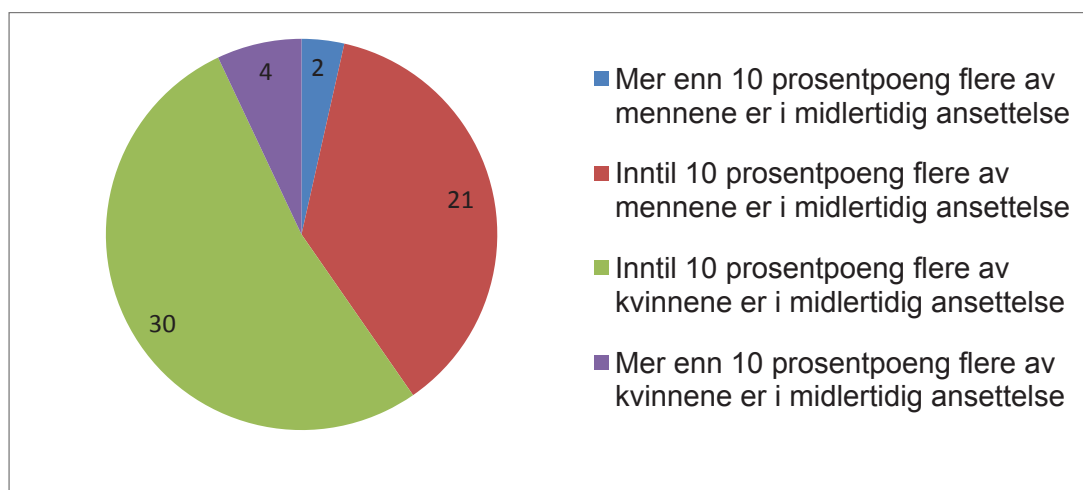
Figur 3: Forholdet mellom andel kvinner som arbeider deltid og andel menn som arbeider deltid i virksomheter som har rapportert på deltid (antall virksomheter)

Deltid, virksomheter totalt. Andel kvinner i deltid:

Tre med lavest verdi:		Tre med høyest verdi:	
Forbrukerombudet	0 %	Fylkesmannen i Vest-Agder	34 %
Forsvarets forskningsinstitutt	0,52 %	Bispedømmekontorene	33 %
Pensjonstrygden for sjømenn	3 %	Barneombudet	31 %

Midlertidighet

Midlertidige ansettelser har også en kjønnsprofil, men den er mindre utpreget enn når det gjelder deltid. Det er en overvekt av virksomheter hvor andelen midlertidige ansatte kvinner er høyere enn andelen midlertidige ansatte menn (34 mot 23 virksomheter).



Figur 4: Forholdet mellom andel kvinner som er midlertidig ansatt og andel menn som er midlertidig ansatt i virksomheter som har rapportert på midlertidighet (antall virksomheter)

Midlertidighet, virksomheter totalt. Andel kvinner i midlertidig stilling:

Tre med lavest verdi:

Forbrukerombudet 0 %

Samferdsels-
departementet 0 %

Statens havarikommisjon
for transport 0 %

Tre med høyest verdi:

IMDI + KIM 29 %

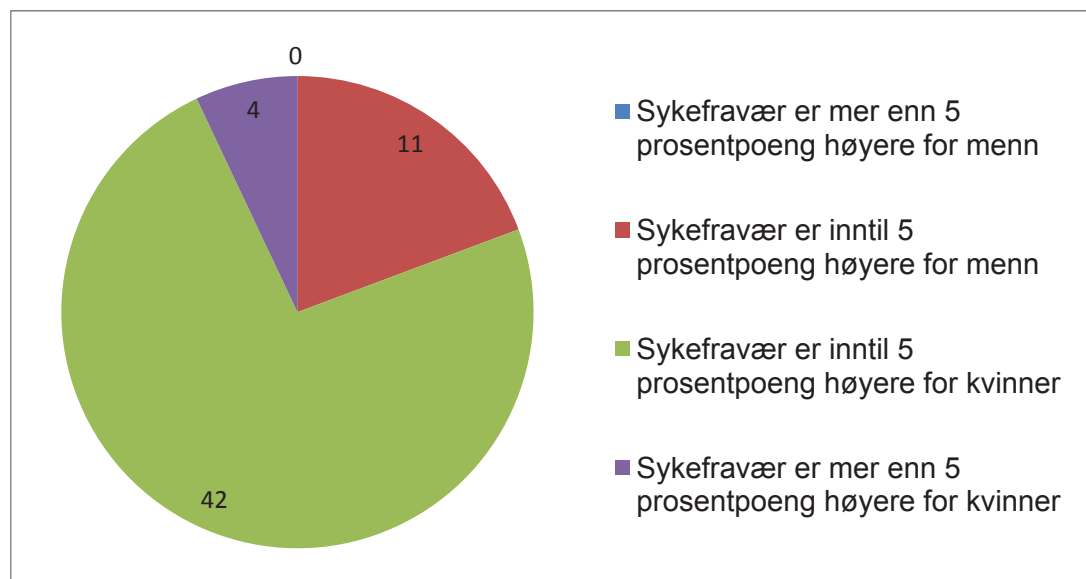
DIFI 25 %

Barneombudet 23 %

Sykefravær

Sykefraværstatistikken er også kjønnskjev.

