

Aktivitets- og redegjøringsplikten i Agder – Hva er status og hvor går veien videre?

En gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2021 i offentlig og privat sektor

Forfattere:

Nina Jentoft og Helga Birgit Bjørnarå

Rasha Abdallah og Åsta Lovise Håverstad Einstabland, Senter for Likestilling, UiA

Rapport nr. 11-2023, NORCE Helse og samfunn



| | |
|-------------------|---|
| Prosjekttittel: | Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Agder – Hva er status og hvor går veien videre? En gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2021 i offentlig og privat sektor. |
| Prosjektnummer: | 105972-2 |
| Institusjon: | NORCE Norwegian Research Center AS |
| Oppdragsgiver(e): | Senter for likestilling, UiA |
| Lisens | CC BY 4.0 |
| Gradering: | Åpen |
| Rapportnr.: | 11-2023, NORCE Helse og samfunn |
| ISBN: | 978-82-8408-287-5 |
| Antall sider | 30 |

Nina Jentoft
Prosjektleder

Trond S. Mydland
Kvalitetssikrer

Forord

NORCE Norwegian Research Centre og Universitetet i Agder (UiA) ved Senter for likestilling har samarbeidet om dette studiet. Studiet er finansiert med midler fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) . Senter for likestilling ved UiA ønsket en kartlegging av likestillingsredegjørelser i Agder for 2021.

Oppdraget kommer på bakgrunn av at alle arbeidsgivere i Norge har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen jf. likestilling- og diskrimineringsloven. Fra 1. januar 2020 ble loven skjerpet, både i bestemmelsene om aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette arbeidet. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) skal følge opp at alle virksomheter følger loven. Bufdir har utarbeidet en veileder for arbeidet. Det er både interesse og behov for å få et kunnskapsgrunnlag for hvordan denne plikten følges opp.

Agder er en region som tidligere har ligget bak landsgjennomsnittet på flere faktorer som en rapporterer på vedrørende likestillings- og mangfolds-situasjonen i regionen (<https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2017/01/Likestillingsmonitor-2008-2015-low.pdf>). Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er ment å være et likestillingsverktøy for å fremme likestilling. De er derfor interessant å se hvordan ARP følges opp av virksomhetene på Agder.

Vi vil takke for at vi ble valgt til å utføre denne kartleggingen og håper det bare er starten på et langvarig samarbeid rundt likestillings- og mangfoldstudier i Agder. Det har vært et spennende arbeid. Takk til Senter for likestilling for et godt samarbeid.

Prosjektleder,
Nina Jentoft, mars 2023

Innhold

| | |
|---|----|
| Forord | 3 |
| 1. Innledning | 5 |
| 1.1 Oppdraget..... | 5 |
| 1.2 Om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) | 5 |
| 1.3 Status for likestillingsredegjørelser | 9 |
| 1.4 Kartleggingens mål og problemstilling | 10 |
| 1.5 Rapportens disposisjon..... | 10 |
| 2. Metode og data | 11 |
| 2.1 Vurdering av redegjørelsene..... | 12 |
| 2.2 Analyse og resultater: Kartlegging av redegjørelsene for kommunene, fylkeskommunen og statsforvalter | 14 |
| 3. Kartlegging av redegjørelsene for fem utvalgte bedrifter | 17 |
| 3.1 Hvordan skal vi arbeide videre med likestilling og ARP på Agder? Gir ARP mer likestilling? | 18 |
| 3.2 Best case – Hva kan vi lære? | 19 |
| 4. Utviklingsmodell for systematisk arbeid på likestillingsfeltet og ARP | 28 |
| Referanser | 30 |

1. Innledning

1.1 Oppdraget

NORCE Norwegian Research Centre og Universitetet i Agder (UiA) ved Senter for likestilling (SL), har samarbeidet om denne kartleggingen. SL ønsket en status av likestillingsredegjørelsene i Agder for 2021, og innspill til hvordan man videre kan arbeide med å øke fokuset og aktivitetene rettet mot likestilling, inkludering og mangfold i virksomhetene i Agder for på den måten å bedre likestillingen i vår region. Senteret ønsker å innhente kunnskap som kan brukes til opplæring, veiledning og kompetanseheving i regionen, med vekt på gode eksempler og suksessfaktorer i ARP-arbeidet.

