



# RETTLEIING

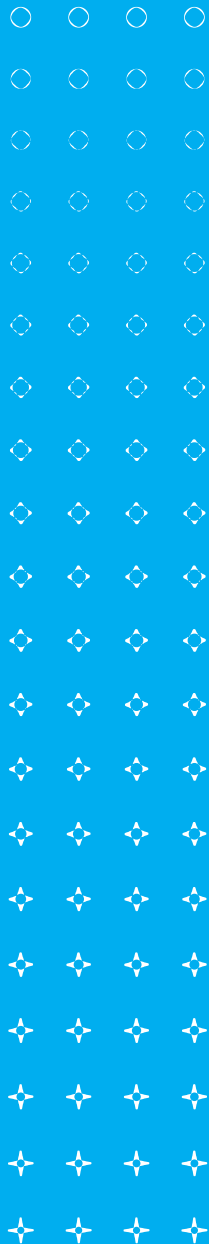
---

**til betre  
utgreiingar  
om likestilling**



Likestillings- og  
diskrimineringsombodet

---



## **Likestillingsloven**

### **§ 1a tredje ledd:**

**«Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven»**

# Alle arbeidsgjevarar må gjere greie for likestilling

Likestillings- og diskrimineringsombodet si rettleiing for betre likestillingsutgreiing er ei hjelp til kommunane i det praktiske likestillingsarbeidet.

Alle arbeidsgjevarar må gjere greie for likestilling i årsmeldinga si. Kommunane si plikt til å gjere greie for likestilling fylgjer av likestillingslova § 1a tredje ledd.

Utgreiingsplikta er todelt. Kommunane må for det fyrste greie ut om stoda når det gjeld likestilling blant dei tilsette i kommunen. I tillegg må det greiast ut om kva for likestillingstiltak som er planlagde og sett i verk. Denne rettleiinga gir råd og praktiske døme på både delar.

Utgreiingsplikta gjeld kjønn, men LDO oppmodar kommunane til å greie ut om alt likestillings- og mangfaldsarbeid, sjølv om dette ikkje er lovpålagt. Diskrimineringslovgivinga forbyr usakleg forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, avstamming, hudfarge, språk, religion, livssyn, seksuell orientering, funksjonshemming og alder. Regjeringa har gjort framlegg om å innføre aktivitets- og utgreiingsplikt for etnisitet og nedsett funksjonsevne.

# Slik lagar du ei god utgreiing

Ei god utgreiing startar med ei oversikt over den faktiske likestillingssituasjonen i kommunen. Alle kommunar bør finne ut og gjere greie for desse tilhøva:

1. Kjønnssdelinga i verksemda
2. Kjønnsdelt lønsstatistikk
3. Kjønnsdelt statistikk på heiltids- og deltidstilsette
4. Kjønnsdelt statistikk for permisjonsuttak
5. Kjønnsdelt statistikk i samband med personalpolitiske satsingar

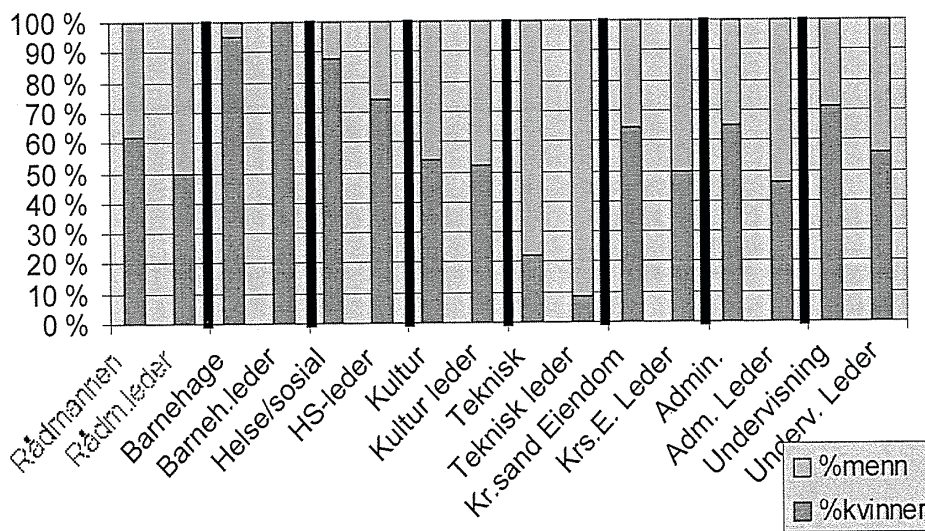
## 1. Kjønsdelinga i verksemda

Det er viktig å måle kjønnsdelinga på sektor- og stillingsnivå, ikkje berre for kommunen som heilskap. Då vert det lettare å sjå kor det er naudsynt å satse på rekrutterings- eller kompetansehevingstiltak for å betre kjønnsbalansen.

