

Fiskeri- og kystdepartementet
Postboks 8118 Dep
0032 OSLO

Vår ref.
09/1435-16-LCK

Deres ref.

Dato:
04.01.10

UTTALELSE I SAK OM FISKERI- OG KYSTDEPARTEMENTETS REDEGJØRELSE OM KJØNNSLIKESTILLING

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) viser til brev av 26.06 2009 hvor vi varsler om en kontroll av departementets redegjørelse for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling.

Etter en konkret vurdering har Likestillings- og diskrimineringsombudet kommet til at redegjørelsen til Fiskeri- og kystdepartementet (FKD) ikke oppfyller lovens krav. LDO forutsetter at departementet følger opp anbefalingene som blir gitt nedenfor når redegjørelsen for 2009 utarbeides. LDO varsler allerede nå at departementets redegjørelse for 2009 i Prop. 1 S (2010-11) vil bli kontrollert.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker etter mottakelse av dette brevet, se vedlagt orientering.

BEGRUNNELSE FOR LDOS UTTALELSE

Rettslig utgangspunkt

Departementets redegjørelsesplikt følger av likestillingsloven § 1a tredje og fjerde 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.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Redegjørelsesplikten gjelder også for departementets underliggende virksomheter. Det følger av forarbeidene til loven (Ot.prp. nr. 77 (2000-2001), punkt 5.6.2, siste avsnitt):

Forslaget om plikt til å redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling skal som nevnt også omfatte offentlige myndigheter som ikke er loupålagt å utarbeide årsberetning. Departementet foreslår at disse skal redegjøre for likestilling i årsbudsjettene. 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.

Departementet må dermed sørge for at underliggende virksomheter med budsjett som er en del av statsbudsjettet (ordinære forvaltningsorganer), rapporterer på likestilling på en slik måte at det er mulig for departementet å rapportere i Prop. 1 S i henhold til lovens krav.

Innholdet i redegjørelsene

Redegjørelsesplikten gjelder for departementet som arbeidsgiver og som offentlig myndighet. LDO kan både kontrollere at departementet faktisk har redegjort i henhold til plikten, og selve innholdet i redegjørelsen. LDO kan med andre ord foreta en kvalitetskontroll av redegjørelsen, jamfør diskrimineringsombudsloven § 3 og likestillingsloven § 1a, femte ledd. I denne omgang er det kun departementets redegjørelse i egenskap av arbeidsgiver som er blitt vurdert. Som det framgår av bestemmelsene ovenfor, er denne delen av redegjørelsesplikten todelt.

- For det første må departementet redegjøre for tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling blant de ansatte i departementet og for de underliggende virksomhetene.
- For det andre må det redegjøres for iverksatte og planlagte likestillingstiltak.

Manglende oppfølging av redegjørelsesplikten vil kunne møtes med pålegg fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda, eventuelt tvangsmulkt, jamfør diskrimineringsombudsloven §§ 7 og 8.

I tillegg til redegjørelsesplikten har departementet også en aktivitetsplikt, jamfør likestillingsloven § 1a:

Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet.

Departementet bør altså på en klar måte definere målet for arbeidet, og hvem som er ansvarlig for å oppfylle dette.

I forbindelse med årets kontroll, anbefaler LDO en rekke likestillingstiltak som departementet kan iverksette for å oppfylle aktivitetsplikten.

Når det gjelder aktivitetsplikten vil LDO kunne foreta undersøkelser, be om opplysninger, gå i dialog med virksomheten og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten. LDO vil imidlertid ikke kunne pålegge den enkelte virksomhet konkrete tiltak. Unnlatelse av å etterkomme LDOs oppfordring vil ikke kunne sanksjoneres. Plikten til å rapportere om virksomhetens aktiviteter vil imidlertid indirekte kunne medvirke til at aktivitetsplikten følges opp.

Systematisk redegjørelse om den faktiske likestillingstilstanden

Likestillingssituasjonen skal dokumenteres med statistisk materiale som er bearbeidet slik at det er lett å sette seg inn i hvordan den faktiske situasjonen er.

