

Kopi AE

OMBUD

Helsetilsynet
Postboks 8128 Dep
0032 OSLO

STATENS HELSETILSYN	
14 MAI 2004	
2604 / 521 - 1	
SAKSB.	ARKIVKODE

Likestillingsombudet

Postadresse: Postboks 8048 Dep. 0031 Oslo
Kontoradresse: Grensen 5, 0159 Oslo
Sentralbord: 24 05 59 70
Telefaks: 24 05 59 80
E-post: post@likestillingsombudet.no

Var ref. (bes oppgitt ved svar)

R/2004/ 28 / 1327

Dato

14. mai 2004

Kontroll av virksomhetens redegjørelse for likestilling

Likestillingsloven har en bestemmelse om aktivitets- og redegjørelsesplikt, jf. likestillingsloven § 1a. Aktivitetsplikten innebærer at virksomheten skal arbeide aktivt, planmessig og målrettet med likestilling. En redegjørelse for status og tiltak når det gjelder likestilling skal gis i årsberetningen. Likestillingsombudet håndhever bestemmelsen. Håndhevingen innebærer blant annet kontroll med at innholdet i redegjørelsen er i samsvar med lovens bestemmelser. Statlige virksomheter skal gi sin redegjørelse i den årlige beretningen til overordnet organ/departement. Kravet om redegjørelse trådte i kraft 1. januar 2003, hvilket innebærer at det skal redegjøres for likestilling i beretningen for 2003.

For offentlige myndigheter omfatter aktivitetsplikten både virksomheten som arbeidsgiver og som myndighetsutøver. Selv om likestillingsloven ikke stiller krav om at offentlige myndigheter redegjør for aktiviteter på myndighetsområde, anbefaler Likestillingsombudet at dette gjøres.

Likestillingslovens krav til redegjørelse

Den lovpålagte plikten til å redegjøre omfatter virksomheten som arbeidsgiver. Det er denne delen av redegjørelsen som er gjenstand for kontroll. Likestillingslovens krav til redegjørelse er tredelt:

1. For det første skal redegjørelsen gi en systematisk beskrivelse av den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling. Lovens forarbeider stiller følgende krav til situasjonsbeskrivelsen: «Plikten til redegjørelse forutsetter en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden likestilling mellom kvinner og menn i virksomheten.» I min vurdering av innholdet i redegjørelsen legger jeg til grunn at følgende forhold normalt må fremgå for å gi en tilstrekkelig situasjonsbeskrivelse:

- Kjønnfordelingen på ansatte i virksomheten og eventuelt mellom avdelinger og nivåer
- Gjennomsnittslønn for kvinner og menn, eventuelt lønn i kvinne-dominerte stillinger kontra mannsdominerte og kjønnfordeling blant de høyest lønte og de lavest lønte.
- Kjønnfordelingen blant nyansatte/internt avansement, eventuelt på ulike stillingskategorier
- Kjønnsdelt statistikk på heltids- og deltidsansatte, eventuelt overtid

Andre forhold som kan være relevante er for eksempel kjønnfordeling på ansatte som har deltatt i videreutdanning og annen kompetanseheving, permisjonsuttak og sykefravær. Her må den enkelte virksomhet gjøre en selvstendig vurdering.

2. For det andre skal redegjørelsen gi en beskrivelse av virksomhetens likestillingsaktiviteter. Dette må sees i sammenheng med aktivitetsplikten.

3. For det tredje skal redegjørelsen inneholde informasjon om eventuelle planlagte tiltak. Kjønnforskjeller avdekket av situasjonsbeskrivelsen vil kunne utløse et behov for å sette i verk tiltak for å fremme likestilling.

Likestillingsombudets vurdering

Helsetilsynet gir i sin redegjørelse et godt bilde av den faktiske tilstanden i virksomheten. På viktige personalområder som ansatte, lønn, arbeidstid, turnover og sykefravær er beskrivelsen god og oversiktlig. Redegjørelsen er utfyllende og av god kvalitet, både for den faktiske tilstanden og for likestillingstiltak i virksomheten. I tillegg til dette følger dere opp de skjevheter som avdekkes med planlagte tiltak, som f.eks lønnskjevheter mellom menn og kvinner. Dette er bra!

Likestillingsloven § 5. Lik lønn for arbeid av lik verdi, beskriver hvordan kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Dere har all grunn til å være fornøyd med redegjørelsen, dette er et godt eksempel for andre virksomheter.

Likestillingsombudet ber om at disse synspunktene tas med i det videre arbeidet med å fremme likestilling i virksomheten.

På Likestillingsombudet nettsider www.likestillingsombudet.no/fremme finnes mer informasjon om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Dersom det er ønskelig med veiledning i det videre arbeidet, stiller Likestillingsombudets kontor seg til disposisjon.

Med vennlig hilsen



Kjetil Mørk
saksbehandler