I 46 av de 57 virksomhetene som har rapportert på sykefravær, er fraværet høyere for kvinner enn for menn. I fire av virksomhetene har kvinner mer enn fem prosentpoeng høyere fravær enn menn. Det er 11 virksomheter hvor menn har høyere sykefravær enn kvinner, men i ingen av disse virksomhetene har menn mer enn fem prosentpoeng høyere fravær enn kvinner.



Figur 5: Forhold mellom sykefravær hos kvinner og sykefravær hos menn i virksomheter som har rapportert på sykefravær (antall virksomheter)

Sykefravær, virksomheter totalt. Sykefraværprosent kvinner:

Tre med lavest verdi:

Fylkesmannen i
Finnmark 1 %

Datatilsynet 1 %

Post og teletilsynet 1 %

Tre med høyest verdi:

Nasjonal
sikkerhetsmyndighet 13 %

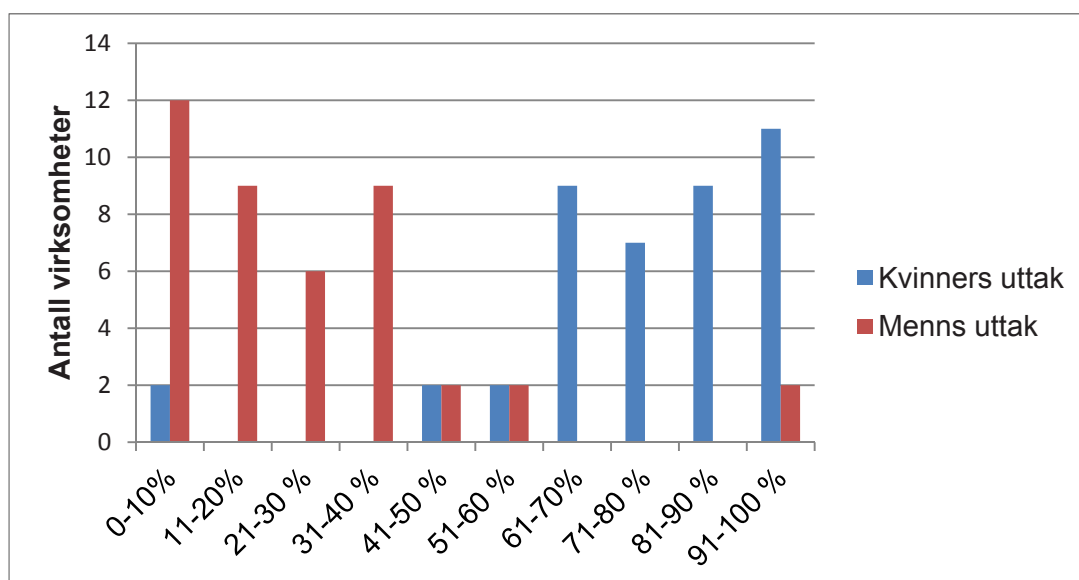
Barneombudet 12 %

Forsvarsbygg 11 %

Foreldrepermisjon

42 virksomheter har rapportert på uttaket av foreldrepermisjonsdager på en måte som gjør det mulig å sammenligne nivå. Kvinner tar ut størsteparten av permisjonsdage i de fleste virksomhetene. LDO mener kjønnsdelte oversikter over uttak av foreldrepermisjon er en indikator som er med på å utfylle bildet av likestillingssituasjonen i virksomheten.

Tabell 9: Kvinner og menns uttak av foreldrepermisjon. Prosent



Foreldrepermisjon, virksomheter totalt. Kvinners uttak:

Tre med lavest verdi:

Statens
havarikommisjon for
transport 0 %

Fylkesnemndene for
barnevern og sosiale
saker 0 %

Fylkesmannen i Sør-
Trøndelag 46 %

Tre med høyest verdi:

Fylkesmannen i Vest-
Agder 100 %

Datatilsynet 100 %

Fylkesmannen i Oslo
og Akershus 99 %

Hovedutfordringer

Det er mange virksomheter som rapporterer godt for tilstanden for kjønnslikestilling. God rapportering gjør det mulig å lage meningsfulle analyser både over tid og på tvers av virksomhetene.

Men det er også store mangler hos mange virksomheter når det gjelder rapportering:

- Viktige områder som kjønnsbalanse og lønn mangler. 41 virksomheter benytter ikke ulike stillingsnivåer i rapporteringen. 52 virksomheter rapporterer overhodet ikke om lønn.
- I flere budsjettproposisjoner henvises det til årsrapporter som ikke er offentlig tilgjengelige.
- Standardiseringsmalen fra FAD brukes i liten grad.

