

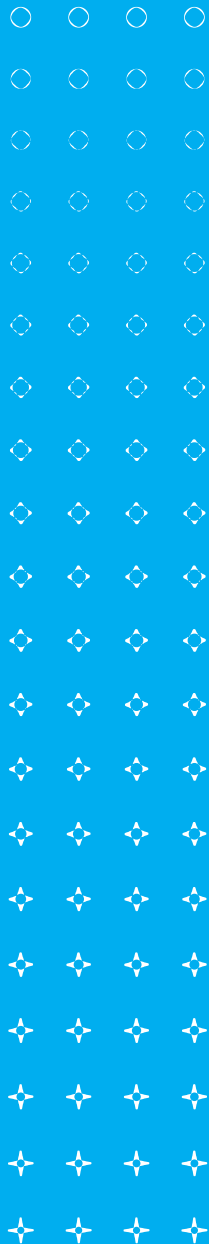


VEILEDNING

**til bedre
redegjørelser
for likestilling**



Likestillings- og
diskrimineringsombudet



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 arbeidsgivere må redegjøre for likestilling

Likestillings- og diskrimineringsombudets veiledning for bedre likestillingsredegjørelser er en hjelp til kommunene i det praktiske likestillingsarbeidet.

Alle arbeidsgivere må redegjøre for likestilling i årsrapporten. Kommunenes redegjørelsesplikt følger av likestillingsloven § 1a tredje ledd.

Redegjørelsesplikten er todelt. Kommunene må for det første redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling blant de ansatte i kommunen. I tillegg må det redegjøres for iverksatte og planlagte likestillingstiltak. Denne veiledningen gir råd og praktiske eksempler på begge deler.

Redegjørelsesplikten gjelder kjønn, men LDO oppfordrer kommunene til å rapportere på alt likestillings- og mangfoldsarbeid, selv om dette ikke er lovpålagt. Diskrimineringslovgivningen forbyr usaklig forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, seksuell orientering, funksjonshemning og alder. Regjeringen har foreslått å innføre aktivitets- og redegjørelsesplikt for etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Slik lager du en god redegjørelse

En god redegjørelse starter med en oversikt over den faktiske likestillingstilstanden i kommunen. Alle kommuner bør undersøke og redegjøre for følgende forhold:

1. Kjønnsfordelingen i virksomheten
2. Kjønnsfordelt lønnsstatistikk
3. Kjønnsdelt statistikk på heltids- og deltidsansatte
4. Kjønnsdelt statistikk for permisjonsuttak
5. Kjønnsdelt statistikk i forbindelse med personalpolitiske satsninger

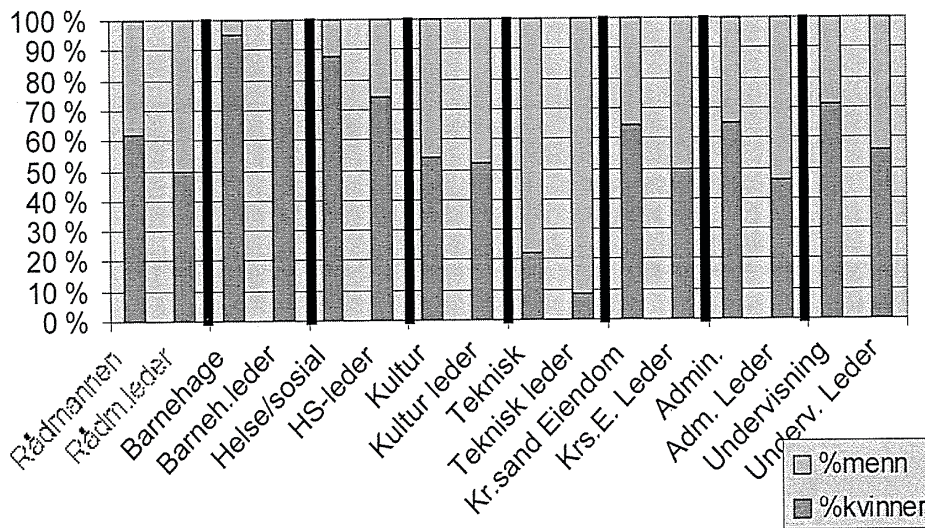
1. Kjønnsfordelingen i virksomheten

Det er viktig å måle kjønnsfordelingen på sektor og stillingsnivå, ikke bare for kommunen som helhet. Da blir det lettere å se hvor det er behov for å satse på rekrutterings- eller kompetansehevingstiltak for å bedre kjønnsbalansen.