LDO viser her til forarbeidene til Likestillingsloven, Ot.prp. nr.77 (2000-2001) s 25:

Plikten til redegjørelse forutsetter en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling mellom kvinner og menn i virksomheten.

I vedtak fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda av 10. juni 2009 overfor kommuner som ikke har fått godkjent sin redegjørelse for andre år på rad, fastslås det at redegjørelsene må være systematiske og faktabaserte:

... Nemnda [vil] bemerke at lovforarbeidenes bruk av formuleringer som "bør" og "for eksempel" tyder på at lovgiver har ment å gi en fleksibel regel, der virksomhetene gis en del frihet så lenge redegjørelsen gir "en systematisk beskrivelse" av forhold som er relevante for å vurdere graden av kjønnslikestilling. Hovedpoenget må være at det redegjøres for forhold som er relevante og hensiktsmessige for å vurdere graden av likestilling. Likestillingsloven har selv, i sin forbudsdel, hovedfokus på lønn, deltid og permisjonsordninger. Derfor vil det være naturlig å fokusere på slike forhold.

En mer generell oppsummering av tilstanden vil ikke være tilstrekkelig. En redegjørelse som mangler underliggende fakta, vil vanskelig kunne sies å innebære en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling.

...

Nemnda kan vanskelig se at man kan få et tilstrekkelig godt bilde av om lovens krav til likestilling i kommuners virksomheter er oppfylt uten at det framlegges statistikk som er spesifisert ned til stillings- og sektornivå.

Ut fra lovens forarbeider må man forvente bedre rapportering av offentlige virksomheter enn av private virksomheter. Departementene med underliggende virksomheter må, sammenliknet med kommunene, regnes som forholdsvis store virksomheter, og de er også komplekse virksomheter der likestillingsspørsmål oppstår på mange ulike måter og nivåer.

Konkretisering av krav til redegjørelse

Følgende forhold må framgå for å gi en tilstrekkelig situasjonsbeskrivelse av departementets virksomhetsområde:

- Kjønnsfordelingen totalt og på ulike stillingsnivå.
- Kjønnsdelt oversikt over lønnsforhold totalt samt på ulike stillingsnivå.
- Kjønnsdelt oversikt over arbeidstid (heltid / deltid) og ansettelsesform (fast / midlertidig)
- Kjønnsdelt oversikt over permisjonsuttak, sykefravær og annet fravær.
- Kjønnsdelt oversikt ved personalpolitiske satsinger.

Oversiktene bør vise endringer over tid. Dette er ikke en fullstendig liste, men beskriver minimumskravene til innholdet i en redegjørelse. Bruk av overtid

fordelt på kjønn kan også være relevant informasjon for å gi en beskrivelse av likestillingssituasjonen.

Oversikt over planlagte og iverksatte likestillingstiltak

Departementet skal både arbeide aktivt for likestilling og redegjøre for hvilke tiltak som er iverksatt, eller som planlegges iverksatt, for å fremme likestilling mellom kjønnene. Likestillings- og diskrimineringsombudet ønsker at departementet både for egen virksomhet og for underliggende virksomheter:

- beskriver tiltakene
- forklarer hvorfor tiltakene er iverksatt
- beskriver hvilke målsettinger tiltakene har
- beskriver resultatene av tiltakene
- viser til forankring av tiltakene, dvs. politisk vedtak, plandokumenter eller liknende.

Likestillingsredegjørelsen til Fiskeri- og kystdepartementet

Departementets redegjørelse har vesentlige mangler. Departementet gir riktignok en delvis tilfredsstillende oversikt over kjønnsfordelingen blant alle ansatte og på ledernivå både i egen virksomhet og for de underliggende ordinære forvaltningsorganer: Fiskeridirektoratet, Kystverket, Havforskningsinstituttet og Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning (NIFES). Departementets redegjørelse for egen virksomhet på andre områder enn kjønnsbalanse har mangler. Redegjørelsene for underliggende virksomheter på andre områder enn kjønnsbalanse mangler totalt.

