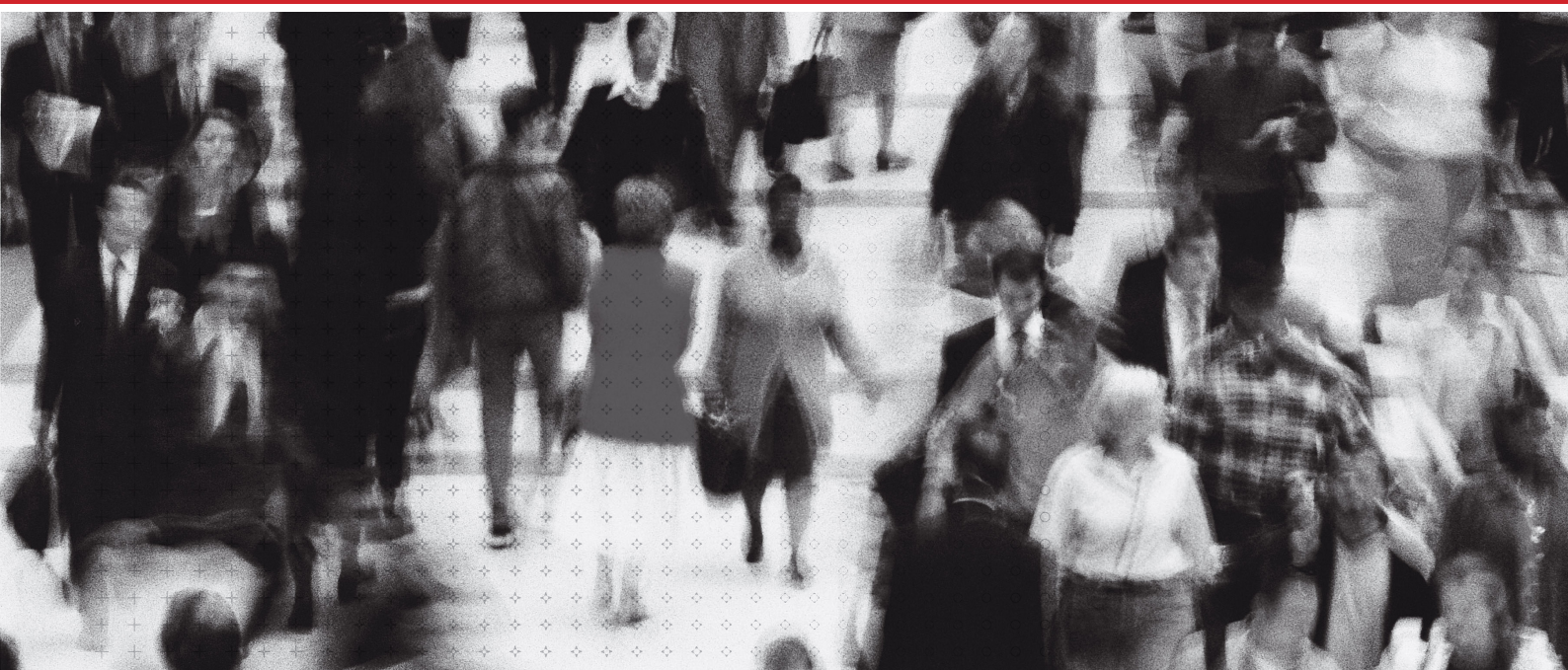


Likestilling i 64 kommuner

Likestillings- og diskrimineringsombudet
har kontrollert kommunenes redegjørelser
om likestilling for 2007



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Innhold

Innledning	4
Ombudets rolle	5
Veiledning	6
Utvalg og omfang	7
Resultater	8
✦ LIKELØNN	8
✦ Resultat av kontrollen	
✦ Likelønnssituasjonen	
✦ LDOs anbefalte tiltak for likelønn	
✦ KJØNNSBALANSE	10
✦ Resultat av kontrollen	
✦ Situasjonen for kjønnsbalansen	
✦ LDOs anbefalte tiltak for å bedre kjønnsbalansen	
✦ DELTID OG UFRIVILLIG DELTID	11
✦ Resultat av kontrollen	
✦ Deltidssituasjonen	
✦ LDOs anbefalte tiltak for å bedre deltidssituasjonen	
✦ FORELDREFRAVÆR, SYKEFRAVÆR OG SENIORPOLITISKE TILTAK	13
✦ Resultat av kontrollen	
✦ Foreldrefravær	
✦ LDOs anbefalte tiltak i forhold til foreldrefravær	
✦ Seniorpolitiske tiltak i et kjønnsperspektiv	
Nye plikter fra 2009	17
✦ VEILEDNING	17
✦ FORELØPIGE ANBEFALINGER	18
Redegjøringspliktens innhold	19
Styrking av regionale likestillingsentre	20
Samordning og klargjøring	21
✦ RAPPORTERING I FORHOLD TIL TJENESTEYTING	21
✦ HVEM ER OMFATTET AV AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSPLIKTEN?	21
✦ ULIKE KRAV I ULIKE LOVER?	22
✦ BESKYTTELSE MOT TRAKASSERING	22
✦ RAPPORTERINGENS INNHOLD	22
Vedlegg – Kontrollerte kommuner	24



INNLEDNING

Dette er først og fremst en rapport som oppsummerer resultatene og erfaringene fra Likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) kontroll av et utvalg kommuners likestillingsredegjørelser for 2007. På bakgrunn av erfaringene med dette arbeidet, legger vi fram våre anbefalinger for det videre arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Dette gjelder i forhold til både kjønn, etnisitet og funksjonsevne. Målgruppene for rapporten er både kommuner, statlige myndigheter med underliggende etater, og partene i arbeidslivet.