Eksempel fra Kristiansand kommune

Kristiansand kommune har kartlagt hvor stor andel kvinner og menn som jobber i hver enkelt sektor. De skiller også mellom kjønnsfordelingen på ledernivå og fordelingen blant de ansatte for øvrig. Rent grafisk er oversikten litt utydelig, men innholdet gir likevel et godt bilde av situasjonen.

Følgende graf viser prosentvis andel kvinner og menn blant ansatte og ledere i hver sektor.



Tabellen er hentet fra
Kristiansand kommunes
likestillingsredegjørelse
kontrollert av LDO i 2007

Tabellen er hentet fra
Bærum kommunes
likestillingsredegjørelse
kontrollert av LDO i 2007

Eksempel fra Bærum kommune

Bærum kommune gir et godt og enkelt bilde av kjønnsfordelingen i hele virksomheten, men har valgt å operere med andel av årsverk i stedet for antall ansatte i statistikken sin. Det kan bety at kvinneandelen i kommunen er høyere enn tallene tyder på, ettersom det er langt flere kvinner enn menn som jobber 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. Kjønnsfordelt lønnsstatistikk

Statistikk over kvinners og menns lønn kan avdekke kjønnsmessige skjevheter og hjelpe kommunen å se hvor det er viktig å sette i gang tiltak. Statistikken skal være fordelt på sektor og stillingsnivå. Den bør også inneholde gjennomsnittslønn for kvinner og menn eller lønn i kvinneedominerte stillinger kontra mannsdominerte.

Eksempel fra Bærum kommune

Bærum kommunes statistikk viser tydelig hvilke stillingsnivå som har størst lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Denne oversikten gjør det mulig å sette inn riktige tiltak og måle resultater i framtidige redegjørelser. På bakgrunn av tabellen under valgte kommunen i 2005 å prioritere lønnstillegg til kvinnelige mellomledere for å rette opp lønnsforskjellen mellom kvinner og menn på tjenesteledernivå. Resultatene kan leses i oversikten for 2006. Der er lønnsforskjellen redusert med over 2 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 %
Høyskole m/tilleggsutd.	2,1 %	3,3 %	3,2 %	2,3 %
Høyskole	-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 hentet fra
Bærum kommunes
likestillingsredegjørelse
kontrollert av LDO i 2007

3. Kjønnsdelt statistikk på heltids- og deltidsansatte

Deltid er svært vanlig i kommunene, og mange kommuner rapporterer om arbeid mot uønsket deltid. For å kunne vurdere omfanget av problemet, og hvordan tiltak virker, er det nødvendig med statistikk og fakta. Slik statistikk må inneholde stillingsprosenten til alle ansatte, og oppdateres årlig. Dersom uønsket deltid defineres som et problem, og det settes i gang tiltak mot dette, bør kommunen også legge fram kjønnsdelt statistikk på dette.

Eksempel fra Harstad kommune

Harstad kommune har ført statistikk over heltids- og deltidsansatte de tre siste årene. I statistikken er de ansatte fordelt etter stillingsstørrelse. Oversikten viser at kommunen har fått færre deltidsansatte i små stillingsbrøker i denne perioden.

Tabellen er hentet fra
Harstad kommunes
likestillingsredegjørelse
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 et spørsmål om hvorvidt deltidsansatte er fornøyd med stillingsbrøken sin i kommunens medarbeiderundersøkelse. Kommunens mål er at mindre enn ti prosent skal være misfornøyd. Oversikten viser at 35 prosent er misfornøyd. Dermed har kommunen på en enkel måte skaffet seg oversikt over uønsket deltid og mål for arbeidet.

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

Tabellen er hentet fra
Harstad kommunes
likestillingsredegjørelse
kontrollert av LDO i 2007

4. Kjønnsdelt statistikk for permisjonsuttak

Statistikk over permisjonsuttak bør spesifisere hvor stor andel av menns og kvinners fravær som skyldes uttak av foreldrepermisjon. Dette vil avdekke om det er behov for å sette i gang tiltak for å motivere til en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen.

Eksempel fra Larvik kommune

Larvik kommune skiller mellom fravær på grunn av egen sykdom og fravær som skyldes andre årsaker, som syke barn eller foreldrepermisjon. Statistikken, som er fordelt på aldersgrupper og kjønn, viser store forskjeller mellom menn og kvinners permisjonsbruk.

