



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Praktisk likestillingsarbeid

Rønnaug M. Retterås, 25.9.2011

Hva skal jeg snakke om?

- Aktivitets- og redegjørelsesplikten
 - Likestillingsredegjørelsen som verktøy i et systematisk likestillingsarbeid.
- Diskrimineringsvurderingen
 - Saklighetsvurderingen

AKTIVITETSPLIKTEN

Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Rekruttering

Arbeidsvilkår
og lønn

Utvikling/
forfremmelse

Trakassering

1. Analyser tilstanden
2. Sett et mål
3. Lag en plan for å nå målet
4. Angi hvem som er ansvarlig for å nå målet
5. Evaluer tiltaket minst en gang i året

1. Nulltoleranse
2. Opplæring
3. Rutiner

Aktivitetsplikten til tillitsvalgte

- Som part i forhandlinger
- Som interesseorganisasjon
- Drøftingsrett på likestillingstiltak

RAPPORTERINGSPLIKTEN

Tiltak

Kjønn, etnisitet og
nedsatt funksjonsevne

En redegjørelse for
hvilke tiltak man har
iverksatt eller
planlegger å
iverksette for å
oppfylle
aktivitetsplikten

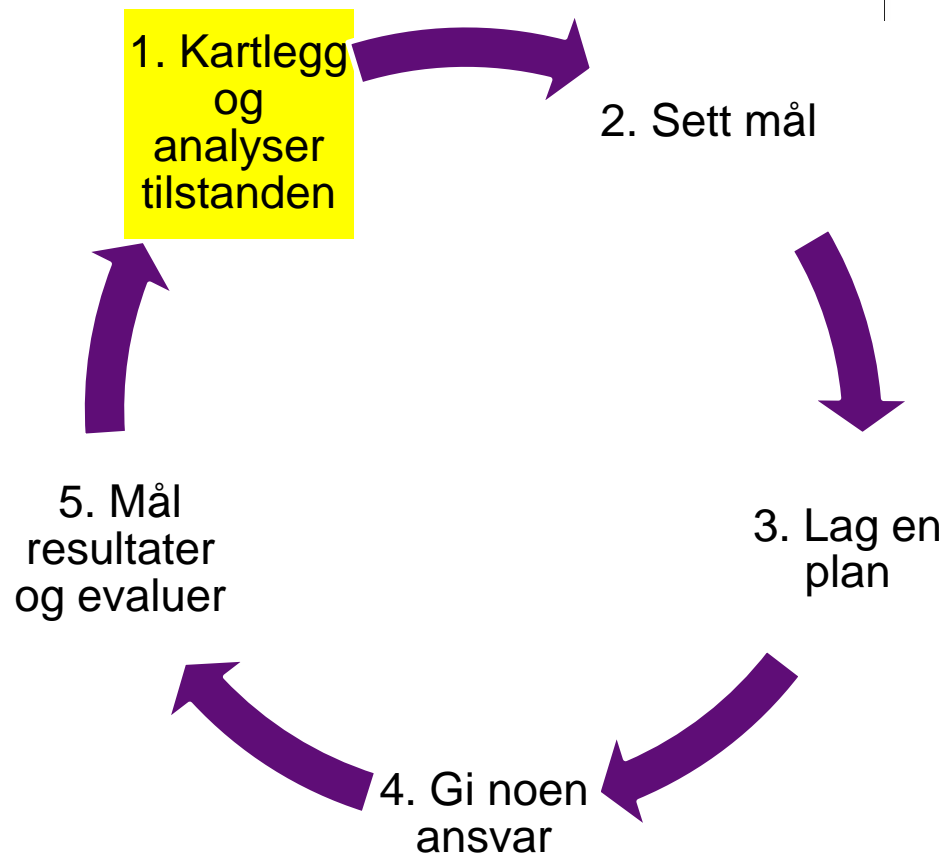
Tilstand

Kjønn

Ombudets anbefaling:

1. Antall ansatte på ulike nivåer
2. Lønn på sammenliknbare nivåer
3. Arbeidstid – heltid/deltid/overtid
4. Foreldrefravær
5. Kompetanseutvikling og liknende

Metode for likestillingsarbeid



Likelønn

Stillingskode/Type	Kvinner	Menn	Lønn kvinner	Lønn menn
7517 Fagarbeider.....	85 %	15 %	311 237	315 540
7076 Hjelpepleier	94 %	6 %	309 324	309 884
7074 Sykepleier	97 %	3 %	357 172	359 060
8084 Ingeniør	35 %	65 %	452 250	466 881
8530 Rådgiver.....	64 %	36 %	419 049	468 752

Likelønn

Stillingskode/Type	Kvinner	Menn	Lønn kvinner	Lønn menn
7517 Fagarbeider.....	85 %	15 %	311 237	315 540
7076 Hjelpepleier	94 %	6 %	309 324	309 884
7074 Sykepleier	97 %	3 %	357 172	359 060
8084 Ingeniør	35 %	65 %	452 250	466 881
8530 Rådgiver.....	64 %	36 %	419 049	468 752

Arbeid av lik verdi – likelønnsvurderingen

- Helhetsvurdering av (ikke uttømmende):
 - nødvendig kompetanse (utdanning, lengde, nivå + yrkeserfaring)
 - anstrengelse (fysisk (styrke, hurtighet, nøyaktighet) + psykisk)
 - ansvar (hierarki, underordnede, budsjett)
 - arbeidsforhold (tid, støy, stank, farlig)
 - andre relevante faktorer

Hvordan vurdere mulig diskriminering?