I 2007 og 2008 har LDO valgt å konsentrere seg om kommunesektoren når det gjelder kontroll av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Hovedbegrunnelsen for dette er at kommunene er store arbeidsgivere, særlig for kvinner. Kvaliteten på likestillingsarbeidet i denne sektoren er derfor viktig.

LDOs kontroll av kommunenes årsrapporter avdekker at mange gjør et godt arbeid med likestilling. Samtidig viser det seg at kun 18 av 64 kommuner får godkjent likestillingsredegjørelsene sine uten merknader. De fleste kommunene har store likestillingsutfordringer, både når det gjelder rutiner for redegjørelser og selve likestillingssituasjonen. Kommuner som har benyttet seg av veiledning leverer langt bedre redegjørelser enn de som ikke har benyttet dette tilbudet. LDO har lagt vekt på at veiledningen skal være konkret og praktisk både når det gjelder hvordan det bør rapporteres og hvordan en kan fremme likestilling.

LDO mener derfor at kontroll av redegjørelser i kombinasjon med konkret veiledning er viktige redskap for å fremme likestilling. Dette vil øke bevisstheten og kunnskapen omkring hva likestilling innebærer i praksis og hvordan man konkret kan jobbe for å fremme reell likestilling.

Oslo, februar 2009

Beate Gangås
Likestillings-
og diskrimineringsombud

OMBUDET'S ROLLE

Likestillings- og diskrimineringsombudet har som en del av sin rolle å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av blant annet likestillingsloven. Arbeidsgiveres plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene er lovfestet i likestillingsloven § 1a. I dette ligger blant annet at «virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden for likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling (...).» LDO kan på eget initiativ kontrollere om virksomhetenes likestillingsredegjørelser i årsrapportene er i overensstemmelse med lovens krav.

Ved siden av å være lovhåndhever har LDO også en pådriver- og veilederrolle i forhold til å fremme godt likestillingsarbeid. Det er derfor svært interessant hva kontrollen av slike redegjørelser om likestilling avdekker, også utover det rent juridiske. Kontroll av kommunenes redegjørelser gir LDO et godt utgangspunkt for å målrette eget pådriver- og veiledningsarbeid innenfor likestillingsfeltet enda bedre.

VEILEDNING

Høsten 2008 har LDO i samarbeid med regionale likestillingsentre, KS i Telemark, Agder og Hordaland, Kristiansand kommune og Bergen kommune arrangert fem regionale veiledningsseminarer om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Seminarene har hovedsakelig rettet seg mot personalsjefer, administrasjon og ledere i kommunen.

Seminarene har blitt gjennomført som heldagsmøter med to hovedfokus. For det første en gjennomgang av diskrimineringslovverket inkludert aktivitets- og redegjørelsesplikten i forhold til kjønn. I tillegg har de nye pliktene i forhold til nedsatt funksjonsevne og etnisitet blitt gjennomgått. Del to av seminarene har vært mer praktisk rettet med eksempler på gode likestillingsredegjørelser og redegjørelsene som bakgrunn for å iverksette systematisk likestillingsarbeid.

I tillegg til de regionale møtene, har LDO innledet om aktivitets- og redegjørelsesplikten på 15 møter for ulike arbeidsgiver- og arbeidstakersamlinger. LDO har et godt samarbeid med Oslo kommune og har innledet på flere møter, seminarer og konferanser i regi av ulike enheter i kommunen.

UTVALG OG OMFANG

Kontrollen av kommunenes årsrapporter i 2008 er en videreføring av den første kontrollen som Likestillings- og diskrimineringsombudet foretok i 2007. Den gang var det et utvalg på 50 kommuner som ble kontrollert. I 2008 har LDO kontrollert til sammen 64 kommuner, hvorav 36 kommuner er kontrollert for første gang og 28 kommuner er kontrollert for andre gang. Alle fylker er representert i 2008-undersøkelsen. Utvalget består av ulike typer kommuner. Kommunene der likestillingsredegjørelsene var mangelfulle eller ikke ble godkjent forrige gang, er kontrollert for andre gang i 2008. Kommunene som er kontrollert for andre gang ble gjort oppmerksomme på fornyet kontroll allerede ved tilbakemeldingen på redegjørelsen i 2007.

På samme måte som i 2007, er det kun kommunenes rolle som arbeidsgiver som er kontrollert. Kriteriene LDO har lagt vekt på i sin vurdering av likestillingsredegjørelsene er:

- ✦ Likelønn
- ✦ Kjønnsbalanse
- ✦ Arbeidstid (heltid/deltid)
- ✦ Foreldrefravær
- ✦ Seniorpolitiske tiltak i et kjønnsperspektiv

Dette er kriterier LDO ser på som svært sentrale når likestillingen mellom kvinner og menn i arbeidslivet skal vurderes. I tillegg skal det rapporteres på tiltak og aktiviteter for å fremme likestilling. Siden de fleste redegjørelsene i fjor var så mangelfulle at det var vanskelig å vurdere behov for tiltak, ble tiltak lite vektlagt i LDOs tilbakemeldinger til kommunene for 2007. I årets tilbakemeldinger er det, som i 2007, lagt vekt på å anbefale hvordan kommunene kan rapportere godt på likestilling. I tillegg er det lagt vekt på å anbefale gode tiltak som kan bidra til å bedre likestillingen i den enkelte kommune. Kommuner som kan vise til gode resultater har fått positiv uttelling for dette.