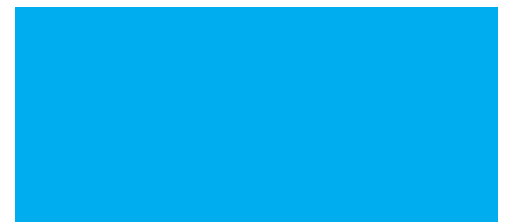
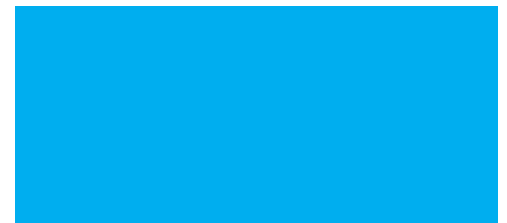
Fravær i Larvik kommune fordelt etter alder og kjønn.

Tabellen er hentet
fra Larvik kommunes
likestillingsredegjørelse
kontrollert av LDO i 2007

2005				2006			
Kjønn	Alder	Sykefravær- prosent	Fravær- prosent	Kjønn	Alder	Sykefravær- prosent	Fravær- 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 forbindelse med personalpolitiske satsninger

Kommunene har plikt til å undersøke om viktige personalpolitiske satsninger slår ut ulikt for menn og kvinner. Eksempler på slike satsninger er seniorpolitiske tiltak, videreutdanning og annen kompetanseheving. Dette vil avdekke om tiltakene fungerer kjønnsnøytralt, eller om det er behov for endringer. Det kan også være lurt å se på kjønnsfordeling når det gjelder sykefravær og overtid.



Slik lager du gode tiltak

En god redegjørelse inneholder ikke bare en beskrivelse av den faktiske likestillingssituasjonen i kommunen. Den inneholder også en beskrivelse av målrettede og skreddersydde tiltak for å rette opp eventuelle skjevheter mellom kvinner og menn. Det er viktig at tiltakene er basert på kommunens faktiske situasjon. Da blir de mer treffsikre, og sjansen for at kommunen lykkes med sine likestillingspolitiske mål øker betraktelig.

Alle arbeidsgivere har plikt til å redegjøre for virksomhetens likestillingsaktiviteter og resultatene av disse. Dette gjelder også tiltak som er planlagt, men ikke iverksatt.

Gode likestillingstiltak avhenger av flere faktorer.

1. Alle tiltak må være forankret i ledelsen gjennom politiske vedtak og plandokumenter
2. Alle tiltak må konkretiseres
3. Alle tiltak må baseres på en likestillingsutfordring i virksomheten
4. Alle tiltak må ha konkrete mål
5. Alle tiltak må følges opp og evalueres

Eksempel fra Undervisningsbygg, kommunalt foretak Oslo

Mål: Oppnå en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i foretaket

Beskrivelse: Undervisningsbyggs likestillingsarbeid gjenspeiles i rekrutteringspolitikken. Det er et bevisst fokus på å rekruttere kvinner. Kvinner oppfordres til å søke i annonser og prioriteres hvis de er underrepresentert. Det skal være et kontinuerlig fokus på dette også i fremtiden.

Resultat: Kvinneandelen har økt fra 37 prosent i 2005 til 43 prosent i løpet av 2006. Ledergruppen bestod ved årets slutt av ni ledere hvorav fire kvinner. Det er fem ledere på neste nivå, hvorav to kvinner. Av styrets syv medlemmer er fire kvinner.

Eksempel fra Bergen kommune

Mål: Å redusere kjønnsmessige lønnsforskjeller blant resultatenhetslederne.

Bakgrunn: 10 prosent lønnsforskjeller mellom resultatenhetsledere i kvinneedominerte og mannsdominerte sektorer.

Beskrivelse: Minstelønn og ekstraordinære lønnstillegg ble innført for lavtlønte resultatenhetsledere. Dette har ført til en økning av lønningene til kvinnelige ledere innenfor omsorg og barnehager.

Resultat: Resultatet er at lønnsforskjellene er gått ned med to prosentpoeng.

Eksempel fra Ålesund kommune

Mål: Å redusere ufrivillig deltid.

Beskrivelse: Prosjektet startet høsten 2005 og prosjektperioden skal etter planen avsluttes i 2007. Prosjektet har bestått av to deler. Den ene delen har fokusert på deltid gjennom å ta i bruk bestemmelsene i lov- og avtaleverk knyttet til reduksjon av ufrivillig deltid.

Resultat: I 2006 fikk kommunen en økning i faste stillinger på 19 stillinger, og en midlertidig økning i stillingsbrøk på til sammen 17 stillinger. 84 fast ansatte har fått økt stillingsbrøk på permanent basis, mens 64 har fått økt sin stillingsbrøk på midlertidig basis. Prosjektgruppen konkluderer med at resultatet er godt, og at økt oppmerksomhet på problemet har gitt resultater.