Regionplan Agder 2030 har som ett av sine hovedmål å bidra til bedre levekår i befolkningen. Likestilling spiller inn på individers og familiers levekår og er derfor et viktig premiss for å oppnå nettopp dette.

Oppdraget kommer på bakgrunn av at alle arbeidsgivere i Norge etter likestillings- og diskrimineringsloven har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Fra 1. januar 2020 ble loven skjerpet, både i bestemmelsene om aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette arbeidet. Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 24 har hele offentlig sektor en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i all sin virksomhet. Denne plikten omtales som likestillingsplikten for offentlig sektor, eller bare LOS-plikten. I vår rapport ser vi utelukkende på aktivitets og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere, (ARP) og ikke LOS-plikten som retter seg mot offentlig sektors utadrettede virksomhet. Vi redegjør mer for ARP i neste avsnitt.

SL har finansiert denne studien og har i tillegg lagt inn betydelig egeninnsats for at vi, tross begrensede økonomiske rammer, kunne kartlegge og dokumentere dette arbeidet i denne rapporten.

1.2 Om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

«Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeidet aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering».

Denne generelle aktivitetsplikten er beskrevet i kap. 4, §26, første ledd i likestillings- og diskrimineringsloven.

Den konkretiserte aktivitetsplikten slår inn om du er en offentlig arbeidsgiver, en privat arbeidsgiver med over 50 ansatte, eller hvis en av arbeidslivets parter har krevet dette i virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte. Man skal følge den konkrete arbeidsmetoden som står beskrevet i §26 bokstav a–d i likestillings og diskrimineringsloven.

Bufdir har utarbeidet en grundig veileder om hva plikten innebærer og hvordan firetrinnsmodellen kan anvendes. Firetrinnsmodellen er metodikken som anvendes for å kunne svare ut redegjørelsene i henhold til ARP-krav. Veiledning med ulike maler og opplysningsvideoer er tilgjengelig på deres nettsider. Se https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/ Alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. For arbeidsgivere i private virksomheter med færre enn 50 ansatte, stiller loven litt mindre omfattende krav til aktivitet. Mindre virksomheter har bare plikt til å dokumentere arbeidet som er gjort, men er ikke omfattet av redegjørelsesplikten.

Offentlige myndigheter og kommunene skal, som de private virksomhetene som er omfattet av ARP, redegjøre for hva som gjøres for å fremme likestilling og ikke-diskriminering, og for hvordan det arbeides med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Resultatene av arbeidet som er oppnådd skal vurderes, og det skal opplyses om forventninger til videre arbeid. Det vil si at alle offentlige virksomheter omfattes av ARP.

Aktivitetsplikten

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Arbeid som nevnt i bestemmelsens §25, andre ledd i likestillings- og diskrimineringsloven, skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter. Det er viktig å understreke at arbeidet skal dokumenteres.

Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg. Virksomhetene som er omfattet av redegjørelsesplikten skal arbeide etter firetrinnsmetoden:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a–c

Nytt i den forsterkede plikten er at arbeidsgivere, som en del av bokstav a, også skal gjøre en lønnskartlegging og en kartlegging av ufrivillig deltid annet hvert år. Det er i tillegg gjort en utvidelse knyttet til hvilke diskrimineringsgrunnlag/områder arbeidsgiverne skal jobbe med i form av at kjønnsbasert vold, samt sammensatt diskriminering (altså diskriminering på flere grunnlag samtidig), er lagt til. Per i dag omfattes følgende grunnlag: Kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon. Arbeidsgiverne skal også arbeide for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering og sammensatt diskriminering.