### Døme frå Kristiansand kommune

Kristiansand kommune har kartlagt kor stor del kvinner og menn som jobbar i kvar einskild sektor. Dei skil også mellom kjønnsdelinga på leiarnivå og kjønnsdelinga blant dei andre tilsette. Reint grafisk er oversikta litt utydeleg, men innhaldet gir likevel eit godt bilete av situasjonen.

Oversikta under viser prosentvis deling mellom kvinner og menn blant tilsette og leiarar i kvar sektor.



Tabellen er henta  
frå Kristiansand  
kommune si utgreiing  
om likestilling som vart  
kontrollert av LDO i 2007.

Tabellen er henta frå  
Bærum kommune si  
utgreiing om likestilling  
som vart kontrollert av  
LDO i 2007.

### Døme frå Bærum kommune

Bærum kommune gir eit godt og enkelt bilete av kjønnsdelinga i heile verksemda, men har bestemt seg for å undersøke talet på totale årsverk i staden for talet på tilsette i statistikken sin. Det kan innebære at delen med kvinner i kommunen er høgare enn tala tyder på, ettersom det er langt fleire kvinner enn menn som jobbar deltid.

Kvinneandel årsverk	2003	2004	2005	2006
Rådmannens ledergruppe	23 %	33 %	33 %	39 %
Tjenesteledere, avd.sjefer		72 %	72 %	71 %
Akademikere/mellomledere	58 %	54 %	55 %	55 %
Høyskole m/tilleggsutd	96 %	94 %	94 %	94 %
Høyskole	85 %	82 %	83 %	83 %
Fagarbeidere/hjelpepleiere	79 %	79 %	78 %	77 %
Ufaglærte	68 %	67 %	68 %	68 %
Pedagogisk personale	78 %	79 %	79 %	78 %

## 2. Kjønnsdelt lønsstatistikk

Statistikk over kvinner og menn si løn kan syne kor det er skeiv fordeling mellom kjønna og hjelpe kommunen til å sjå kor det er viktig å setje i verk tiltak. Statistikken skal vere delt på sektor og stillingsnivå. Han bør også innehalde gjennomsnittsløn for kvinner og menn eller løn i kvinnedominerte stillingar kontra mannsdominerte.

### Døme frå Bærum kommune

Bærum kommune sin statistikk syner tydeleg på kva stillingsnivå skilnaden mellom kvinner og menn si løn er størst. Denne oversikta gjer det mogleg å setje inn riktige tiltak og måle resultat i framtidige utgreiingar. På bakgrunn av dette materialet valde kommunen i 2005 å prioritere lønstilllegg til kvinnelege mellomleiarar for å rette opp lønsskilnaden mellom kvinner og menn på tenesteleiarnivå. Resultata kan lesast i oversikta for 2006. Der er lønsskilnaden redusert med over to prosentpoeng.

### Lønnsforskjeller

Lønn kvinner/menn	2003	2004	2005	2006
Rådmannens ledergruppe	-0,2 %	1,0 %	-0,5 %	-2,4 %
Tjenesteledere, avd.sjefer		-9,6 %	-9,8 %	-7,7 %
Akademikere/mellomledere	-2,7 %	-1,2 %	-1,8 %	-2,5 %
Høgskole m/tilleggsutd.	2,1 %	3,3 %	3,2 %	2,3 %
Høgskole	-2,6 %	-4,4 %	-4,4 %	-3,0 %
Fagarbeidere/hjelpepleiere	-2,0 %	-2,7 %	-2,3 %	-1,9 %
Ufaglærte	-0,5 %	0,0 %	0,7 %	0,8 %
Pedagogisk personale	0,0 %	1,3 %	1,8 %	2,5 %

(negativ prosent innebærer at kvinner tjener mindre enn menn)

Tabellen er henta frå Bærum kommune si utgreiing om likestilling som vart kontrollert av LDO i 2007.