I forbindelse med kontrollen i 2007, ga LDO ut en veiledning om hvordan kommunene kunne utarbeide gode redegjørelser om likestillingen. Denne ble distribuert til samtlige kommuner.

Som i 2007 er redegjørelsene vurdert til **godkjent, godkjent men mangelfull** eller **ikke godkjent**. Kommunene har fått vurderinger på hvert av kriteriene nevnt overfor i tillegg til en totalvurdering for hele redegjørelsen.

RESULTATER

Kommunenes rapportering er, i likhet med i 2007, svært varierende med hensyn til både form og innhold. I 2008 ser vi imidlertid at mange kommuner aktivt har tatt i bruk LDOs veiledning for redegjørelser om likestilling. Dette har resultert i bedre redegjørelser fra disse kommunene.

Av de 64 kommunene som ble kontrollerte 2008 har 18 fått godkjent sine likestillingsredegjørelser, 26 redegjørelser er blitt vurdert som godkjent, men mangelfulle, mens 20 kommuner ikke har fått godkjent sine redegjørelser.

Av kommuner som er kontrollert for andre gang har 12 kommuner fått godkjent sine redegjørelser, 9 har fått sine redegjørelser vurdert som godkjent, men mangelfulle, mens 7 kommuner ikke har fått godkjent redegjørelsene sine.

6 kommuner som for andre gang ikke oppfyller likestillingslovens krav til redegjørelse, vil bli klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda av LDO.

En rekke kommuner gjør en god jobb når det gjelder likestillingsarbeid og dette går også fram av årsrapportene deres. Det er også mange kommuner som har store utfordringer på likestillingsfeltet. Blant annet har Flekkefjord kommune, for andre år på rad, unnlatt å redegjøre for likestillingen for de ansatte. Dette vitner om et lavt fokus på likestilling i egen virksomhet.

Nedenfor trekker vi fram både gode og dårlige eksempler når det gjelder resultater, tiltak og framstilling av tall. LDO vil imidlertid understreke at eksemplene er hentet fra årsrapportene til de av de kontrollerte kommunene som har redegjort for likestillingssituasjonen eller som har forsøkt å redegjøre. Det betyr at de kommunene som har unnlatt å redegjøre, og av den grunn kommer aller dårligst ut, ikke vil bli trukket fram.

LIKELØNN

Resultat av kontrollen

Av alle de kontrollerte kommunene har 12 fått godkjent sin redegjørelse om likelønn, 16 har fått redegjørelsen vurdert som godkjent, men mangelfull, mens 36 kommuner ikke har fått godkjent redegjørelsen. Av kommunene som er kontrollert for andre gang har 7 kommuner fått godkjent sin redegjørelse vedrørende likelønn, mens 11 kommuner ikke har fått godkjent denne redegjørelsen. 10 kommuner har fått sin redegjørelse om likelønn vurdert som godkjent, men mangelfull.

Likelønnsituasjonen

Den gjennomsnittlige lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i kommunesektoren var 8,6 prosent i 2007 (KS). Menn i kommunesektoren fikk i følge Statistisk sentralbyrå (SSB) en gjennomsnittlig lønnsøkning på 5,4 prosent mot kvinnenes 4,8 prosent i 2007. Den gjennomsnittlige lønnsforskjellen for arbeidslivet som helhet var på 16 prosent i 2007 (SSB).

Kommunekontrollen i 2008 viser at det er stor variasjon mellom kommunene når det gjelder lønnsforskjeller. For eksempel oppgir Sør-Varanger at kvinnelige arbeidstakere tjener i gjennomsnitt 1,4 prosent mer enn menn. Skedsmo og Trondheim kommune oppgir at kvinner i gjennomsnitt tjener om lag 4 prosent mindre enn menn. På den annen side er det kommuner hvor kvinner i gjennomsnitt tjener opp til 15 prosent mindre enn menn.

Variasjonene mellom kommunene når det gjelder likelønn viser at det er mulig å få til likelønn mellom kvinner og menn i langt større grad enn det som er tilfelle for mange kommuner i dag. Årsakene til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er sammensatte. En analyse av variasjonene mellom kommunene kan gi mer kunnskap om hva som er hovedutfordringene.

I de fleste kommuner er lønnsforskjellen større samlet sett enn innenfor de enkelte sektorene og stillingsnivåene. Dette skyldes blant annet at kvinner er overrepresentert i lavlønnsyrker, mens menn er overrepresentert i høylønnsgrupper og lederstillinger. Kvinnedominerte og mannsdominerte høgskolegrupper lønnes dessuten svært forskjellig i de fleste kommuner.

LDOs anbefalte tiltak for likelønn

- ❖ Det bør være åpenhet om lønn slik at lønnsforskjeller synliggjøres. Lønnsdataene bør systematiseres etter stillingskategori/-nivå og sektor.
- ❖ Hva som er likeverdig arbeid og som dermed kan sammenliknes, bør defineres i den lokale lønnspolitikken.
- ❖ Det bør være et spesielt fokus på likelønn når det gjelder lederstillinger og direkteplasserte ansattegrupper.
- ❖ Kommunene bør sikre at kvinner og menn er like godt representert i ledelse og i de ulike lønnsgruppene gjennom en aktiv rekrutteringspolitikk og målrettede planer for karriereutvikling.
- ❖ Kommunene bør ha som mål om at lønnsgapet mellom kvinner og menn skal være mindre enn 8,6 prosent som er landsgjennomsnittet for alle kommuneansatte.