Når det gjelder likestillingssituasjonen, viser de som har rapportert et gjennomgående systematisk skjevt bilde:

- Kvinner er overrepresentert på lavere stillingsnivåer og underrepresentert på høyere stillingsnivåer.
- Kvinner tjener like mye eller litt mer enn menn på lavere stillingsnivåer, og mindre enn menn på høyere stillingsnivåer.
- Kvinner jobber mer deltid, er oftere i midlertidige stillinger, og har høyere sykefravær enn menn.

Del 2: Etnisitet, nedsatt funksjonsevne

Krav til rapportering

Aktivitetsplikten omhandler forhold som rekruttering, forfremmelse, utvikling, lønns- og arbeidsforhold og beskyttelse mot trakassering. For diskrimineringsgrunnlagene nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion mv., stilles det krav om at det rapporteres om hva man gjør/har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten, og om hvilke tiltak man planlegger å gjennomføre. Rapporteringen av tiltak må omfatte

- en beskrivelse av status
- en definisjon av målsetningen for tiltaket
- en beskrivelse av tiltaket
- en tidsplan for når tiltaket skal gjennomføres
- en omtale av hva som er oppnådd med gjennomførte tiltak

Veilederen fra FAD anbefaler i tillegg at det rapporteres på

- bakgrunn for tiltaket for å vise hvorfor det er iverksatt
- målgruppen for tiltaket
- hvordan tiltaket er forankret i virksomheten
- hvem som er ansvarlig for tiltaket

Om aktivitetsplikten og kopling mellom aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt

Hovedformålet med redegjørelsesplikten er å skape økt og mer systematisk oppmerksomhet om arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Rapporteringen vil også vise om den ansvarlige har oppfylt aktivitetsplikten.

Når det gjelder grunnlagene nedsatt funksjonsevne og etnisitet, religion mv. konkluderer lovgiver med at det ikke skal foretas registreringer av de ansatte på disse grunnlagene. Dette skyldes personvern hensyn. Effekten av dette er at virksomheter må gjøre analyser av sine utfordringer innenfor de områdene aktivitetsplikten gjelder, uten å ha noen sikker kunnskap om hvor mange ansatte som finnes i ulike beskyttede grupper. LDO ser at mange virksomheter synes dette er vanskelig.

For å iverksette treffsikre tiltak må virksomhetene benytte de datakilder som er tilgjengelige. Det kan for eksempel være tall fra Statistisk sentralbyrå som gir innvandrerandel i ulike bransjer og virksomheter, eller bruk av anonyme medarbeiderundersøkelser. Virksomhetene må deretter vurdere hvilke forhold som kan være barrierer for sine ansatte.

Hvilke tiltak som deretter iverksettes er opp til hver enkelt virksomhet, men det må være basert på en analyse av hvilke utfordringer virksomhetene har:

«Den enkelte arbeidsgiver vil selv, ut fra en analyse av tilstanden og utfordringene i bedriften, måtte vurdere hvilke tiltak som er aktuelle og hensiktsmessige. For å oppfylle aktivitetsplikten må arbeidsgiver vurdere hvilke forhold som kan fungere som barrierer for arbeidstakere og arbeidssøkere med etnisk/religiøs minoritetsbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne, og hvilke konkrete tiltak som kan medvirke til å fjerne disse barrierene» (ot. prp.44 (2007-2008)).

Funn fra rapportering

LDO har gjort en opptelling av de rapporterte tiltakene og fordelt disse på de områdene aktivitetsplikten gjelder på. Dette gir et overordnet inntrykk av redegjørelsene.

Det er flere utfordringer ved å telle opp enkelttiltak. Eksempelvis kan man få inntrykk av at en virksomhet som rapportere om mange enkelttiltak, er mer aktiv enn en virksomhet som rapporterer om en tiltaksplan, men ikke om enkelttiltakene i denne planen.

Omfang på rapportering

Tabellen under viser at 63 av de 135 virksomhetene som har fått omtale i statsbudsjettet (47 prosent) ikke kan vise til noen konkrete tiltak. 51 virksomheter viser til noen tiltak, mens kun 21 virksomheter (16 prosent) viser til mange tiltak.

Tabell 10: Tiltaksrapportering for virksomhetene

	Antall virksomheter
Ingen tiltaksrapportering	63
Noen tiltak (1-3)	51
Mange tiltak (flere enn 3)	21
Totalt	135

Innhold i rapportering

I all hovedsak rapporterer virksomhetene om enkeltstående rekrutteringstiltak og i noen grad tilretteleggingstiltak. Ofte benyttede tiltak er å utforme stillingsannonser på en måte som skal fremme mangfold i rekruttering. Enkelte virksomheter viser også til at de benytter mer aktive tiltak som å innkalle kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne eller etnisk minoritetsbakgrunn, dersom denne bakgrunnen er kjent.