Vurderingen av risiko og hindre skal gjøres på følgende områder: Rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv. I forarbeidene understrekes det at dette ikke er en uttømmende liste og at arbeidsgiver gjerne også kan vurdere andre områder. Et område som nevnes i forarbeidene som aktuelt å se på, er hvem som får tilgang til kompetansehevende tiltak.

Redegjøringsplikt i to deler

Alle virksomheter som arbeider etter metodikken i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 bokstav a–d, skal redegjøre for to ting: faktisk tilstand for kjønnslikestilling i virksomheten og arbeidet de har gjort i for å oppfylle aktivitetsplikten. Redegjørelsen skal gis i årsberetning eller annet offentlig dokument. Hvis redegjørelsen gis i annet offentlig dokument, må det henvises til i årsberetningen.

Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling: Arbeidsgiverne skal gjøre en kartlegging av kjønnslikestillingen i virksomheten. Årsaken til at det kun er kjønn som er med i denne tallbaserte redegjørelsen, har sin forklaring i personvern hensyn. Publiseringen skal ikke vise individuelle lønnsopplysninger. Forholdstall mellom kvinners og menns lønn vil ikke være en lønnsopplysning. Figuren under er hentet fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og viser hvordan kartleggingen kan gjennomføres samtidig som det tas høyde for personvern opplysninger. Virksomhetene må være spesielt oppmerksomme når det er under fem personer i en stillingskategori/lønnskode.

| | | |
|--|-------------------------------|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Flere enn 5 menn og kvinner: | 2-5 menn og/eller kvinner: | 1 mann og 1 kvinne: |
| Kan oppgi kroner eller forholdstall | Må oppgi forholdstall* | Må omtale forskjell i tekst |

Det er mange grunnlag virksomhetene skal jobbe med, som det ikke er anledning eller mulighet til å telle, som for eksempel seksuell orientering. Følgende elementer skal, som et minimum, være med i likestillingsredegjørelsen: Kjønnsbalanse i virksomheten, resultatene av lønnskartleggingen (iht. aktivitetsplikten) fordelt på kjønn, resultatene av kartlegging av ufrivillig deltid, kartlegging av deltid, andel midlertidig ansatte og andelen i foreldrepermisjon.

Lønnskartlegging skal foregå hvert annet år og må inneholde følgende:

- Kartleggingen skal være basert på kvantitative data og alle ansatte skal med (månedslønn eller årslønn i heltidsekvivalenter).
- Arbeidsgiver skal dele inn lønnskartleggingen i stillingsgrupper eller annen hensiktsmessig inndeling
- Lønnskartleggingen skal være basert på sammenligning mellom lønnsopplysninger (gjennomsnitt) mellom kvinner og menn i de respektive stillingsgruppene
- Det skal oppgis andel menn og kvinner i hver kategori
- Det skal gjøres kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi
- Alt arbeidsvederlag skal med (fastlønn, bonus, goder etc.). Dette kan oppgis sammen, eller hver for seg.
- Resultatene av kartleggingen skal offentliggjøres i anonymisert form.

De ansatte skal sikres mulighet til å delta i vurderingen av hvilke grupper som skal i hvilken stillingskategori. På nettsidene til Bufdir finnes både veiledning, maler og skjema for hvordan kartleggingen kan gjennomføres i tråd med ARP.

Del 2: Redegjørelse for arbeidet med å oppfylle aktivitetsplikten: I del to av redegjørelsesplikten skal arbeidsgiver redegjøre for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten § 26 bokstav a–d og hvordan likestillingsarbeidet er systematisert i virksomheten. Dette betyr altså en beskrivelse av hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene og områdene som er nevnt tidligere. Det stilles krav til at redegjørelsen skal ligge i årsberetningen eller være et offentlig tilgjengelig dokument.