Departementet rapporterer om at det å bedre kjønnsbalansen vektlegges ved rekruttering, men det rapporteres om få konkrete aktiviteter selv der hvor redegjørelsene påviser en forskjell. LDO minner om at departementet er pålagt en aktivitetsplikt for å fremme likestilling.

I det følgende vil vi kommentere på departementets redegjørelse sett i forhold til de generelle krav vi har stilt til redegjørelser.

- **Kjønnsbalanse**

Departementet rapporterer på kjønnsbalansen internt i departementet og i underliggende virksomheter. Det finnes tall for totalfordelingen og for ledernivåer, men ikke for ulike stillingskategorier.

Departementet har en handlingsplan for større kvinneandel i fiskeri- og havbruksnæringen, men handlingsplanen ser ut til å være primært rettet mot organisasjonene i næringen og ikke mot administrasjonen. Utover dette er det ikke rapportert om konkrete tiltak for å bedre kjønnsbalansen.

- **Likelønn**

Departementet presenterer likelønns situasjonen på ulike stillingsnivåer i tekstform. Det ser ut til å være små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i departementet. Departementet rapporterer ikke om tiltak på dette området. Det finnes ingen informasjon om likelønns situasjonen i Departementets underliggende virksomheter.

- **Arbeidstid og ansettelsesform**

Departementet rapporterer kun på arbeidstid og ansettelsesform internt i egen virksomhet. Departementet presenterer en kjønnsdelt oversikt for deltidsansatte og midlertidig ansatte. Departementet gir ingen informasjon om aktiviteter på området.

Departementet rapporterer ikke på verken tilstand eller aktiviteter for arbeidstid og ansettelsesform i sine underliggende virksomheter

- **Fravær og permisjoner**

Departementet rapporterer om uttak av permisjoner kun internt i egen virksomhet. Det skilles ikke mellom foreldrepermisjon og andre permisjoner. Det opplyses ikke om sykefravær eller annet fravær. Departementet rapporterer ikke om aktiviteter på området.

Departementet rapporterer ikke på verken tilstand eller aktiviteter for fravær og permisjoner i sine underliggende virksomheter.

- **Personalpolitiske satsninger**

Det rapporteres ikke om personalpolitiske satsninger som for eksempel kompetansehevende tiltak, verken i departementet eller i underliggende virksomheter.

LDOs vurdering av likestillingsredegjørelsen til Fiskeri- og kystdepartementet

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering av redegjørelsen til Fiskeri- og kystdepartementet er tatt med utgangspunkt i minstekravene nevnt ovenfor.

Etter en konkret vurdering har Likestillings- og diskrimineringsombudet kommet til at redegjørelsen til Fiskeri- og kystdepartementet ikke oppfyller lovens krav. LDO forutsetter at departementet følger opp anbefalingene som blir gitt nedenfor når redegjørelsen for 2009 utarbeides. LDO varsler allerede nå at departementets redegjørelse for 2009 i Prop. 1 S (2010-11) vil bli kontrollert.

LDOs ANBEFALINGER FOR DET VIDERE ARBEIDET

Generelt

Departementene og deres underliggende virksomheter utgjør en stor, heterogen og kompleks gruppe. For at det skal være mulig å danne seg et bilde av situasjonen innen, og på tvers av ulike deler av virksomheten, stilles det visse krav til rapporteringen.

LDO mener det er behov for en felles rapporteringsmal for alle departementer og deres virksomhetsområder slik at det er mulig på en enkel måte å sette seg inn i likheter og forskjeller innenfor og på tvers av sektorer. Det finnes statlige

rapporteringsystemer som gjør at departementet nokså enkelt kan framskaffe relevant statistikk og oversikter.

LDO ser at en tilfredsstillende rapportering fra departementet både for egen og for underliggende virksomheter vil oppta stor plass i departementets fagproposisjon. I redegjørelsen for 2009 i Prop. 1 S (2010-2011) skal det også redegjøres for tiltak for å hindre diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion mv. LDO vil derfor anbefale departementet å vurdere å utarbeide et eget mangfoldstillegg som vedlegg til fagproposisjonen. LDO har påbegynt en dialog med Fornyings- og administrasjonsdepartementet om mulighetene for en standardisering og systematisering av statens likestillingsredegjørelser.