LIKELØNN



- ✦ I Sør-Varanger kommune er det tilnærmet likelønn mellom menn og kvinner.
- ✦ Trondheim kommune er best på likelønn blant de store kommunene. Menn tjener i gjennomsnitt 3,9 prosent mer enn kvinner.



- ✦ En kommune legger fram en oversikt som viser at menn i gjennomsnitt tjener 15 prosent mer enn kvinner. Forskjellen har økt med 2,5 prosentpoeng det siste året.

KJØNNBALANSE

Resultat av kontrollen

Av alle de kontrollerte kommunene har 19 fått godkjent sin redegjørelse for kjønnsbalanse, 36 har fått redegjørelsen vurdert som godkjent, men mangelfull, mens 9 kommuner ikke har fått redegjørelsen godkjent.

Av kommunene som er kontrollert for andre gang har 11 fått godkjent sin redegjørelse for kjønnsbalanse, 15 har fått redegjørelsen vurdert som godkjent, men mangelfull, mens 2 ikke har fått redegjørelsen godkjent.

Situasjonen for kjønnsbalanse

Kvinner og menn skal være representert med minimum 40 prosent for at det kan sies å være jevn kjønnsbalanse. Kvinnene utgjør flertallet av de ansatte i kommunesektoren som helhet med 79 prosent (4. kvartal 2007, SSB). Heller ingen av de kontrollerte kommunene som rapporterer på kjønnsfordeling, har jevn kjønnsbalanse. Blant de kontrollerte kommunene varierer kvinneandelen mellom 68 prosent og 86 prosent. Årsrapportene til de kontrollerte kommunene viser at menn likevel ofte er i flertall i topplederstillinger, mens det er mer jevnt på mellomledernivå. Innenfor oppvekstsektoren og helse- og omsorgssektoren utgjør kvinnene majoriteten, mens menn gjerne er i flertall innenfor teknisk sektor.

LDOs anbefalte tiltak for å bedre kjønnsbalansen

Rekruttere og beholde arbeidstakere:

- ✦ Kommunene bør benytte positiv særbehandling der dette er tillatt, jamfør likestillingsloven § 3a og forskrift om særbehandling av menn¹.

¹ Når det gjelder å bedre kjønnsbalansen i barnehagene, viser Likestillings- og diskrimineringsombudet for øvrig til Kunnskapsdepartementets «Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring 2008–2010» og Friis, Pia: «Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehage» utgitt av Kunnskapsdepartementet.

- ❖ Kommunene bør gjennomgå utforming av stillingsannonser for å vurdere om de kan virke ekskluderende for enkelte grupper og drive målrettet annonsering for å rekruttere underrepresenterte grupper.
- ❖ Fleksibilitet i måten å organisere og prioritere arbeidsoppgaver på arbeidsplassen er viktig for å inkludere underrepresenterte grupper. Andre og nye måter å løse arbeidsoppgavene på må også verdsettes.

Kjønnsbalanse i toppledelsen:

- ❖ Kommunene bør ha en systematisk gjennomgang av hvilke stillinger som er inkludert i toppledelsen. Er for eksempel HR-sjef/personalsjef, en stilling kvinner ofte besitter, inkludert i toppledelsen?
- ❖ Kommunene bør innføre kvalifiseringsprogrammer for kvinnelige ansatte som er potensielle lederkandidater. Dette kan også være aktuelt for andre underrepresenterte grupper.
- ❖ Arbeidsgiver må legge til rette for at det er mulig å kombinere omsorgsforpliktelser med å inneha en lederstilling.

KJØNNBALANSE



- ❖ Hammerfest kommune er den kommunen med den beste kjønnsbalansen (68 prosent kvinner og 32 prosent menn). Dette er også langt bedre en den gjennomsnittlige kjønnsbalansen for hele kommunesektoren som er på 79 prosent kvinner og 21 prosent menn.
- ❖ Stavanger kommune jobber aktivt for å bedre kjønnsbalansen. Andelen menn har økt med 1,4 prosentpoeng i pleie- og omsorg og 6,6 prosentpoeng i hjemmebaserte tjenester.



- ❖ I tre kommuner er det ingen kvinner i toppledelsen.

DELTID OG UFRIVILLIG DELTID

Resultat av kontrollen

Av alle de kontrollerte kommunene har 12 fått godkjent sin redegjørelse for deltid, 28 har fått redegjørelsen vurdert som godkjent, men mangelfull, mens 24 ikke har fått godkjent redegjørelsen.

Av de 28 kommunene som er kontrollert for andre gang har 6 fått godkjent sin redegjørelse for arbeidstid, 16 har fått redegjørelsen vurdert som godkjent, men mangelfull, mens 6 ikke har fått godkjent redegjørelsen.

Deltidssituasjonen

Tall fra kontrollerte kommuner viser at andelen av kvinnelige arbeidstakere som arbeider deltid varierer fra 40 til 83 prosent. For menn er variasjonen på mellom 7 og 46 prosent. Deltidsprosenten for kommuneansatte er høy sammenliknet med gjennomsnittet for hele arbeidslivet, som er på 43 prosent for kvinner og 13 prosent for menn.

På kvinnearbeidsplasser med høy deltidspersent kan deltid lett bli normen både for ledere og ansatte. Dette kan skape en kultur som har den selvforsterkende virkningen at oppdeling av stillinger, vakter og oppgaver blir sett på som det normale. Deltid som et kvinnefenomen har likestillingsmessige konsekvenser for lønn og karriereutvikling. I tillegg viser tidligere rapportering fra kommunene og forskning på området at det er en høy andel arbeidstakere i kommunesektoren som arbeider ufrivillig deltid.