1.3 Status for likestillingsredegjørelser

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har en veilednings- og oppfølgingsfunksjon når det gjelder ARP. De har etter forarbeidene i loven, en dialogpreget tilnærming i veiledningen, og kan gi anbefalinger. Da vil virksomheten bli bedt om å korrigere eller utdype mangler i redegjørelsen, hvis tilfellet er at det er behov for det. Kontrollfunksjonen som LDO har, innebærer at ombudet kan gjennomføre oppfølgingsbesøk hos virksomhetene. Hvis LDO mistenker brudd på ARP, er det Diskrimineringsnemnda som skal vurdere klagen etter diskrimineringsombudsloven § 8 (<https://www.diskrimineringsnemnda.no/hjem>)

På et webinar 9. september 2022 arrangert av EY med tittelen: «ARP – Har det gitt oss mer likestilling?» deltok LDO. På seminaret ga LDO signaler om at de i første omgang prioriterte støtte og dialog fremfor kontroll da skjerpelsene er nye og bedriftene vil trenge tid til å tilpasse seg. I 2021 tok imidlertid LDO noen stikkprøver i tre kommuner, tre fylker og tre bedrifter med nedslående resultater. Ingen av disse virksomhetene oppfylte minimumskravene.

Likestillingscenteret ønsket å vite mer om hvordan det sto til med likestillingsaktivitetene og likestillingsredegjørelsene i Innlandet, og gikk systematisk til verks. Vi viser til studiet: Likestillingsredegjørelser i Innlandet (Sund og Karlsen 2022) som er en gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2020 for alle kommuner, fylkeskommunen og Statsforvalteren i Innlandet. Studiet ble gjennomført første året etter at ARP ble skjerpet. Resultater viser at alle offentlige myndigheter har et forbedringspotensial når det gjelder å oppfylle lovens krav til aktivt likestillingsarbeid og videre redegjørelse for dette arbeidet.

Likestillingscenteret har vurdert redegjørelsene basert på den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling og hva virksomhetene gjør for å oppfylle plikten. Redegjørelsene er vurdert ut fra følgende kategorier: (a) God redegjørelse, (b) Godt på vei med redegjørelse, (c) Store mangler ved redegjørelse, og (d) Ingen redegjørelse. De skriver videre at en «god redegjørelse» i kartleggingen oppfyller lovens minimumsbestemmelse. En god redegjørelse kan derfor inneholde svakheter og ikke representere en ideell redegjørelse. I deres kartlegging har kun én av virksomhetene i utvalget en god likestillingsredegjørelse. Funnene viser at alle offentlige myndigheter har et forbedringspotensial for å oppfylle lovens krav i henhold til ARP.

1.4 Kartleggingens mål og problemstilling

Denne kartleggingen har to formål. Vi ønsker (A) å gjøre en kartlegging av likestillingsredegjørelsene i Agder, etter samme lest som for Innlandet. Siden vi har begrensede økonomiske rammer for arbeidet vil vi følge malen som ble benyttet av Sund og Karlsen (2022, s. 6–7) når vi sjekker likestillingsredegjørelsene for kommunene i Agder, Agder fylkeskommune og Statsforvalteren i Agder. Vi vil i vårt arbeid også inkludere fem tilfeldig valgte bedrifter. Videre vil vi (B) trekke frem gode eksempler som kan være nyttige for virksomhetene å se til i kommende redegjørelser.

Studiet har følgende forskningsspørsmål:

- I hvilken grad imøtekommer kommunene kravene i ARP?
- Hvilke diskrimineringsgrunnlag tas frem?

Kartleggingen i (A) vil svare på disse to spørsmålene. Videre vil et forskningsspørsmål være:

- Hva skal være Agders mål for likestillingsarbeidet og ARP, og hvordan kan vi arbeide sammen for å nå disse målene?

Tredje forskningsspørsmål er utviklingsorientert. Målet er å gi noen råd for hvordan vi kan oppnå et aktivt forhold til likestillingsarbeidet i virksomheter og gjennom dette arbeidet imøtekomme kravene som stilles i ARP.

1.5 Rapportens disposisjon

Denne rapporten er disponert som følger: I kapittel 2 gis en kort metodebeskrivelse, mens vi i kapittel 3 presenterer resultatene fra kartleggingen. I kapittel 4 presenteres flere utdrag og eksempler som vi ønsker å bruke videre for å gi noen råd til hvordan Senter for likestilling (SL), i samarbeid med regionale aktører og virksomheter, kan arbeide for å imøtekomme lovkravene i ARP.