En virksomhet rapporterer for eksempel at de har utbedret sitt elektroniske rekrutteringsverktøy slik at søkere får tilgang til informasjon om sine rettigheter, og aktivt må ta stilling til hvorvidt de ønsker å bli vurdert ut fra ulike diskrimineringsgrunnlag.

LDO har valgt å sortere tiltak etter de områdene som beskrives i loven, selv om få tiltak gjelder lønns- og arbeidsforhold slik dette normalt forstås. Primært gjelder de 92 rapporterte tiltakene individuell tilrettelegging som fleksibel arbeidstid og tilpassing av arbeidsplassen, men også generelle tiltak for å fremme universell utforming av virksomheten. På diskrimineringsgrunnlaget etnisitet rapporteres det for eksempel på tiltak som økonomisk støtte til norskkurs, tilrettelagt kantine og muligheter for fri på religiøse høytidsdager. Vi finner at majoriteten av virksomhetene ikke synes å ha fokus på områder som lønnsutvikling og

forfremmelse, og også i liten grad på tiltak som skal fremme beskyttelse mot trakassering.

Tabell 11: Type tiltaksrapportering

Tematikk	Antall tiltak
Rekruttering	153
Lønns- og arbeidsforhold	92
Forfremmelse	4
Beskyttelse mot trakassering	11
Utviklingsmuligheter	4
Totalt	264

Av de gjennomgåtte rapportene finner LDO at kun fire av virksomhetene omtaler området forfremmelse og utviklingsmuligheter, og tiltak for å fremme like muligheter for alle ansatte på disse områdene. En virksomhet redegjør for målene og tiltakene på disse områdene slik:

«[virksomheten] er oppteken av at alle får samme anledning til jobbutvikling, tildeling av kompetanseoppbyggjande arbeidsoppgåver, leiaroppgåver og leiarutvikling, lønnsopptrykk og avansement, uavhengig av kjønn, alder, etnisk bakgrunn og funksjonsevne. Medarbeidersamtalar og virksomhetsplanar skal danne grunnlag for fordeling av kompetansemidlar ved embetet. På bakgrunn av dette vert det utarbeidd ein opplæringsplan kvart år. Dei tilsette skal sikrast fagleg påfyll og få dekt kompetansebehovet sitt i høve til dei arbeidsoppgåvene dei har»

Tiltak for å beskytte mot trakassering på grunnlag av etnisitet og nedsatt funksjonsevne, er videre et av områdene innenfor aktivitets- og rapporteringspliktene. I vår gjennomgang finner vi at kun 11 virksomheter rapporterer om tiltak på dette området.

Et fåtall av de kontrollerte virksomhetene utmerker seg imidlertid med hensyn til omfang og kvaliteten på rapporterte tiltak.

Kvalitet på rapportering

Hovedtendensen er at det rapporteres på enkeltstående tiltak, og disse er i all hovedsak knyttet til rekrutteringsprosesser og arbeidsmiljø. Veilederen og malen for rapportering fra FAD brukes i liten grad. Gjennomgangen viser at tiltak beskrives, og at disse til en viss grad knyttes til målsetninger og status. Det fremgår imidlertid sjelden av rapporteringen hva som er bakgrunnen for at tiltakene er iverksatt. Mange av virksomhetene beskriver på den annen side overordnede målsetninger som dette:

«Sammensetningen av ansatte bør i størst mulig grad være representativ i forhold til befolkningen»

«[virksomheten] har derfor som målsetjing å rekruttere og halde på medarbeidarar som styrkjer mangfaldet i verksemda og ønskjer å ha medarbeidarar og leiarar med forskjellig utdannings- og erfaringsbakgrunn, alder, ulike livsfasar, kulturell bakgrunn, kjønn, funksjonsevne og seksuell legning»

«Embetet har et personalpolitisk mål om å oppnå en balansert alders- og kjønnsammensetning, og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Arbeidsplassen blir lagt til rette for personer med nedsatt funksjonsevne»

Når det gjelder underrepresentasjon av ansatte med minoritetsbakgrunn og nedsatt funksjonsevne, er det en tendens til at man beskriver problemstillingen og viser til tiltak for å endre dette. Det rapporteres derimot sjelden på status for tiltakene, forankring i virksomheten, tidsplaner, hvem som er ansvarlig for tiltakene, og hvorvidt tiltakene er eller skal evalueres.

I den grad utfordringer konkretiseres, fokuseres det typisk ikke på forhold ved virksomheten selv, men i større grad på det faktum at man ikke får søkere med identifiserbar nedsatt funksjonsevne eller minoritetsbakgrunn. Enkelte av virksomhetene viser også til personvernbegrensningene med hensyn til registrering av ansattes etnisitet eller funksjonsevne, som barriere for å oppfylle aktivitetsplikten.