### 3. Kjønnsdelt statistikk for heiltids- og deltidstilsette

Deltid er svært vanleg i kommunane. Mange kommunar rapporterer om arbeid mot uønska deltid. For å kunne vurdere tilfanget av problemet, og korleis tiltak verkar, er det naudsynt med fakta og statistikk. Slik statistikk må innehalde stillingsprosenten til alle tilsette, og må oppdaterast kvart år. Dersom uønska deltid definerast som eit problem, og det vert sett i gang tiltak mot dette, bør kommunen også leggje fram kjønnsdelt statistikk på dette.

#### Døme frå Harstad kommune

Harstad kommune har ført statistikk over heiltids- og deltidstilsette dei tre siste åra. I statistikken er dei tilsette delt inn etter stillingsstorleik. Oversikta syner at kommunen har fått færre deltidstilsette i små stillingsbrøkar i denne perioden.

Tabellen er henta frå Harstad kommune si utgreiing om likestilling som vart kontrollert av LDO i 2007

Ansatte fordelt på stillingsprosent og kjønn i kommunen						
	Kvinner			Menn		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
0 – 24,99 %	171	132	120	61	60	53
25 – 49,99 %	284	236	117	58	46	21
50 – 74,99 %	216	213	355	29	29	47
75 – 99,99 %	182	181	221	19	16	23
100 %	499	517	558	297	298	298
Sum	1 351	1 279	1371	464	449	442



Harstad kommune har også lagt inn eit spørsmål om deltidstilsette er nøgde med stillingsbrøken sin i kommunen si medarbeidarundersøking. Kommunen sitt mål er at mindre enn ti prosent skal vere misnøgde. Oversikta syner at 35 prosent er misnøgde. Dermed har kommunen på ein enkel måte fått oversikt over uønska deltid og mål for arbeidet.

<b>Indikator: Stillingsstørrelse</b>		
Indikatorkrav: Mindre enn 10% av de ansatte skal være misfornøyd		
<b>Spørsmål: Er du fornøyd med din stillingsstørrelse?</b> (Alle fast ansatte med deltidsstillinger er spurt)		
Antall	%	Svar
258	64,3%	Ja
143	35,7%	Nei

Tabellen er henta frå Harstad kommune si utgreiing om likestilling som vart kontrollert av LDO i 2007

## 4. Kjønnsdelt statistikk for permisjonsuttak

Statistikk over permisjonsuttak bør spesifisere kor stor del av menn og kvinner sitt fråvær som skyldast uttak av foreldrepermisjon. Dette vil avdekkje om det er trong til å setje i gong tiltak for å motivera til ein jamnare deling av foreldrepermisjon.

### Døme frå Larvik kommune

Larvik kommune skil mellom fråvær på grunn av eigen sjukdom og fråvær som skyldast andre årsaker, som sjuke born eller foreldrepermisjon. Statistikken, som er delt etter aldersgrupper og kjønn, viser store skilnader på permisjonsbruk mellom menn og kvinner.

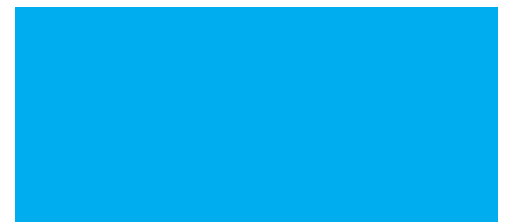
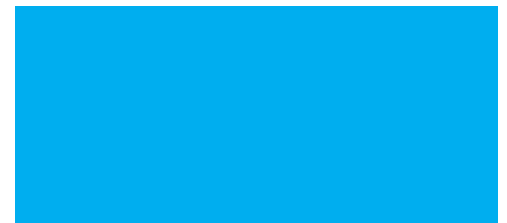
Fråvær i Larvik kommune fordelt etter alder og kjønn.

Tabellen er henta frå  
Larvik kommune si  
utgreiing om likestilling  
som vart kontrollert av  
LDO i 2007

2005				2006			
Kjønn	Alder	Sykefraværs- prosent	Fraværs- prosent	Kjønn	Alder	Sykefraværs- prosent	Fraværs- prosent
K	0-19	0,00	0,00	K	0-19	4,27	4,27
M	0-19	0,00	0,00	M	0-19	0,00	0,00
K	20-29	6,58	10,52	K	20-29	9,13	16,88
M	20-29	1,99	2,34	M	20-29	4,09	4,72
K	30-39	6,94	16,97	K	30-39	6,46	14,09
M	30-39	3,21	5,07	M	30-39	4,71	6,12
K	40-49	6,52	8,00	K	40-49	7,52	8,30
M	40-49	3,04	3,50	M	40-49	4,14	4,72
K	50-59	7,75	7,84	K	50-59	6,48	6,57
M	50-59	6,51	6,67	M	50-59	4,39	4,50
K	60-69	9,52	9,57	K	60-69	9,36	9,44
M	60-69	10,17	10,30	M	60-69	6,22	6,28
K	Over 70 år	2,93	2,93	K	Over 70 år	10,47	10,47
M	Over 70 år	0,00	0,00	M	Over 70 år	0,00	0,00

