

Fornyings- og administrasjonsdepartementet  
Postboks 8004 Dep  
0030 OSLO

---

Vår ref.  
09/1435-15-LCK

Deres ref.

Dato:  
04.01.10

**UTTALELSE I SAK OM FORNYINGS- OG  
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTETS REDEGJØRELSE OM  
KJØNNSLIKESTILLING**

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) viser til brev av 29.10 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) 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. Unnlattelse 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet***

Departementets redegjørelse har vesentlige mangler. Det som finnes av fakta er delvis i en slik form at det ikke gir et godt bilde av likestillingstilstanden innenfor departementets virkeområde. Departementet rapporterer til dels tilfredstillende for tilstand når det gjelder kjønnsbalanse internt i departementet, men rapporteringen er ikke gjennomført systematisk. Det finnes ingen rapportering av planlagte eller gjennomførte aktiviteter.

Rapporteringen for underliggende virksomheter er svært mangelfull. Det rapporteres summarisk i vedlegg på tilstanden for kjønnsbalanse og arbeidstid for departementets underliggende ordinære forvaltningsorganer: Fylkesmannsembetene, Departementenes servicesenter, Konkurransetilsynet og Direktoratet for forvaltning og IKT.

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

- **Kjønnsbalanse**

Departementet redegjør for kjønnsbalansen internt i departementet. Det finnes tallmateriale for kjønnsfordeling totalt og for ulike ledernivåer, men bare delvis for ulike stillingskategorier. Det er store forskjeller på tvers av ulike avdelinger. Departementet gir ingen dokumentasjon på gjennomførte eller planlagte tiltak for dette området.

Når det gjelder de underliggende virksomhetene rapporteres det om antallet mannlige og kvinnelige fylkesmenn og kvinneandel i ledelsen i fylkesmannsembetene. I vedlegg fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister pr. 1.3.2009, presenteres totaltall for antallet menn og kvinner pr. virksomhet. Tallene presenteres ikke på en slik måte at de er velegnet til å gi et bilde av likestillingssituasjonen. Det skilles heller ikke på stillingsnivåer. Departementet rapporterer ikke om aktiviteter for å bedre kjønnsfordelingen i de underliggende virksomhetene.

- **Likelønn**

Departementet rapporterer delvis på likelønnsituasjonen internt i departementet. Det skilles på ulike stillingskategorier, men uten at det presenteres tallmateriale konsekvent. Departementet rapporterer om resultatene fra lokale lønnsforhandlinger.

Departementet rapporterer ikke på verken tilstand eller aktiviteter for likelønnsituasjonen i sine underliggende virksomheter.

- **Arbeidstid og ansettelsesform**

Departementet rapporterer delvis på arbeidstid internt i egen virksomhet. Det finnes en kjønnsdelt oversikt over deltidsansatte. Bruk av overtid nevnes uten å presentere tallmateriale. Departementet gir ingen dokumentasjon på planlagte eller gjennomførte aktiviteter på området.

Når det gjelder de underliggende virksomhetene rapporteres det totaltall for virksomhetene for antallet heltids- og deltidsansatte menn og kvinner. Tallene presenteres ikke på en slik måte at de er velegnet til å gi et bilde av likestillingssituasjonen. Det skilles ikke på stillingsnivåer. Departementet rapporterer ikke på aktiviteter for arbeidstid og ansettelsesform i sine underliggende virksomheter.

- **Fravær og permisjoner**

Departementet gir ingen informasjon om tilstand eller tiltak når det gjelder fravær og permisjoner, verken for egen virksomhet internt, eller for 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet***

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

Etter en konkret vurdering har Likestillings- og diskrimineringsombudet kommet til at redegjørelsen til Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 rapporteringssystemer 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. Bearbeidet 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.

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

**Tabell 1. Kjønnsbalanse i staten**

Kilde: SST / LDO

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

	<b>Andel kvinner</b>
<b>Toppledere departement</b>	24,8%
<b>Mellomledere departement</b>	42,2%
<b>Toppledere ytre</b>	22,9%
<b>Mellomledere ytre</b>	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 FADs redegjørelse er det ønskelig at tallmaterialet presenteres i en form som enkelt gir en oversikt over de relevante forskjellene mellom kvinner og menn. Totalt sett er kjønnsfordelingen i departementet god. Det er også positivt at andelen kvinner i toppledelsen i departementet er vesentlig høyere enn gjennomsnittet for departementene. Likevel er det fortsatt en overvekt av menn i lederstillinger og av kvinner i lavere stillinger, og departementet bør ha en strategi og iverksette tiltak for å redusere denne ulikheten.

Departementet må for neste år gi en mer systematisk presentasjon av kjønnsbalansen i sine underliggende virksomheter og tallene må presenteres på en måte som gjør det enklere å få et bilde av likestillingssituasjonen. Det finnes

relevant informasjon hos Statens Sentrale Tjenestemannsregister men tallene må bearbejdes. Bruk av prosenttall og egne tabeller for de virksomhetene departementet er ansvarlig for å rapportere for vil være enkle tiltak. Tallene bør også være spesifisert ned på stillingsnivå.

### **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.

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	
	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.

FAD må for neste år ta inn systematisk dokumentasjon på likelønns situasjonen for sine underliggende virksomheter.

Når det gjelder departementets redegjørelse for likelønn er det ønskelig at det gjennomgående presenteres tallmateriale som enkelt gir en oversikt over de relevante forskjellene mellom kvinner og menn når det gjelder lønn.

Når det gjelder lønnsforskjellene internt i departementet på 8 lønnstrinn i menns favør, er det behov for en bedret rapportering. Det kan virke som om forskjellen er større enn gjennomsnittet for staten. Dersom forskjellen for eksempel er fra lønnstrinn 47-55 vil kvinners andel av menns lønn være 87%, (mot over 90% i staten samlet). Departementet bør arbeide aktivt med å avdekke årsakene til dette og vurdere tiltak. Departementet kan for eksempel sette i gang tiltak for å rekruttere flere kvinner til høyere stillingskategorier. Det kan være uheldig at flere lønnsmidler i de lokale lønnsforhandlingene går til menn enn til kvinner når menn i gjennomsnitt allerede har høyere inntekt enn kvinner.

### ***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 lønns politikken.
- 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 ansettelse. Det må sikres at gravide i midlertidige stillinger ikke diskrimineres. Alle virksomheter bør gi en kjønnsdelt oversikt over midlertidige ansettelse 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 overtidarbeid 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. Det bør finnes en kjønnsdelt oversikt over midlertidige ansettelse.

Det er vanskelig å anbefale aktiviteter med begrenset kjennskap til tilstanden på området. Det at menn i FAD arbeider mer overtid enn kvinner, kan være en indikasjon på at forholdene ikke ligger godt til rette for at menn skal kunne ta sin del av omsorgsoppgaver i hjemmet.

### ***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.

Departementet må for neste år ta med systematisk dokumentasjon på kjønnsdelt fravær og uttak av permisjoner for egen virksomhet internt og for sine 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 hoved-organisasjonene 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