2. Metode og data

Denne kartleggingen baserer seg på offentlig og private virksomheters årsberetninger for 2021. Dette er offentlige dokumenter som ofte er tilgjengelige på virksomhetens nettsider. Disse er gjennomgått med formål å finne ut om ARP-plikten er oppfylt. Vi har gått igjennom årsberetningene til alle Agder-kommunene (25), Agder fylkeskommune og Statsforvalteren i Agder. Vi har i presentasjonen av kartleggingen skilt mellom offentlige og private virksomheter med bakgrunn i at de er en del av den offentlige forvaltningen og har et særlig ansvar for å oppfylle lovkrav og retningslinjer. I tillegg har vi tilfeldig valgt ut fem bedrifter i denne gjennomgangen. Til sammen utgjøre dette 32 årsberetninger.

For å få tilgang til årsberetningene har vi søkt etter årsberetning for 2021 på hjemmesiden til de offentlige virksomhetene. I de tilfellene vi ikke har funnet årsberetningen på hjemmesiden, har vi tatt direkte kontakt med virksomheten og fått denne tilsendt. Vi har funnet eller mottatt årsberetning for samtlige virksomheter. De private virksomhetene er kontaktet direkte, da noen av rapportene ikke lå ute offentlig slik kravet tilsier.

Vi har sett til malen fra Likestillingscenteret når det gjelder poenggivning og illustrasjoner, dokumentert i Sund og Karlsen (2022), i dette arbeidet. Grunnlaget for vår vurdering av virksomhetens aktiviteter og redegjørelser om likestilling er årsberetningene, eller andre dokumenter som er vist til i årsberetningen. Dersom dette ikke er funnet i følgende dokumenter blir det heller ikke vurdert da det ikke oppfyller lovkravet. Vår gjennomgang og vurdering av virksomhetene, sier kun noe om hvordan virksomhetene redegjør for likestilling. Det er altså ikke nødvendigvis en vurdering av det faktiske arbeidet med likestilling.

Vi har vurdert redegjørelse for tilstand for kjønnslikestilling og hvordan det arbeides med likestilling hver for seg, og samlet i følgende kategorier:

- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen redegjørelse

(Sund og Karlsen 2022, s. 3).

2.1 Vurdering av redegjørelsene

Som nevnt over følger vi oppsettet til Sund og Karlsen (2022) og det er brukt en enkel koding for om redegjørelsen oppfylder lovkravene. Kodingen som omhandler tilstand for kjønnslikestilling, er som følger:

Poeng Tilstand for kjønnslikestilling

| | |
|---|---|
| 1 | Oversikt over kjønnsbalanse i virksomheten for alle ansatte |
| 1 | Totalt antall/andel menn og kvinner som jobber deltid |
| 1 | Andel kvinner og menn som er midlertidig ansatt |
| 1 | Oppgitt antall/andel uker foreldrepermisjon som er tatt ut av menn og av kvinner |
| 1 | Resultater av lønnskartlegging*, oppgitt forskjell i menn og kvinners lønn totalt i virksomheten, i prosent eller kroner |
| 1 | Resultater av lønnskartlegging*, oppgitt forskjell i menn og kvinners lønn på flere nivåer i virksomheten, i prosent eller kroner |
| 1 | Kartlegging av ufrivillig deltid*, oppgitt andel av menn og kvinner blant deltidsansatte som oppgir at de jobber ufrivillig deltid. |

Tabell 1: Poeng for tilstanden for kjønnslikestilling. * må gjøres minimum annen hvert år. Maksimalt 7 poeng.