Departementet må for neste år inkludere en systematisk redegjørelse av likestillingstilstanden innenfor hele sitt virkeområde, inkludert de underliggende virksomhetene. Tallmateriale presentert i tabellform vil gjøre det enklere å få en oversikt over likestillingssituasjonen innenfor departementets virkeområde.

LDO forventer at våre anbefalinger etterfølges i rapporteringen for 2009 i Prop. 1 S (2010-2011), slik at likestillingssituasjonen kan bli mer utførlig beskrevet.

Alle offentlig virksomheter har en aktivitetsplikt for å fremme likestilling, og departementet må neste år også rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak innenfor sitt virkeområde, inkludert for de underliggende virksomhetene.

Kjønnsbalanse

Kjønnsfordelingen totalt sett er god i staten. Det er likevel store forskjeller mellom og innenfor virksomheter. Over halvparten av de ansatte i staten jobber i virksomheter med ujevn (20-60% differanse mellom andelen av hvert kjønn i virksomheten) eller ekstremt ujevn (mer enn 60% differanse mellom kjønnene) kjønnsbalanse. 23% av kvinnene som er ansatt i statlige virksomheter arbeider deltid, mot 11% av mennene. Kvinner utgjør 2/3 av de deltidsansatte i staten.

	Kvinner	Menn
Andel (alle ansatte)	48%	52%
Andel (deltidsansatte)	66%	34%
Andel i deltid	23%	11%
Stillingsbrøk ved deltid	61%	41%

Tabell 1. Kjønnsbalanse i staten

Kilde: SST / LDO

Kvinner er dårligere representert enn menn i ledende stillinger i forhold til andelen ansatte.

	Andel kvinner
Toppledere departement	24,8%
Mellomledere departement	42,2%
Toppledere ytre	22,9%
Mellomledere ytre	39,5%

Tabell 2. Kvinneandel i ledelse i staten

Pr. 01.10.2008. Kilde: Statens Sentrale Tjenestemannsregister

I rapporteringen av kjønnsbalanse må alle virksomheter rapportere på kjønnsfordelingen totalt, og på ulike stillingsnivå. Kvinner og menn skal være representert med minimum 40 prosent for at det kan sies å være jevn kjønnsbalanse.

Når det gjelder FKDs redegjørelse er det nødvendig med en systematisk og sammenliknbar oversikt over kjønn fordelt på ulike stillingsnivåer i departementet og i underliggende virksomheter. For Fiskeridirektoratet opereres det med ulike tall for kvinneandel i ledelsen på to ulike steder i proposisjonen. Dette er uheldig.

LDO mener det er bra at departementet har en mangfoldserklæring i stillingsutlysninger og at kjønnsbalanse tillegges vekt ved rekruttering til topplederstillinger og i arkivet. Departementet bør neste år si noe om resultatet av tiltaket.

Det er positivt at det finnes en handlingsplan for større kvinneandel i fiskeri- og havbruksnæringen. Det er bra med en målsetning om økt kvinneandel i ledelsen, men utover målsetningene har planen få konkrete tiltak som retter seg mot departementet og de underliggende virksomhetene. Det vil være ønskelig for neste år å vise hvordan målsetningene følges opp og hvilke resultater det gir.

Redegjørelsen viser enkelte konkrete utfordringer.

Kystverket peker seg ut med en svært lav andel kvinnelige ansatte. I henhold til aktivitetsplikten vil LDO anbefale virksomheten å vurdere tiltak for en økt rekruttering av kvinner. Virksomheten må neste rapportere om tiltak som er igangsatt eller planlagt for å utjevne forskjellen mellom kjønnene.

Kvinner er underrepresentert på ledernivå i forhold til deres andel blant de ansatte bortsett fra i Kystverket. Departementet må neste år redegjøre for hvilke tiltak som er satt i gang eller planlagt for å øke andelen kvinner i ledende stillinger.