Muligheten for å arbeide deltid kan imidlertid også være positiv for arbeidstakerne i form av at det gir økt fleksibilitet. Dette kan være viktig i perioder med omsorgsforpliktelser, for eldre arbeidstakere og for personer med nedsatt funksjonsevne. Kommunen bør sikre at det er like lett å få redusert arbeidstid for alle i virksomheten, uavhengig av om arbeidstakeren befinner seg på en mannsdominert eller en kvinnedominert arbeidsplass.

LDOs anbefalte tiltak for å bedre deltidssituasjonen

- ❖ Kommunene bør etablere et system hvor deltidsansatte kan registrere ønsker om større stillingsprosent. I ansettelsesprosesser bør en del av rutineene være å søke etter kandidater i dette registreringssystemet før stillingen lyses ut eksternt. Dette vil være med på å sikre at fortrinnsretten for deltidsansatte blir reell.
- ❖ Kommunene bør legge inn faste spørsmål i medarbeiderundersøkelser om deltidsansatte ønsker større stillingsprosent. Dette vil gi kommunen en generell oversikt over omfanget av ufrivillig deltid. Resultatet av undersøkelsen bør legges fram i årsrapporten.
- ❖ LDO vil også anbefale å gjøre spørsmålet om deltid til tema i den årlige medarbeidersamtalen, slik at også nærmeste leder har oversikt over hvilke ansatte som ønsker økt, eventuelt redusert, stillingsprosent.
- ❖ LDO anbefaler alle kommuner å vedta et prinsipp om at alle som ønsker det skal få tilbud om heltidsstilling, og lage en tiltaksplan for å oppnå dette.

- ❖ I virksomheter hvor turnusordninger er lagt opp slik at de ikke lar seg forene med hele stillinger, anbefaler LDO kommunen å prioritere prøveprosjekter som har som mål å redusere ufrivillig deltid¹.
- ❖ Arbeidstidsordninger som ikke lar seg forene med hele stillinger, bør ikke godkjennes.

DELTID



- ❖ Bamble kommune jobber aktivt og systematisk for å sikre deltidsansatte fortrinnsrett til ledige stillinger og for å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Blant annet har de opprettet en database der alle som ønsker større stillingsbrøk kan registrere seg.
- ❖ Skedsmo kommune har lavest andel kvinner som jobber deltid (40 prosent).



- ❖ I en kommune jobber hele 83,5 prosent av kvinnene deltid.

FORELDREFRAVÆR, SYKEFRAVÆR OG SENIORPOLITISKE TILTAK

LDO har først og fremst valgt å prioritere fravær på grunn av omsorg for barn og personalpolitiske satsninger i form av seniorpolitiske tiltak. Tallene for godkjente og ikke godkjente redegjørelser inkluderer imidlertid også kriteriet sykefravær.

Resultat av kontrollen

Av alle de kontrollerte kommunene har 5 fått godkjent sin redegjørelse for fravær, 17 har fått redegjørelsen vurdert som godkjent, men med mangler, mens hele 42 kommuner ikke har fått godkjent redegjørelsen.

Av kommunene som er kontrollert for andre gang har 4 fått godkjent redegjørelsen sin for fravær, 9 har fått den vurdert som godkjent, men mangelfull, mens 15 kommuner ikke har fått den godkjent.

Foreldrefravær

Likere uttak av permisjon knyttet til omsorg, vil bidra til mer likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. I dag er foreldrepermisjonen svært skjevt fordelt mellom foreldrene. Mødre tar ut i gjennomsnitt 89 prosent av foreldrepengedagene, mens fedre tar ut 11 prosent (NAV, 2007).

² Amble, Nina (2008): «Evaluering av 3-3-turnus. Harstad kommune», (AFI-notat 2/08)
 Amble, Nina (2008): «Kartlegging av deltidsarbeid i Drammen kommune – pleie- og omsorgssektoren», (AFI-notat 3/08)
 Amble, Nina (2008): «Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus», (AFI-notat 4/08)

Kommunen bør sette likere uttak av foreldrepermisjon og fravær på grunn av sykt barn som et mål for personalpolitikken. Dette vil være et tiltak som først og fremst retter seg mot menn og ledere på mannsdominerte enheter. Det bør være like akseptabelt for både kvinner og menn å nyttegjøre seg av foreldrepermisjon og permisjon i forbindelse med sykt barn.

Foreldrefravær bør behandles som en del av bemanningsbehovet slik at dette fraværet ikke rammer foreldrene eller driften negativt. Dette kan gjøres gjennom å øke bemanningen i forhold til gjennomsnittsfravær.

Fravær er det kriteriet de kontrollerte kommunene redegjør dårligst for, og i den grad de redegjør, er det i hovedsak tall for sykefravær som legges fram.

LDOs anbefalte tiltak i forhold til foreldrefravær

- ✧ Nærmeste leder bør gå gjennom virksomhetens velferdsordninger med arbeidstakere som skal bli foreldre. I samtalen bør leder formidle en positiv holdning til at arbeidstakeren, uavhengig av kjønn, skal ta ut foreldrepermisjonen, og at dette er i tråd med virksomhetens verdier.
- ✧ Arbeidsgiver bør pålegges å tilrettelegge for at også menn skal kunne ivareta sine omsorgsforpliktelser som fravær på grunn av syke barn eller lengre foreldrepermisjoner.
- ✧ Det bør være en systematisk oppfølging av ansatte i foreldrepermisjon, for eksempel jevnlig kontakt med nærmeste leder, invitasjon til allmøter og sosiale begivenheter.