Kodingen som omhandler hvordan det arbeides med likestilling, ser slik ut:

Poeng Hvordan det arbeides med likestilling

| | |
|---|---|
| 1 | Retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder for å ivareta hensynene i daglig drift og personalpolitikk (Eksempler på for eksempel målsetninger, programerklæringer, måltall, strategi, planer, visjoner) |
| 1 | Opplysninger om operasjonalisering herunder arbeidsmetode, for eksempel struktur for arbeidet, samarbeidsformer, møteplasser, innhentet kompetanse. |
| 1 | Vurdering av resultat og forventninger (beskrivelse av resultat og forventninger for mer enn ett område under 11–17) |

Beskrivelse av og opplysninger om planlagte og gjennomførte tiltak som gjelder:

| | |
|---|--|
| 1 | Rekruttering. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt |
| 1 | Lønns- og arbeidsvilkår. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt |
| 1 | Forfremmelse og utviklingsmuligheter. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt |
| 1 | Tilrettelegging. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt |
| 1 | Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt |
| 1 | Forebygging av trakassering. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskriminerings-grunnlag, evt. generelt |
| 1 | Eventuelt andre tiltak. Omtale av innhold i tiltak for mer enn ett diskrimineringsgrunnlag, evt. generelt |

Tabell 2: Poeng for hvordan det arbeides med likestilling. Maksimalt 10 poeng.

En god samlet redegjørelse må både redegjøre for tilstand kjønnslikestilling og gir en god redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling.

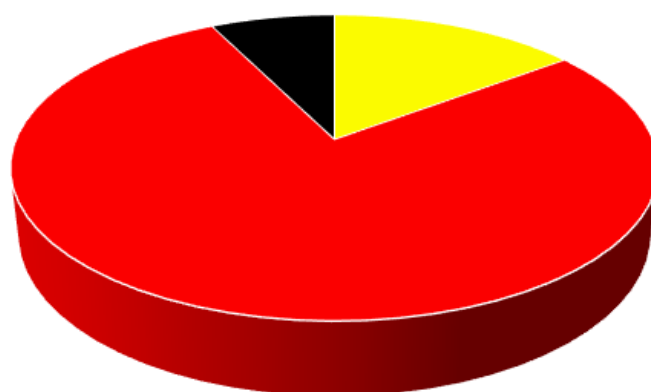
Poeng Poengsum redegjørelse for hvordan det arbeides med likestilling

| | |
|-------|--------------------------------|
| 16–17 | God redegjørelse |
| 9–15 | Godt på vei med redegjørelse |
| 1–8 | Store mangler ved redegjørelse |
| 0 | Ingen omtale |

2.2 Analyse og resultater:

Kartlegging av redegjørelsene for kommunene, fylkeskommunen og statsforvalter

Til sammen har vi gjennomgått årsberetningene for 27 offentlige virksomheter. I kakediagrammet under ser vi hvordan disse fordeler seg på «god redegjørelse» (grønn), «godt på vei med redegjørelsen» (gul), «store mangler ved redegjørelsen» (rød) og «ingen omtale» (svart).



- God redegjørelse
- Godt på vei med redegjørelse
- Store mangler ved redegjørelse
- Ingen omtale

Agderregionen har tradisjonelt skåret lavere enn landsgjennomsnittet på ulike indikatorer for likestilling. Det har vært stort søkelys på å styrke arbeidet med likestilling i regionen gjennom hele 2000-tallet. Det var derfor interessant å se om dette ville gi seg utslag i denne kartleggingen i Agder sammenliknet med for eksempel Innlandet. Imidlertid finner vi at status for likestillingsredegjørelsene er noe svakere enn for Innlandet, til tross for at ARP-kravene har fått virke enda ett år når vi gjennomfører vår kartlegging. Ingen tilfredsstillende minimumskravet (god redegjørelse), selv om statsforvalter, fylkeskommune og de to største kommunene har redegjørelser som nesten når dette målet. Disse fire virksomhetene er godt på vei med sine redegjørelser og det er lite som skal til for at de innfrir minimumskravene. Den store gruppen bestående av nesten alle kommunene har store mangler ved redegjørelsene (og ligger mellom 1–8 poeng). To av kommunene har ingen redegjørelse i sin årsberetning, og vi finner heller ikke at det henvises til et annet dokument. I kun seks av årsberetningene står ARP nevnt eksplisitt, og det kan derfor sies å være et betydelig forbedringspotensial blant de offentlige virksomhetene.