Mulige tiltak for å bedre kjønnsbalansen

- Virksomhetene bør benytte positiv særbehandling der dette er tillatt, jamfør likestillingsloven § 3a.
- Virksomhetene bør gjennomgå utformingen av stillingsannonser for å vurdere om de kan virke ekskluderende for enkelte grupper og de bør drive målrettet annonsering for å rekruttere underrepresenterte grupper.
- Virksomhetene bør vurdere om fleksibilitet i måten arbeidsoppgaver organiseres og prioriteres kan gjøre det enklere å inkludere underrepresenterte grupper.
- Virksomhetene bør innføre kvalifiseringsprogrammer for kvinnelige ansatte som er potensielle lederkandidater. Dette kan også være aktuelt for andre underrepresenterte grupper.
- Virksomhetene bør legge til rette for at det er mulig å kombinere omsorgsforpliktelser med å inneha en lederstilling,

Likelønn

Det finnes lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i statlige virksomheter, men årsakene til ulikhetene er sammensatte. Det er behov for mer kunnskap om variasjonene internt i virksomheter og mellom virksomheter for å finne hovedutfordringene.

	Menn	Kvinner	
	Månedslønn (antall ansatte)	Månedslønn (antall ansatte)	Kvinner lønn i % av menns lønn
2007	34110 (72648)	30761 (64354)	90 %
2008	36763 (74052)	33226 (67146)	90 %

Tabell 3. Kjønn og lønn i staten 2007 og 2008

Kilde SSB

LDO anbefaler alle virksomheter å utarbeide kjønnsdelt lønnsoversikt etter stillingskategori/-nivå og sektor. Kategoriene bør defineres etter ansatte med

likeverdig arbeid, jamfør likestillingsloven § 5 om lik lønn for arbeid av lik verdi. Ansvar, kompleksitet i arbeidsoppgaver, utdanning og plassering i organisasjonen er sentrale forhold i en sammenlikning av arbeid og i vurderingen av om ulikt arbeid er likeverdig.

For at FKDs redegjørelse for likelønn skal gi en god og systematisk oversikt må det neste år presenteres tallmateriale konsekvent, og oversikten må inkludere alle ansatte. Det er uheldig å presentere lønnsforskjeller i antall lønnstrinn, fordi lønnstrinnene er ulike ulike steder på skalaen.

For å kunne vurdere hvorvidt det er nødvendig med konkrete tiltak må departementet for neste år ta inn systematisk dokumentasjon på likelønnsituasjonen også for sine underliggende virksomheter.

Mulige tiltak for likelønn

- Det bør være åpenhet om lønn slik at lønnsforskjeller synliggjøres.
- Hva som er likeverdig arbeid og dermed kan sammenliknes, bør defineres i den lokale lønnspolitikken.
- Virksomhetene 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.
- Virksomhetene bør ha et mål om at lønnsforskjellene i egen virksomhet skal være mindre enn gjennomsnittet for statlige virksomheter hvor kvinner tjener vel 90% av menns lønn.
- Virksomhetene må sikre at ansatte ikke taper lønnsmessig på foreldrepermisjon.

Arbeidstid og ansettelsesform

13,1 % av arbeidstakerne innenfor offentlig administrasjon er midlertidig ansatte (SSB, Arbeidskraftundersøkelsen 2008). LDO ser at det er likestillings- og diskrimineringsutfordringer knyttet til midlertidige ansettelser. Utstrakt bruk av midlertidige stillinger øker faren for at kvinner støtes ut av arbeidslivet i forbindelse med graviditet eller foreldrepermisjon. LDO har behandlet flere klagesaker der gravide i midlertidige stillinger har vært utsatt for diskriminering. Det er viktig at virksomhetene forholder seg aktivt til midlertidige ansettelser og vurderer om det er behov for tiltak for å redusere antallet midlertidige ansettelser. Det må sikres at gravide i midlertidige stillinger ikke diskrimineres. Alle virksomheter bør gi en kjønnsdelt oversikt over midlertidige ansettelser på ulike stillingsnivå.