1. Finnes det forskjellsbehandling?
2. Henger forskjellsbehandlingen sammen med et diskrimineringsgrunnlag?
3. Er forskjellsbehandlingen saklig?

Saklig forskjellsbehandling - vilkår

- Må ha et saklig formål.
- Må være et egnet virkemiddel.
- Må være nødvendig for å oppnå formålet.
- Må ikke være et utforholdsmessig inngrep overfor den som er forskjellsbehandlet.

Likelønnsvurderingen



Tirsdag bestemte Fredrikstad kommune at Else Mari Nygaards lønn bør være høyere, SFO-lederen får dermed likelønn og en lønnsøkning på 25.000 kroner.
FOTO: LARS ELTON/SCANPIX/PRIVAT FOTO: SCANPIX/PRIVAT

SFO-leder får samme lønn som tekniske sjefer

Den kvinnelige SFO-lederen får lik lønn som mannlige sjefer for teknisk drift i samme kommune

Likelønn

Stillingskode/Type	Kvinner	Menn	Lønn kvinner	Lønn menn
7517 Fagarbeider.....	85 %	15 %	311 237	315 540
7076 Hjelpepleier	94 %	6 %	309 324	309 884
7074 Sykepleier	97 %	3 %	357 172	359 060
8084 Ingeniør	35 %	65 %	452 250	466 881
8530 Rådgiver.....	64 %	36 %	419 049	468 752

Stillingsnivå		Kjønnsbalanse			Lønn	
		K%	M%	Antall	K (Kr/%)	M (Kr/%)
Kommunen totalt	I år					
	I fjor					
Toppledelse (Eks. rådmannens ledergruppe)	I år					
	I fjor					
Mellomledelse (Eks. Enhetsledere)	I år					
	I fjor					
Kategori 1 (Eks. høyere utdanning mer enn 4 år)	I år					
	I fjor					
Kategori 2.(Eks. høyere utdanning 1-4 år)	I år					
	I fjor					
Kategori 3.(Eks. faglærte)	I år					
	I fjor					
Kategori 4.(Eks ufaglærte)	I år					
	I fjor					
Sektorer						
Sektor 1	I år					
	I fjor					
Sektor 2	I år					
	I fjor					
Sektor 3	I år					
	I fjor					
Sektor 4	I år					
	I fjor					

Verktøy for likelønn - oppsummering

- Likelønnsoversikt =
Kjønnsdelt lønnsoversikt med *sammenliknbare* stillingsnivåer, ikke stillingskategorier
- Diskrimineringsvurdering
 - Saklighetsvurdering
 - Vurdering av arbeid av lik verdi

Deltid

Medarbeidere fordeler seg på følgende måte i de ulike etatene:

(Tall i antall)

	2008					2009				
	K	M	Heltid	Deltid	SUM	K	M	Heltid	Deltid	SUM
Sentr.adm.	53	35	69	19	88	52	36	69	19	88
SB-etaten	919	226	618	527	1145	899	236	612	523	1135
HS-etaten	1450	152	365	1237	1602	1491	159	383	1267	1650
KF-etaten	57	57	67	47	114	54	47	63	38	101
Tekn. etat	175	171	193	153	346	169	179	198	150	348
SUM	2661	654	1331	1984	3315	2671	671	1344	1998	3342

Deltid

Medarbeidere fordeler seg på følgende måte i de ulike etatene:

(Tall i antall)

	2008					2009				
	K	M	Heltid	Deltid	SUM	K	M	Heltid	Deltid	SUM
Sentr.adm.	53	35	69	19	88	52	36	69	19	88
SB-etaten	919	226	618	527	1145	899	236	612	523	1135
HS-etaten	1450	152	365	1237	1602	1491	159	383	1267	1650
KF-etaten	57	57	67	47	114	54	47	63	38	101
Tekn. etat	175	171	193	153	346	169	179	198	150	348
SUM	2661	654	1331	1984	3315	2671	671	1344	1998	3342

Deltidskultur

- Deltidskultur rammer kvinner
- Frivillig deltid skaper ufrivillig deltid
- Heltid en rettighet, deltid en mulighet

Deltid som mulig diskriminering

- Deltid blir normen for enkelte stillingsgrupper og/eller bransjer:
 - Stillinger som ikke lar seg forene med heltid
 - Veien til heltid går gjennom deltid – det utlyses ikke hele stillinger
 - Stillinger tilpasses studenter, men blir det eneste tilbudet for de som skal leve av lønnen

Tiltak mot ufrivillig deltid I

- Kartlegge omfanget av ufrivillig deltid:
 - System for registrering av ønsket stillingsprosent.
 - Fast spørsmål i medarbeiderundersøkelse.
 - Fast spørsmål i medarbeidersamtalen, og ved foreldrepermisjon.