Som nevnt i kapittel 1 er det gjort en utvidelse knyttet til hvilke diskrimineringsgrunnlag/områder arbeidsgiverne skal jobbe med. Per i dag omfattes følgende grunnlag: Kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon. Arbeidsgiverne skal også arbeide for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering og sammensatt diskriminering. Sammensatt diskriminering hentyder til at flere diskrimineringsgrunnlag kan opptre samtidig. Sammensatt diskriminering må ses i sammenheng med hvordan sosiale faktorer som klasse, kjønn, rase, etnisitet, seksuell orientering og funksjonsevne virker sammen og skaper forskjellige former for sosial ulikhet, sårbarhet og diskriminering.

Flere av de offentlige virksomhetene er nylig sertifisert innen sertifiseringsordningen «Likestilt arbeidsliv», og har valgt ut fire av totalt syv områder som deres prioriterte fokusområder. Ingen dekker alt, og oppsummert synes kjønn, nedsatt funksjonsevne og foreldrepermisjon å være diskrimineringsgrunnlag som oftest trekkes frem. De fleste av kommunene får en svært lav poengskår og det er i hovedsak i del 1 at de henter sine poeng. Lønnsversikt og kartlegging av ufrivillig deltid er det få som har med i 2021, men det kreves bare annen hvert år, og vi kan derfor ikke konkludere med at dette ikke vil bli gjort.

Svært få gjennomfører firetrinnsmodellen helt ut (identifisere, analysere, iverksette og evaluere), men noen svært få viser god kunnskap og forståelse av metoden. Se illustrasjon av modellen under (Hentet fra Bufdirs veileder på nett):

Aktivitetsplikt - slik gjør dere det

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering skal følge en fire-trinns metode. Alle trinnene skal gjennomføres i løpet av året, men dere må ikke gjøre alt på en gang.



Arbeidsmetode: a) kartlegge og undersøke, b) analysere, c) iverksette tiltak, og d) vurdere resultater.

I kapittel 4 vil vi blant annet komme nærmere inn på likestillingsredegjørelsene som vi tenker gir gode eksempler på bruken av metoden.

3. Kartlegging av redegjørelsene for fem utvalgte bedrifter

Vi har gjennomgått årsrapportene til fem private virksomheter. De representerer store virksomheter, målt i omsetning og ansatte. Alle har en lokal forankring og hovedkontor i Agder. Disse er fordelt på en industrivirksomhet, en bygg- og anleggsentreprenør og tre fra tjenesteytende næringer, både rettet mot husholdningene og næringslivet. Det er et lite utvalg, så vi gjør en stikkprøve for å få en indikasjon på likestillingsredegjørelsene i de store private virksomhetene. I kakediagrammet under vises hvordan disse fordeler seg på «god redegjørelse» (grønn), «godt på vei med redegjørelsen» (gul), «store mangler ved redegjørelsen» (rød) og «ingen omtale» (svart).

Ingen tilfredsstillende minimumskravet (god redegjørelse), men det er heller ingen som mangler redegjørelse. To virksomheter er godt på vei med sine redegjørelser. Det bør nevnes at en av disse virksomhetene fikk 15 av 17 poeng i score, og det var marginalt som manglet for at denne virksomheten hadde bestått minimumskravene. Vi mener denne likestillingsredegjørelsen kvalifiserer for en «best case». Tre virksomheter havner i kategorien hvor det er store mangler ved redegjørelsene. I to av fem årsrapporter nevnes ARP eksplisitt, og begge disse virksomhetene er sertifisert i sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv. De private virksomhetene leverer absolutt best på del 1 i rapporteringskravene til ARP. Som for de offentlige virksomhetene ser vi et stort forbedringspotensial.