FORELDREFRAVÆR/SYKEFRAVÆR

Når det gjelder oversikter over fravær fordelt på kjønn er disse stort sett dårlige og lite oversiktlige. Det trekkes derfor bare fram konkrete eksempler som LDO ser på som gode.

Foreldrefravær

- ✦ Haugesund kommune har en god framstilling av fravær knyttet til omsorg for barn som skiller mellom kvinner og menn. Resultatene kommunen viser til er ikke gode, men det er veldig positivt at kommunen har satt problemstillingen på dagsorden ved å kartlegge situasjonen. Det er også svært positivt at kommunen uttrykker en forventning om en jevn deling mellom foreldrene ved uttak av egenmelding ved barns sykdom, så sant dette lar seg gjøre.

UTTAK AV PERMISJON OG EGENMELDINGER KNYTTET TIL OMSORG FOR BARN

EGENMELDING PÅ GRUNN AV SYKT BARN						
	2005		2006		2007	
	ANTALL	%	ANTALL	%	ANTALL	%
KVINNER	1831	83,6	2148	84,52	1578	6,2
MENN	3601	6,43	93	15,5	3461	3,8
TOTALT	2191	100,02	5411	00,02	5031	00,0

TABELL 1.1

UTTAK FØDSELSPERMISJON							
		2005		2006		2007	
		ANTALL DAGER	%	ANTALL DAGER	%	ANTALL DAGER	%
KVINNER	Fødselsperm	9956	92,4	6895	92,1	5889	87,7
	Fedrekvote	39	0,4	-	0	15	0,2
	Sum	9995	92,7	6895	92,1	5904	87,9
MENN	Fødselsperm	209	1,9	204	2,7	361	5,4
	Fedrekvote	575	5,3	390	5,2	451	6,7
	Sum	784	7,3	594	7,9	812	12,1
TOTALT		10779	100,0	7489	100,0	6716	100,0

TABELL 1.2

- ✦ Gjøvik kommune har innført et eget tilbud for gravide arbeidstakere der de får personlig veiledning med hensyn til trening, kosthold og helse. Dette er en del av kommunens forebyggende arbeid for å redusere sykefraværet.

Seniorpolitiske tiltak i et kjønnsperspektiv

De få årsrapportene som redegjør for andel kvinner og menn som tar ut seniorpolitiske tiltak, viser store ulikheter. I en kommune utgjør menn 20 prosent av de ansatte, mens de tar ut 54 prosent av de seniorpolitiske tiltakene (perioden 2005 – 2007). Dette kan tyde på at disse tiltakene slår skjevt ut i forhold til kjønn, og at de er mer egnet til å møte menns behov i forhold til å stå lenger i arbeid. Kommunen må sikre at slike tiltak er like godt tilpasset kvinners som menns stillinger og ansettelsesforhold.

LDO er kritisk til seniorpolitiske tiltak som ekskluderer deltidsansatte i små stillingsbrøker. Dette kan være indirekte diskriminering av kvinner som utgjør det store flertallet av ansatte i deltidsstillinger.

SENIORPOLITIKK

Det finnes nesten ingen kommuner som legger fram oversikt over uttak av seniorpolitiske tiltak.



- ✦ Larvik kommune legger fram en kjønnsdelt oversikt over ansatte som benytter seg av seniorpolitiske tiltak. Kjønnfordelingen blant de som benytter seg av denne typen tiltak er i overensstemmelse med kjønnfordelingen i kommunen som helhet.

NYE PLIKTER FRA 2009

Fra 1. januar 2009 er det innført aktivitets- og rapporteringsplikt i forhold til etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Disse bestemmelsene er forankret i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3 og diskrimineringsloven § 3a. Bestemmelsene skiller seg fra aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillingsloven på noen viktige punkter.

De viktigste forskjellene er:

- ✦ Private arbeidsgivere med mindre enn 50 ansatte er unntatt for aktivitets- og rapporteringsplikten i forhold til etnisitet og nedsatt funksjonsevne.
- ✦ I årsrapporten skal virksomheten redegjøre for tiltak for å fremme likestilling på grunnlag av etnisitet og nedsatt funksjonsevne. De skal ikke rapportere på tilstanden. Dette er begrunnet i personvern hensyn.

I tillegg er de nye bestemmelsene mer konkrete enn likestillingsloven ved at aktivitetsplikten er definert til å blant annet å omfatte:

- ✦ Rekruttering
- ✦ Lønns- og arbeidsforhold
- ✦ Forfremmelse
- ✦ Utviklingsmuligheter
- ✦ Beskyttelse mot trakassering



ETNISITET

Drammen kommune har allerede i årsrapporten for 2007 inkludert rapportering når det gjelder kommunens satsing på ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Kommunen utvikler en modell for kompetanseutvikling spesielt rettet mot ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Blant annet er det satt i gang kurs i lesing, skriving og kommunikasjon.

VEILEDNING

Barne- og likestillingsdepartementet har i samarbeid med partene i arbeidslivet satt ned en arbeidsgruppe som skal lage en veiledning for de nye aktivitets- og rapporteringspliktene.

Med midler fra EU vil LDO i 2008 arrangere regionale seminarer om aktivitets- og redegjøringsplikten og diskrimineringsjuss for arbeidslivets parter.