Tiltak mot ufrivillig deltid II

- Vedta prinsipp om heltid og lag tiltaksplan
- Arbeidstidsordninger som ikke lar seg forene med hele stillinger, bør ikke godkjennes
- Gjør arbeidet mot ufrivillig deltid som en del av det ordinære personalarbeidet.

Rapportering på deltid

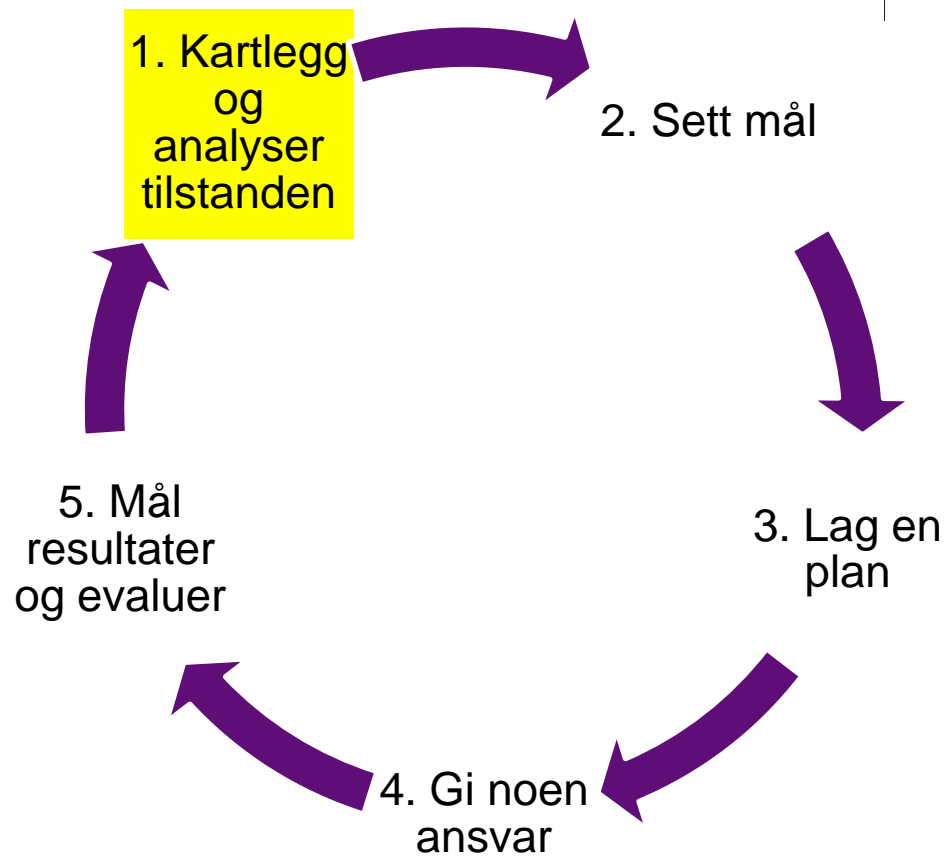
Stillingsstørrelse	I fjor			I år		
	Andel kvinner	Andel menn	Totalt antall	Andel kvinner	Andel menn	Totalt antall
< 35 %						
35-60 %						
61-80 %						
81-99 %						
100% (heltid)						
Totalt	100%	100%	-	100%	100%	-
Total antall						

		Kvinner	Menn
Ufrivillig deltid Andelen av hvert kjønn i deltid som ønsker større stillingsbrøk. For å kartlegge denne andelen må spørsmål om dette inkluderes i medarbeiderundersøkelse eller liknende.	<i>I år</i>		
	<i>I fjor</i>		
Foreldrepermisjon Gjennomsnittlig antall foreldrepermisjonsuker for kvinner og menn som har tatt ut permisjon	<i>I år</i>		
	<i>I fjor</i>		
Sykefravær Sykefraværsprosent for hvert kjønn.	<i>I år</i>		
	<i>I fjor</i>		
Fravær pga. syke barn Kvinner og menns andel av det totale fraværet pga syke barn.	<i>I år</i>		
	<i>I fjor</i>		
Tiltak 1 Ved personalpolitiske tiltak som for eksempel lederutvikling, kompetanseheving eller seniortiltak, skal det viktig å rapporteres kjønnsfordelingen blant de som benytter tiltaket. De to viktigste tiltakene bør spesifiseres.	<i>I år</i>		
	<i>I fjor</i>		

Verktøy for heltid - oppsummering

- Likestillingsredegjørelsen:
Kartlegg omfanget av ufrivillig deltid
- Systematisk registrering av ønsket stillingsprosent

Metode for likestillingsarbeid



LDO oppfordrer dere til...

- Å bruke selvstendig aktivitetsplikt til å fremme likestilling
- Å bruke likestillingsredegjørelsen som et verktøy for likestilling
- Å systematisere arbeid av lik verdi
- Å utfordre forsørgermannen som arbeidstakernorm

Kontaktinformasjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Mariboesgate 13, Oslo

**www.Ldo.no
post@Ldo.no**

Tlf: 23 15 73 00