Når det gjelder evaluering av måloppnåelse og redegjørelse for resultater, finnes det få eksempler på dette i vår gjennomgang av rapporteringen. De fleste virksomhetene omtaler ikke i hvilken grad de skal eller har evaluert sitt likestillingsarbeid, eller om de har oppnådd konkrete resultater av iverksatte tiltak. Der vi finner beskrivelse av resultater, rapporterer enkelte virksomheter derimot om mangel på resultater. Et eksempel:

«Målet for 2010 om å engasjere eller tilsette minst 1 arbeidstager med redusert funksjonsevne og med innvandrerbakgrunn, ble ikke nådd».

Vi ser også at det ikke er noen nødvendig sammenheng mellom kvaliteten på rapporteringen når det gjelder kjønn og grunnlagene etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Med dette mener vi at det finnes virksomheter som oppfyller kravene til god kvalitet på sin rapportering når det gjelder kjønn og likestilling, samtidig som ombudet finner mangler med hensyn til rapporteringen på de andre diskrimineringsgrunnlagene.

Hovedutfordringer

LDO mener det er bekymringsfullt at for 47 prosent av virksomhetene som har omtale av pliktene etter diskrimineringslovverket i statsbudsjett, finner vi ingen rapportering på grunnlagene etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Dette tyder på at det er en manglende bevissthet om dette temaet. Det er ikke mulig å fastslå utfra rapportene som foreligger, om dette er et uttrykk for mangler ved virksomhetens arbeid med pliktene, eller om det handler om svakheter ved rapporteringen. Enten brytes aktivitetsplikten ved at det ikke foretas noen aktiviteter, eller så brytes redegjørelsesplikten ved at det ikke rapporteres for aktiviteter som gjennomføres eller planlegges.

Med få unntak finner LDO at de likestillingsredegjørelsene som er gitt er mangelfulle. Gjennomgående rapporteres det ikke på en måte som gir inntrykk av at tiltakene er en del av et systematisk og planmessig likestillingsarbeid:

- Tiltakene er i liten grad koblet til konkrete mål, og enkelte virksomheter viser til flere overordnede målsetninger uten at dette konkretiseres i tiltak.
- Det rapporteres ikke om kartlegging og vurdering av likestillingsbarrierer i egen virksomhet forut/i sammenheng med utforming av tiltak.
- Det rapporteres i svært liten grad om tidsplan og ansvarlige for tiltakene.
- Virksomhetene rapporterer i hovedsak ikke på likestillingstiltak rettet mot likebehandling ved lønnsutvikling og forfremmelse, og heller ikke på tiltak for å hindre trakassering på grunnlag av etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Del 3: Konklusjoner og anbefalinger

LDOs gjennomgang av de statlige likestillingsredegjørelsene viser at det er store svakheter i det konkrete arbeidet med aktivitets- og rapporteringspliktene. Statens rapportering bærer lite preg av føringene som finnes i diskrimineringslovverket og i statens egen veiledning. Mange statlige virksomheter leverer mangelfulle rapporter, de har få målrettede tiltak, og det er også til dels store likestillingsutfordringer innenfor virksomheter som har rapportert.

Skal staten lykkes i likestillingsarbeidet, må statlige virksomheter ta langt tydeligere grep for å sikre likestilte rekrutteringsprosesser, likelønn og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø. LDO mener staten bør prioritere et videre arbeid med å systematisere rapportering etter kravene i diskrimineringslovverket. LDO mener slik rapportering både er nødvendig som et grunnlag for et systematisk likestillingsarbeid, og at det er nødvendig for å dokumentere at arbeidet faktisk gjøres. Staten bør også gjennomføre årlige oppsummeringer for å kunne måle utvikling, framgang og stillstand.

Vår gjennomgang av rapporteringene viser klare kvalitetsforskjeller mellom virksomhetene, og det er grunn til å tro at disse forskjellene reflekterer ulikheter med hensyn til kunnskap. Staten bør derfor utvikle metoder for kompetanseoverføring.

Når det gjelder rapporteringen etter pliktene i diskrimineringslovverket, er det tydelig at departementene må ta ansvar for å sørge for at det gjøres bedre. Felles bruk av gode indikatorer som kan vise utvikling over tid vil være nyttig og nødvendig for at staten skal få fart i likestillingsarbeidet.

LDO mener:

- Departementene må tydeliggjøre rapporteringskrav til underliggende virksomheter, og sørge for at kravene som stilles er i tråd med lovverket.
- Departementene bør anbefale bruk av FADs veileder og mal.
- Departementene må sørge for at rapporteringen i statsbudsjettet blir god – eventuelt ved å benytte henvisning til årsrapporter dersom disse finnes.

Når det gjelder tiltak etter diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, er det opplagt at det er utfordringer også her:

- Målene er lite konkrete og ikke-operative.
- Analysene av de utfordringene virksomhetene står overfor mangler ofte.
- Ansvar for at tiltak gjennomføres konkretiseres sjelden.
- Tiltakene er for lite konkrete og ikke forpliktende nok.