Sju praktiske tips

Varselsbjeller bør ringe

Alle oversikter som avdekker kjønnsmessige forskjeller bør få det til å ringe varselsbjeller om at det kan være behov for likestillingstiltak.

Ikke sammenlikn epler og pærer

Sjekk at undersøkelser som iverksettes virkelig gir svar på det du ønsker å finne ut av. Er alle ansatte med i lønnsoversiktene, eller bare heltidsansatte? Er lederstillinger sammenliknbare eller er mange nivåer samlet i en pott?

Så enkelt at selv...

Likestillingsoversikten skal være i en slik form at enhver innbygger i kommunen kan lese og forstå den. Da må statistikk og tall bearbeides slik at de viser situasjonen i kommunen på en oversiktelig måte. Det er ofte lurt å operere med prosenter i stedet for andre tall. Da blir redegjørelsen lettere å forstå.

Tiden går, problemet består?

Oppdater statistikken hvert år. Sammenlignbare tall gjør det mulig å måle utvikling over tid og sjekke om igangsatte tiltak gir resultater. Hvis kommunen gjennomfører et prosjekt mot ufrivillig deltid, bør resultatene måles i neste årsrapport. Deretter må resultatene analyseres, og nye tiltak vurderes dersom målet ikke er nådd.

På samme nivå som resten av årsrapporten

Likestillingsredegjørelsen skal være like grundig som annen rapportering i kommunen. Det stilles større krav til store kommuners redegjørelse enn små. Samtidig må det framheves at alle virksomheter har plikt til å legge fram en redegjørelse som viser likestillingssituasjonen i virksomheten.

Likestilling og tjenesteyting

Det er foreløpig noe uklart hvorvidt likestillingslovens redegjøringsplikt også gjelder for offentlige virksomheters tjenesteproduksjon. Denne uklarheten gjelder kun redegjøringsarbeidet, og ikke aktivitetsplikten, som helt klart dekker alle deler av offentlige virksomheter. Inntil videre tar LDO derfor bare utgangspunkt i kommunen som arbeidsgiver og ikke som tjenesteprodusent i anbefalingene.

Årsrapporten er ikke alt

Der kommunen har utarbeidet større planer, rapporter eller grundigere analyser av hele eller deler av likestillingsfeltet, kan disse gjerne henvises til i årsrapporten. Da vet spesielt interesserte hvor de kan få tak i dem.

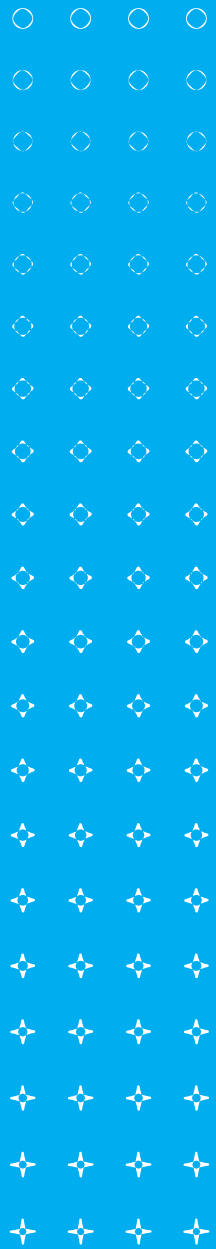
Videre veiledning

Likestillings- og diskrimineringsombudet gir veiledning om likestilling. Kommuner som ønsker å bedre sitt likestillingsarbeid, bør ta kontakt med LDO.

På våre nettsider ligger relevant informasjons- og veiledningsmateriell. Der finner du blant annet

- En oversikt over gode likestillingstiltak fra kontrollerte kommuner
- LDOs arbeidslivsveiledning – «Like muligheter for alle i arbeidslivet»
- «saLDO» – ombudets oversikt over likestillingssituasjonen i Norge

Våre publikasjoner inneholder fakta, metoder og tips for videre likestillingsarbeid. Kvinneuniversitetet Nord og Kvinneuniversitet Hamar kan også kontaktes. De tilbyr veiledning for kommunene i de fem nordligste fylkene samt Hedmark og Oppland.



The image features a solid blue background. A large, curved, purple shape is positioned in the upper half of the frame, resembling a stylized 'U' or a wide smile. The shape is filled with a solid purple color and has a white outline. The overall composition is minimalist and modern.

Utgitt av
Likestillings- og
diskrimineringsombudet
Oslo, 2008
2. utgave
ISBN- 978-82-92852-06-4



Grensen 5
Postboks 8048 Dep
N-0031 Oslo

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

www.LDO.no