FORELØPIGE ANBEFALINGER

For alle kommunene som ikke jobber planmessig med likestilling for personer med etnisk minoritetsbakgrunn og nedsatt funksjonsevne, kan det første skrittet være å ta initiativ til dialog med organisasjoner og miljøer som representerer disse gruppene. Å trekke inn erfaringene fra andre kommuner som har kommet lenger vil gjøre arbeidet lettere. LDO har plikt til å veilede og kan selvsagt kontaktes. Målet med prosessen bør være å utarbeide en konkret handlingsplan som forankres i kommunens ledelse.

For kommuner som har vedtatt planer og mål, gjelder det å gå gjennom planene og sikre at de forankres hos de ansvarlige for de ulike delene av kommunens virksomhet. Det er videre avgjørende å sikre at planene blir til praktisk politikk.

LDO anbefaler:

- ✦ Å inkludere likestillingstiltak på alle grunnlag i rekrutteringspolitikken.
- ✦ Å jobbe aktivt for mangfold på alle nivåer i kommunen.
- ✦ Å sikre at opplæring og kompetansetiltak er tilrettelagt for alle ansatte.
- ✦ Å tilrettelegge arbeidsplasser og arbeidsorganisering slik at det ikke ekskluderer ansatte på grunn av kjønn, etnisitet eller nedsatt funksjonsevne.
- ✦ Å sikre at diskriminering og trakassering er inkludert i HMS-opplæringen og at det eksisterer forbyggende tiltak og rutiner mot diskriminering og trakassering.
- ✦ Å utarbeide konkrete mål for likestilling og å måle lederne på gjennomførte tiltak i forhold til disse målene.
- ✦ Å sikre at det finnes en enhetlig rapportering slik at det sentrale leddet vet hva som skjer på de ulike feltene i hele kommunen.
- ✦ Å inkludere arbeidet for likestilling og evaluering av resultatene i årsrapporten.
- ✦ Å inkludere alder og seksuell orientering i likestillingsarbeidet selv om det ikke er omfattet av aktivitets- og rapporteringsplikten.

REDEGJØRELSESPLIKTENS INNHOLD

LDOs erfaring fra kontrollen av kommunesektoren viser at redegjørelsene om likestilling kan være gode redskap for å styrke likestillingsarbeidet. Dette avhenger imidlertid av redegjørelsens innhold.

Fakta om likestilling kan avdekke skjevheter mellom kvinner og menn, og denne kunnskapen er et godt grunnlag for målrettet og planmessig likestillingsarbeid. LDO går derfor langt når det gjelder å kreve konkrete fakta om kjønn og lønn, arbeidstid og fravær på grunn av omsorg for å kunne godkjenne redegjørelsene. I tillegg til fakta om kjønnsbalansen i organisasjonen og i forhold til personalpolitiske satsinger gir dette en god oversikt over kjønnslikestillingen i den enkelte virksomhet.

I 2008-kontrollen ser vi at kommunene som har fulgt anbefalingene i LDOs veiledning legger fram relevante oversikter som både avdekker likestillingen på enkeltområder og som i tillegg gjør det mulig å sammenlikne kommuner. Dette viser at kontroll av redegjørelser kombinert med veiledning gir positiv effekt. LDO ønsker derfor en standardisering av kravene til likestillingsredegjørelsen, og viser til Likelønnskommisjonens anbefaling om at krav til kvaliteten på redegjørelsene nedfelles i forskrift.

STYRKING AV REGIONALE LIKESTILLINGSSENTRE

LDO har de to siste årene konsentrert seg om kommunesektoren og kontrollert et mindretall av kommunene. Det innebærer at de fleste sektorer av arbeidslivet verken har blitt kontrollert eller tilbudt veiledning. I tillegg er det innført nye omfattende plikter fra 2009. Det er behov for en styrking både av kapasiteten til å kontrollere og til å drive veiledning.

LDO har i 2008 hatt et nært samarbeid med Senter for kunnskap og likestilling (KUN), Senter for likestilling ved Universitetet i Agder og Likestillingscenteret på Hamar i forbindelse med veiledningsseminarene i deres regioner. Lokalkunnskapen og den lokale forankringen i disse sentrene gir en mulighet for en systematisk oppfølging av virksomhetene og utfyller dermed LDOs nasjonale arbeid på en viktig måte. LDO foreslår derfor at de regionale sentrene får et offentlig mandat med veiledning om likestilling i arbeidslivet på alle grunnlag. I tillegg til dagens tre sentre bør det etableres flere sentre slik at dette blir en landsdekkende ordning. I tillegg må sentrene styrkes faglig og sikres en trygg finansiering. Regionale likestillingscentre vil på dette området måtte samarbeide nært med LDO.

SAMORDNING OG KLARGJØRING

Med innføring av ny aktivitets- og redegjøringsplikt i forhold til etnisitet og nedsatt funksjonsevne er det viktig at arbeidet på dette feltet sees i sammenheng med de allerede eksisterende kravene i forhold til kjønn og at veiledningen samordnes. I den forbindelse vil LDO peke på en del uklarheter og utfordringer som ligger i lovverket på dette feltet.

RAPPORTERING I FORHOLD TIL TJENESTEYTING

For offentlige myndigheter er aktivitetsplikten definert til å gjelde på alle samfunnsområder, men når det gjelder redegjøringsplikten er det uklart om den har samme omfang eller først og fremst gjelder offentlige myndigheter som arbeidsgiver. Dette har blant annet ført til at LDO i sine kontroller av kommunene kun har sett på arbeidsgiverrollen. LDOs vurdering er at offentlige myndigheters tjenesteyting bør omfattes av plikten til å redegjøre. Hovedformålet med en rapporteringsplikt i tilknytning til en aktivitetsplikt vil være å skape økt og mer systematisk oppmerksomhet omkring likestilling. En rapportering vil også vise om den ansvarlige har oppfylt aktivitetsplikten, og gi bedre kunnskap om hvilke tiltak som har effekt.