## 5. Kjønnsdelt statistikk i samband med personalpolitiske satsingar

Kommunane har plikt til å finne ut om viktige personalpolitiske satsingar slår ulikt ut for menn og kvinner. Døme på slike satsingar er seniorpolitiske tiltak, vidareutdanning og andre former for kompetanseheving. Dette vil avdekke om tiltaka fungerer kjønnsnøytralt, eller om det er naudsynt med endringar. Det kan også vere lurt å sjå på kjønnsdeling når det gjeld sjukefråvær og overtid.



# Slik lagar du gode tiltak

Ei god utgreiing inneheld ikkje berre ei omtale av den faktiske likestillingssituasjonen i kommunen. Den inneheld også ei omtale av målretta og skreddarsydde tiltak for å rette opp eventuell ubalanse mellom kvinner og menn. Det er viktig at tiltaka er basert på kommunens faktiske situasjon. Då vert dei meir treffsikre, og sjansen for at kommunen lykkast med dei likestillingspolitiske måla aukar betrakteleg.

Alle arbeidsgjevarar har plikt til å gjere greie for likestillingsaktivitetar og resultatane av disse i verksemda. Dette gjeld også tiltak som er planlagt, men ikkje sette i verk.

## Gode likestillingstiltak følgjer av fleire faktorar

- Alle tiltak må vere forankra i leiinga gjennom politiske vedtak og plandokument
- Alle tiltak må vere basert på ei likestillingsutfordring i verksemda
- Alle tiltak må konkretiserast
- Alle tiltak må ha konkrete mål
- Alle tiltak må følgjast opp og evaluerast

**Døme frå Undervisningsbygg, kommunalt føretak Oslo**

**Mål:** Oppnå ei jamnare kjønnsdeling på alle nivå i føretaket

**Omtale:** Likestillingsarbeidet til undervisningsbygg vert spegla i rekrutteringspolitikken. Det er eit medvite fokus på å rekruttere kvinner. Kvinner blir oppmoda til å søkje i annonsar og blir prioritert dersom dei er underrepresentert. Det skal vere ei kontinuerlig merksemd på dette også i framtida.

**Resultat:** Kvinnedelen har auka frå 37 prosent i 2005 til 43 prosent i løpet av 2006. Leiargruppa hadde ved slutten av året ni leiarar kor fire var kvinner. To av dei fem leiarane på neste nivå er kvinner. Av dei sju medlemmane i styret er fire kvinner.

**Døme frå Bergen kommune**

**Mål:** Å redusere kjønnsmessige lønsskilnadar blant resultateiningsleiarane.

**Bakgrunn:** Ti prosent lønsskilnad mellom resultateiningsleiarar i kvinnedominerte og mannsdominerte sektorar.

**Omtale:** Minsteløn og ekstraordinære lønstillegg vart innført for lågtlønte resultateiningsleiarar. Dette har ført til ei auke i løna til kvinnelege leiarar innan omsorg og barnehagar.

**Resultat:** Resultatet er at lønsskilnadane har gått ned med to prosentpoeng.

### Døme frå Ålesund kommune

**Mål:** Å redusera ufrivillig deltid.

**Omtale:** Prosjektet starta hausten 2005 og prosjektperioden skal etter planen avsluttast i 2007. Prosjektet har to delar. Den eine delen har fokusert på deltid gjennom å ta i bruk føresegnene i lov- og avtaleverk knytt til reduksjon av ufrivillig deltid.

**Resultat:** I 2006 fekk kommunen auka det faste stillingstalet til 19, og ei mellombels auke i stillingsbrøk på til saman 17 stillingar. 84 fast tilsette har fått permanent auka stillingsbrøk, medan 64 har fått mellombels auka stillingsbrøken sin. Prosjektgruppa konkluderer med at resultatet er godt, og at auka merksemd på problemet har gitt resultat.



# Sju praktiske råd

## Varslingsbjøller bør ringe

Alle oversikter som avdekkjer kjønnsmessige skilnader bør få varslingsbjøllene til å ringe om at det kan vere behov for likestillingstiltak.