Vedlegg 1: Virksomheter i gjennomgangen

Virksomheter som har fått omtale i forbindelse med likestilling i statsbudsjettet 2011-2012, etter departementsområde

Arbeidsdepartementet

Arbeids- og velferdsetaten
Arbeidstilsynet
Departementet
Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet
Statens pensjonskasse
Trygderetten

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Barneombudet
Bufetat
Departementet
Forbrukerombudet
Forbrukertvistutvalget
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, inkludert KIM
Likestillings- og diskrimineringsombudet

Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet

Bispedømmekontorene
Datatilsynet
Departementet
Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)
Departementenes servicesenter (DSS)
Fylkesmannen i Aust-Agder
Fylkesmannen i Buskerud
Fylkesmannen i Finnmark
Fylkesmannen i Hedmark
Fylkesmannen i Hordaland
Fylkesmannen i Møre og Romsdal
Fylkesmannen i Nordland
Fylkesmannen i Nord-Trøndelag
Fylkesmannen i Oppland
Fylkesmannen i Oslo og Akershus
Fylkesmannen i Rogaland
Fylkesmannen i Sogn og Fjordane
Fylkesmannen i Sør-Trøndelag
Fylkesmannen i Telemark
Fylkesmannen i Troms
Fylkesmannen i Vest-Agder
Fylkesmannen i Vestfold

Fylkesmannen i Østfold
Kirkerådet
Konkurransetilsynet
Nidaros domkirkes restaureringsarbeider
Opplysningsvesenets fond
Praktisk-teologisk seminar
Statsansatte prester
Statsbygg

Forsvarsdepartementet

Departementet
Forsvaret
Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsbygg
Nasjonal sikkerhetsmyndighet

Finansdepartementet

Departementet
Finanstilsynet
Regjeringsadvokaten
Senter for statlig økonomistyring
Skatteetaten
Statens innkrevingssentral
Statistisk sentralbyrå
Statsministerens kontor
Toll- og avgiftsetaten

Fiskeri- og kystdepartementet

Departementet
Fiskeridirektoratet
Havforskningsinstituttet
Kystverket
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning (NIFES)

Helse- og omsorgsdepartementet

Departementet
Helsedirektoratet
Nasjonalt folkehelseinstitutt
Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning
Statens autorisasjonskontor for helsepersonell
Statens helsetilsyn
Statens institutt for rusmiddelforskning
Statens legemiddelverk
Statens strålevern

Justis- og beredskapsdepartementet

Departementet
Domstoler
Jordskiftedomstoler
Politi- og lensmannsetaten

Kunnskapsdepartementet

Dei samiske vidaregåande skolane, Karasjok og Kautokeino
Departementet
Foreldreutvalet for grunnopplæringa
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT)
Sameskolen for Midt-Noreg
Senter for IKT i utdanninga
Spesialpedagogiske kompetansesenter
Statens lånekasse for utdanning
Utdanningsdirektoratet
Vea – Statens fagskole for gartnarar og blomsterdekoratørar
Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk

Kommunal- og regionaldepartementet

Departementet
Husbanken
Husleietvistutvalget
Kompetansesenteret for distriktsutvikling
Statens byggtkniske etat

Kulturdepartementet

ABM-utvikling
Arkivverket
Departementet
Kunst i offentlige rom – KORO
Nasjonalbiblioteket
Norsk kulturråd
Norsk lokalhistorisk institutt
Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek
Rikskonsertene
Riksteatret
Språkrådet

Landbruks- og matdepartementet

Departementet
Mattilsynet
Reindrifftsforvaltningen
Statens landbruksforvaltning

Miljøverndepartementet

Departementet
Direktoratet for naturforvaltning
Klima og forurensningsdirektoratet
Norsk kulturminnefond
Norsk polarinstitutt
Riksantikvaren
Statens kartverk

Nærings- og handelsdepartementet

Brønnøysundregistrene
Departementet
Justervesenet
Norges geologiske undersøkelse
Patentstyret
Sjøfartsdirektoratet

Olje- og energidepartementet

Departementet
Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
Oljedirektoratet

Samferdselsdepartementet

Departementet
Jernbaneverket
Luffartstilsynet
Post og teletilsynet
Statens havarikommisjon for transport
Statens jernbanetilsyn
Statens vegvesen

Utenriksdepartementet

Departementet
Norad
Utenriktjenesten

Vedlegg 2: Kvinneandel i stillingskategorier

I figurene vises en grafisk framstilling kvinneandelen i de virksomhetene som har benyttet stillinger i de ulike stillingskategoriene.

Første figur viser altså kvinneandelen i de 62 virksomhetene som har benyttet stillingskategorier som inngår i nivå 1: Støttefunksjoner, lavere stillinger, ofte uten krav til høyere utdanning.