Tall fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister viser at 23% av kvinnene og 11% av mennene som er ansatt i staten, arbeider deltid (mars 2009). Det er lavere enn i arbeidslivet totalt (43% for kvinner og 13% for menn). LDO mener likevel

at også statlige virksomheter må redegjøre for antall og andel kvinner og menn som arbeider deltid. Oversikten bør også omfatte stillingsstørrelse i prosent, der heltidsstillinger utgjør en egen kategori. I tillegg bør virksomhetene opplyse om andelen deltidsansatte som ønsker større stillingsbrøk.

Utstrakt bruk av overtid er generelt uheldig, særlig for ansatte med omsorgsoppgaver. Redegjørelsene bør vise overtidsarbeid etter kjønn, både i departementet og i underliggende etater.

Departementet må for neste år ta inn systematisk dokumentasjon på arbeidstids- og ansettelsessituasjonen også for sine underliggende virksomheter.

I henhold til aktivitetsplikten må departementet for neste år også rapportere om planlagte og gjennomførte aktiviteter både internt i departementet og for underliggende virksomheter.

Permisjoner og fravær

Alle virksomheter bør ha en kjønnsdelt oversikt over ansatte som tar ut foreldrepermisjon etter antall uker i gjennomsnitt og en kjønnsdelt oversikt over fravær på grunn av sykt barn. Sykefraværstatistikken må også være kjønnsdelt.

Foreldrepermisjonen er svært skjevt fordelt mellom foreldre i dag. I gjennomsnitt tar mor ut seks ganger så lang foreldrepermisjon som far, henholdsvis 43,2 og 7,3 uker (NAV rapport 2009: Moderne familier, tradisjonelle valg). Virksomhetene 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.

Når det gjelder departementets redegjørelse på området vil det være nødvendig å skille mellom uttak av fødselspermisjon og andre typer permisjoner for å si noe om likestillingssituasjonen.

Departementet må for neste år ta inn systematisk dokumentasjon på fraværssituasjonen også for sine underliggende virksomheter.

I henhold til aktivitetsplikten må departementet for neste år også rapportere om planlagte og gjennomførte aktiviteter både internt i departementet og for underliggende virksomheter.

Mulige tiltak i forhold til foreldrepermisjon og fravær

- 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 foreldrepermisjon, 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 og 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.

Personalpolitiske satsinger

Virksomhetene bør forsikre seg om at personalpolitiske tiltak, som tiltak for videreutdanning og lederutvikling, treffer like godt for kvinner og for menn. Virksomhetene må sikre at slike tiltak er like godt tilpasset kvinners som menns stillinger og ansettelsesforhold. Alle virksomheter bør presentere en kjønnsdelt oversikt over uttak av personalpolitiske tiltak i sin rapport.

VEILEDNING FRA LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET

Med virkning fra 1. januar 2009 er det innført en aktivitets- og rapporteringsplikt i for likestilling når det gjelder etnisitet og nedsatt funksjonsevne, jamfør diskrimineringsloven § 3a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3. Rapporteringsplikten for etnisitet og nedsatt funksjonsevne vil dermed gjelde for rapporteringen for 2009.

De nye bestemmelsene gjelder alle offentlige myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte.

Aktivitetsplikten omfatter blant annet lønns- og arbeidsforhold, rekruttering, forfremmelse, utvikling og beskyttelse mot trakassering.

Barne- og likestillingsdepartementet har i samarbeid med hovedorganisasjonene i arbeidslivet og LDO laget en veileder for aktivitets- og rapporteringspliktene. Veilederen er lagt ved dette brevet. I tillegg har vi lagt ved en håndbok for likestilling og mangfold i arbeidslivet som er ment som et praktisk hjelpemiddel i arbeidet med å oppfylle pliktene.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har en generell veiledningsplikt i forhold til likestilling.

Med vennlig hilsen

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud

Björg Unstad
avdelingsleder samfunnsavdelingen