## Ikkje samanlikne eple og pærer

Sjekk at undersøkingar som setjast i gang verkeleg gir svar på det du ønskjer å finne ut av. Er alle tilsette med i lønsoversiktene, eller berre heiltidstilsette? Er det mogleg å samanlikne leiarstillingar eller er fleire nivå samla i ein pott?

## Så enkelt at sjølv...

Likestillingsoversikta skal vere i ei slik form at einkvar innbyggjar i kommunen kan lese og forstå ho. Då må statistikk og tal omarbeidast slik at dei viser situasjonen i kommunen på ein oversiktleg måte. Det er ofte lurt å operere med prosentar i staden for andre tal. Då vert utgreiinga lettare å forstå.

## Nytt år - same problem?

Oppdater statistikken kvart år. Samanliknbare tal gjer det mogleg å måle utvikling over tid og sjekke om dei tiltaka som er sette i gang gir resultat. Dersom til dømes kommunen gjennomfører eit prosjekt mot ufrivillig deltid, bør resultatata målast i neste års rapport. Etter det må resultatata analyserast, og nye tiltak vurderast om målet ikkje er nådd.

### **På same nivå som resten av årsmeldinga**

Likestillingsutgreiinga skal vere like grundig som andre meldingar i kommunen. Det blir normalt stilt større krav til store kommunar si utgreiing enn små kommunar. Likevel har alle verksemder plikt til å leggje fram ei utgreiing som viser likestillingssituasjonen i verksemda.

### **Likestilling og tenesteyting**

Det er førebels litt uklart om utgreiingsplikta i likestillingslova også gjeld tenesteproduksjon i offentlege verksemder. Denne uklarheita gjeld berre utgreiingsarbeidet, og ikkje aktivitetsplikta, som helt klart dekkjer alle delar av offentlege verksemder. Inntil vidare tar LDO difor berre utgangspunkt i kommunen som arbeidsgjevar og ikkje som tenesteproducent i tilrådingane.

### **Årsmeldinga er ikkje alt**

Der kommunen har utarbeidd større planar, meldingar eller grundigare analyser av heile eller deler av likestillingsfeltet, kan ein gjerne vise til desse i årsmeldinga. Då kan spesielt interesserte få greie på kor ein kan få tak i dei.



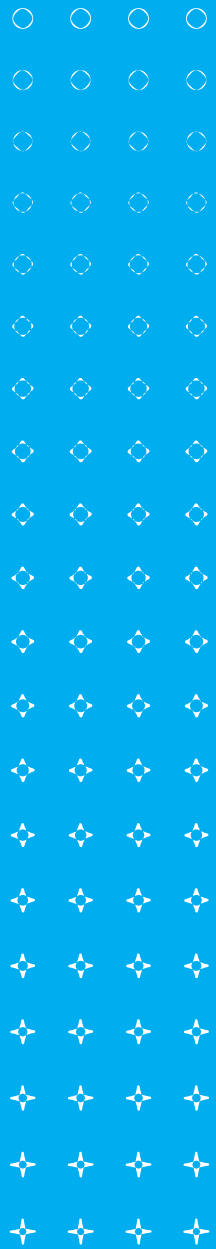
# Vidare rettleiing

Likestillings- og diskrimineringsombodet gir rettleiing om likestilling. Kommunar som ønskjer å betre likestillingsarbeidet sitt, bør ta kontakt med LDO.

På nettsidene våre ligg det relevant informasjons- og rettleiingsmateriell. Der finn du mellom anna:

- Ei oversikt over gode likestillingstiltak frå kontrollerte kommunar
- LDO si arbeidslivsrettleiing, «Like muligheter for alle i arbeidslivet»
- «saLDO» – LDO si oversikt over likestillings situasjonen i Noreg

LDO sine publikasjonar inneheld fakta, metodar og råd for vidare likestillingsarbeid. Kvinneuniversitetet Nord og Kvinneuniversitet Hamar kan også kontaktast. Dei tilbyr rettleiing for kommunane i dei fem nordlegaste fylka, samt Hedmark og Oppland.





Utgiven av  
Likestillings- og  
diskrimineringsombudet  
Oslo, 2008  
1. utgåve  
ISBN- 978-82-92852-07-1



Grensen 5  
Postboks 8048 Dep  
N-0031 Oslo

Telefon: 24 05 59 50  
Telefaks: 24 05 59 60  
post@LDO.no

[www.LDO.no](http://www.LDO.no)