HVEM ER OMFATTET AV AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSPLIKTEN?

Aktivitets- og redegjøringsplikt i forhold til etnisitet og nedsatt funksjonsevne gjelder ikke for private bedrifter som har under 50 ansatte. Dette er ulikt fra likestillingslovens aktivitets- og redegjøringsplikt som gjelder alle virksomheter. Det er etter LDO sitt syn problematisk at lovverket opererer med ulike grenser. I tillegg er det uklart hvordan denne bestemmelsen slår ut for virksomheter som hver og en har mindre enn 50 ansatte, men som i realiteten er tilsluttet en kjede eller et konsern som styrer enkeltvirksomhetene. Denne organiseringsformen er svært utbredt i privat servicesektor. Ett eksempel på dette er franchise-konseptet.

Det er også uklart hva som legges til grunn i forhold til utregningen av antall ansatte.

ULIKE KRAV I ULIKE LOVER?

LDO ser positivt på at bestemmelsene om aktivitets- og rapporteringsplikten i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven i større grad definerer områder hvor aktivitetsplikten gjelder. Lovteksten nevner rekruttering, lønns- og arbeidsbetingelser, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Det som ikke er klart, er om disse konkretiseringene også gjelder for likestillingsloven.

BESKYTTELSE MOT TRAKASSERING

Beskyttelse mot trakassering for personer med nedsatt funksjonsevne og personer med etnisk minoritetsbakgrunn er en del av aktivitetsplikten, men er ikke inkludert i nytt forslag til forskrift for det systematiske HMS-arbeidet. Forslaget nevner tiltak mot trakassering, noe som er svært positivt, men det er en svakhet at diskriminering ikke er behandlet. Trakassering på grunnlag av diskriminerende holdninger eller praksis vil ofte være av en annen karakter enn øvrig trakassering og bør dermed nevnes spesifikt for å sikre at den inkluderes i den lovpålagte HMS-opplæringen.

RAPPORTERINGENS INNHOLD

Når det gjelder redegjørelsesplikten i forhold til etnisitet og nedsatt funksjonsevne, plikter virksomhetene å rapportere på tiltak i forhold til likestilling, mens de i likestillingsloven skal rapportere både i forhold til tilstand og i forhold til tiltak. Denne begrensningen er begrunnet med personvern hensyn. LDO anerkjenner dette behovet, men vil peke på det problematiske i at kun tiltak skal redegjøres for. Uten oversikt over den faktiske tilstanden vil det være vanskelig å vite om tiltakene er effektive og om de blir gjennomført. Derfor er LDO opptatt av at det settes i gang et arbeid for å utvikle rapporteringsmetoder som ivaretar personvern hensyn, men som samtidig sikrer at rapporteringen baseres på fakta om tilstanden.

Vedlegg

KONTROLLERTE KOMMUNER

KONTROLLERTE KOMMUNER				
KOMMUNENAVN	GODKJENT REDEGJØRELSE	GODKJENT, MEN MANGELFULL	IKKE GODKJENT REDEGJØRELSE	ANTALL GANGER KONTROLLERT
Alvdal	✦			2
Askøy		✦		1
Austevoll			✦	2
Bamble		✦		1
Bardu			✦	1
Bjugn			✦	2
Bodø		✦		2
Drammen	✦			2
Flekkefjord			✦	2
Flora			✦	1
Gjøvik		✦		1
Grane			✦	1
Grimstad		✦		1
Kautokeino	✦			2
Hamar	✦			2
Hammerfest		✦		1
Hasvik			✦	1
Haugesund	✦			2
Hol		✦		1
Inderøy			✦	1
Kristiansund			✦	1
Larvik		✦		2
Lenvik			✦	1
Levanger		✦		1
Lillesand		✦		1
Lyngdal		✦		1
Lærdal			✦	2
Malvik			✦	1
Mandal	✦			1
Masfjorden		✦		2
Melhus			✦	1
Moss	✦			1
Notodden			✦	1
Nærøy	✦			2
Nøtterøy		✦		1
Oppdal	✦			2
Porsgrunn			✦	2
Rakkestad	✦			2
Ringerike		✦		1
Ringsaker			✦	2
Risør		✦		2
Sandefjord	✦			1
Sandnes		✦		1
Sarpsborg		✦		1
Sauda		✦		2
Sirdal		✦		2
Skedsmo		✦		1
Skiptvet	✦			2
Sogndal		✦		1
Sola			✦	1
Stange		✦		1
Stavanger	✦			2
Stord		✦		1
Surnadal			✦	2
Sør-Varanger		✦		2
Tromsø		✦		2
Trondheim	✦			2
Trysil			✦	1
Ullensaker	✦			1
Vefsn	✦			1
Vegårshei		✦		2
Vestre Toten	✦			1
Ørsta			✦	1
Ålesund	✦			2
TIL SAMMEN 64	18	26	20	

■ KONTROLLERT
2 GANGER



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Grensen 5
Postboks 8048 Dep
N-0031 Oslo

Telefon: 24 05 59 50
Telefaks: 24 05 59 60
POST@LDO.NO

WWW.LDO.NO

ISBN 978-82-92852-29-3