Tilsvarende for de neste figurene

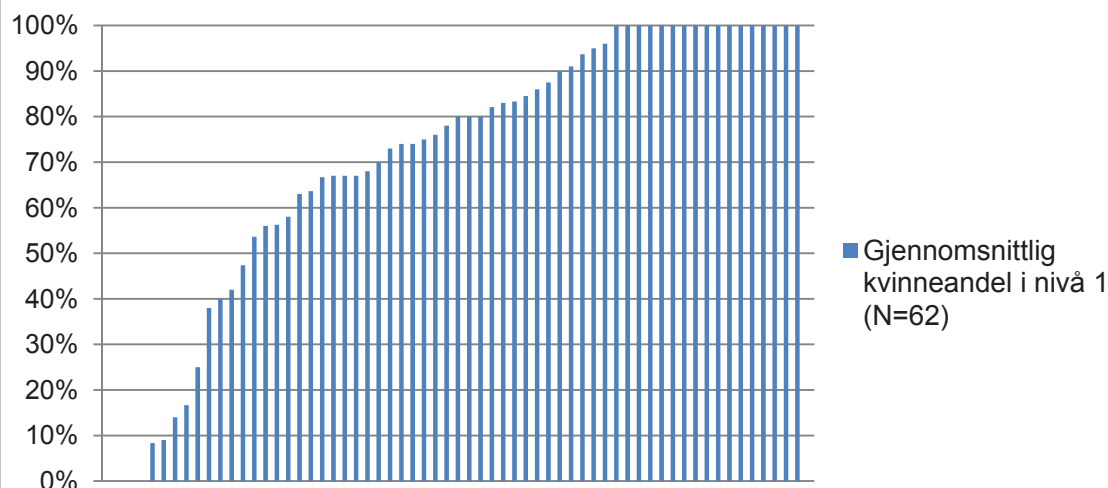
Nivå 2: Saksbehandler, fagstillinger

Nivå 3: Høyere saksbehandling / fagstillinger, evt. noe personalansvar

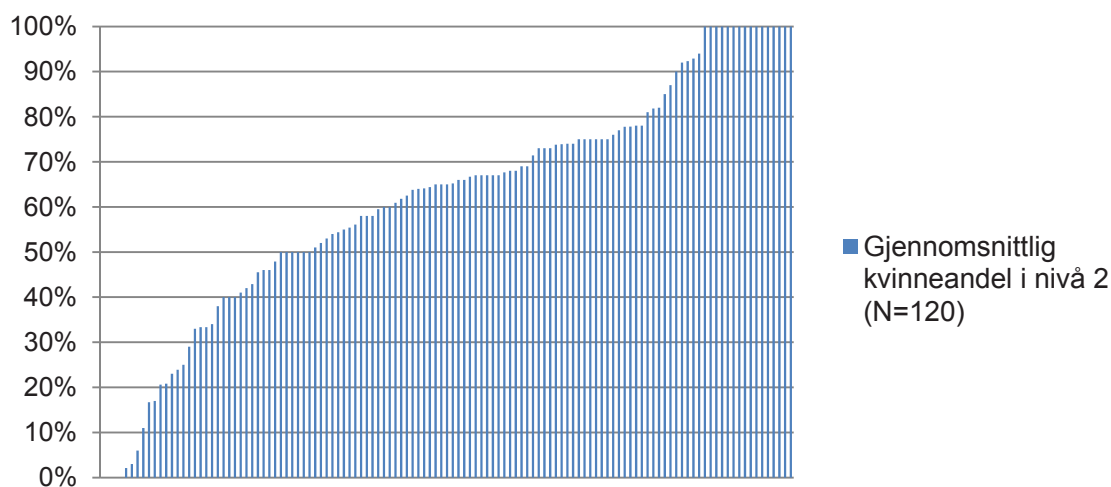
Nivå 4: Mellomledelse

Nivå 5: Toppleder

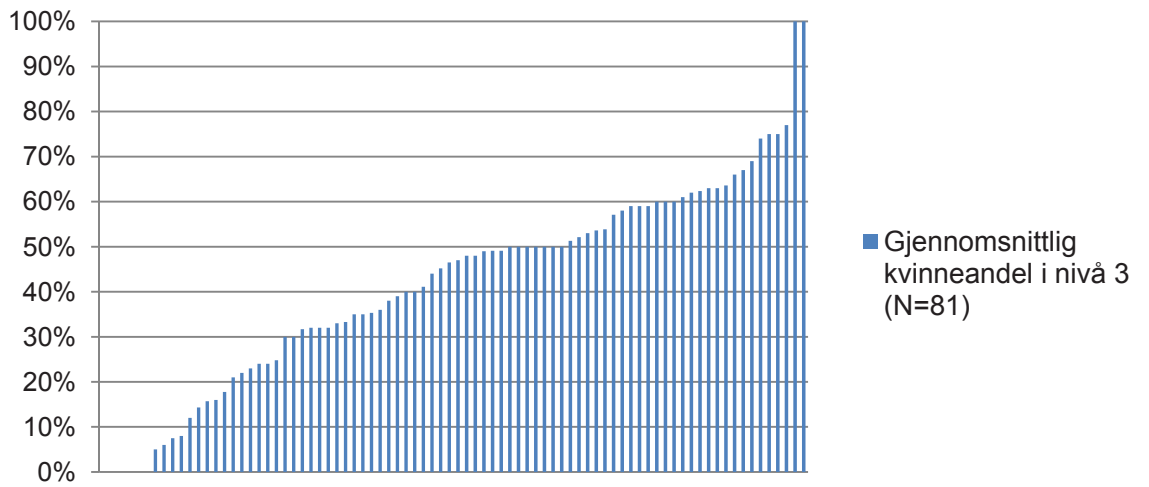
Gjennomsnittlig kvinneandel i nivå 1 (N=62)



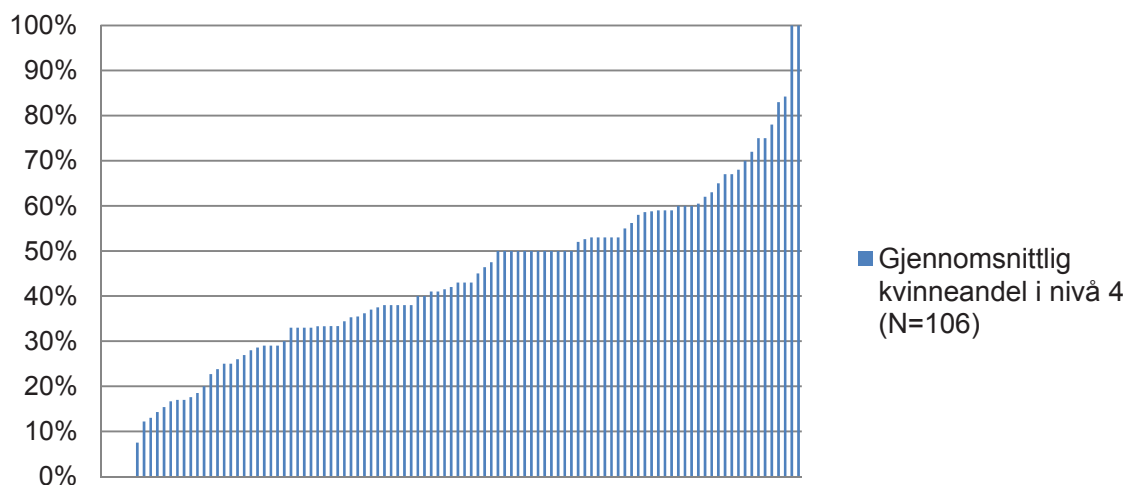
Gjennomsnittlig kvinneandel i nivå 2 (N=120)



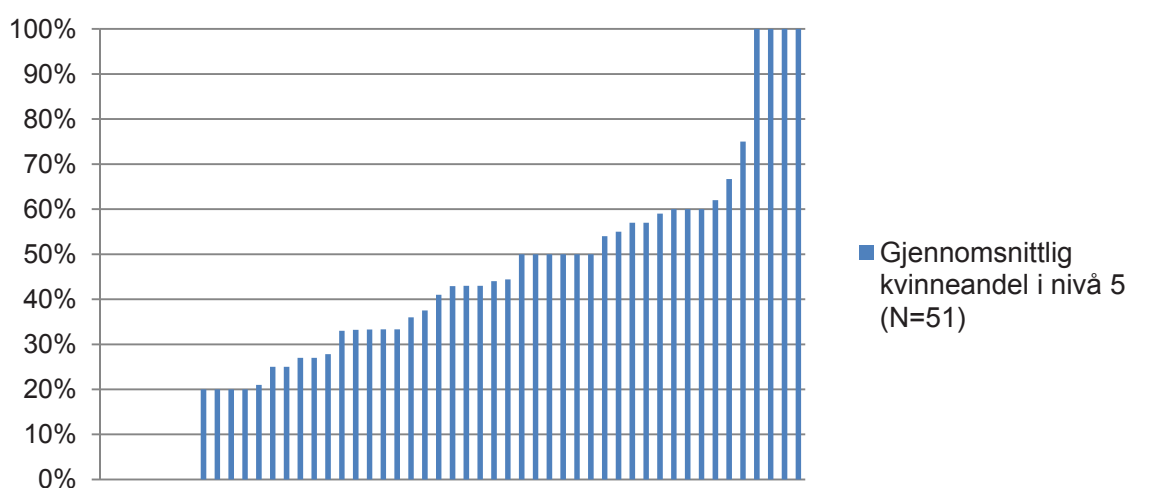
Gjennomsnittlig kvinneandel i nivå 3 (N=81)



Gjennomsnittlig kvinneandel i nivå 4 (N=106)



Gjennomsnittlig kvinneandel i nivå 5 (N=51)





Likestillings- og
diskrimineringsombudet



Mariboës gate 13
Postboks 8048 Dep
N-0031 Oslo

Telefon: 23 15 73 00
Telefaks: 23 15 73 01
post@LDO.no

www.LDO.no