3.1 Hvordan skal vi arbeide videre med likestilling og ARP på Agder? Gir ARP mer likestilling?

Hensikten til ARP er å få til mer utviklingsrettet og metodisk arbeid i virksomhetene for å fremme Likestilling, Inkludering og Mangfold (LIM). De senere årene har det vært en stor økning i krav til rapportering av ikke-finansielle data i virksomhetenes årsberetninger/regnskap. Det er stor forskjell på ressurser, kompetanse og kapasitet i kommunene og bedriftene og skillet går ofte mellom små og store virksomheter. Selv om de aller fleste måtte ha gode intensjoner, viser vår kartlegging at disse rapporteringskravene oppleves som for arbeidskrevende å imøtekomme. Gjennomgangen av redegjørelsene for de mindre kommunene kan peke i retning av at det er behov for støtte i arbeidet med redegjørelsene. Bevisstheten om ARP synes å være varierende i kommunene, men er avgjørende for å svare ut redegjørelsen.

Årsberetningene vi har lest vitner om at offentlige og private virksomheter har litt ulikt fokus, men bare et fåtall synes å arbeide strukturert med feltet. Vår gjennomgang viser at det fort blir krevende å imøtekomme ARP om en ikke har et bevisst forhold til systematisk likestillingsarbeid over tid. De utslagsgivende faktorene synes å være forankring og eierskap hos ledelsen og i styringsdokumentene, organisering av arbeidet og utforming av planer for gjennomføringen. Det kommer til uttrykk slik i en av redegjørelsene med best score:

«Arbeidet med Likestilt arbeidsliv er forankret i våre mål og strategier, i våre verdier og i en egen handlingsplan. Vårt hovedmål er å være en ansvarlig arbeidsplass som jobber for et likestilt og inkluderende arbeidsliv uten noen form for diskriminering. Alle styrte dokumenter finnes i vårt kvalitetssystem og er nedfelt blant annet i personalhåndboka og relevante prosedyrer, og policyer.» (Hennig-Olsen Is)

I et utviklingsperspektiv illustrerer dette at det er viktig å arbeide med å forankre ARP hos ledelsen av virksomhetene og bidra til forpliktende arbeid for å ivareta ARP-kravene. Det vil være behov for å tydeliggjøre gevinsten av å sikre mangfold blant de ansatte, og gi like betingelser og karrieremuligheter på arbeidsplassen.

ARP har eksistert i flere år, men kravene har blitt ytterligere skjerpet fordi arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering går for saktere enn ønsket. På spørsmålet om det er krav fra myndighetene eller et bredere søkelys på andre samfunnsarenaer om likestilling, inkludering og mangfold som er viktigst, vil sannsynligvis de fleste svare det sistnevnte, men kanskje trenger vi begge deler. På den ene siden må myndighetene, som LDO mer på banen, sammen med likestillingssentrene og andre fagmiljø som engasjerer seg i dette feltet. Samtidig kan krav i lov sikre aktivitet og rapportering på et minimum. Halrynjo m.fl. (2022) viser at det fremdeles er en lang vei å gå for å få reell likestilling i bedriftene. Loven skal som nevnt sikre et minimumskrav. Reell likestilling vil si at alle,

uansett gruppetilhørighet eller personlige forhold, også i praksis har like muligheter til deltakelse og utvikling i samfunnet.

LDO har så langt vektlagt arbeid med kompetanseheving og veiledning i arbeidet med ARP og håper det vil bidra til å oppnå ønskede resultater. Senter for likestilling (SL) mener det er behov for ytterligere støtte og kompetanseheving slik at flere virksomheter klarer å svare ut kravene innenfor deres rammer. Det mest krevende kapasitets- og kostnadsmessig er siste trinn i firetrinnsmodellen, altså evaluering av tiltakene. Det er også dette arbeidet som tenkes å gi best effekter for varige forbedringer og utvikling i takt med forventningene fra omgivelsene. ARP bør kunne inngå som en naturlig del av HMS-arbeidet, da verktøyet og diskrimineringsgrunnlagene vil ha betydning for arbeidsmiljøet, og arbeidsmiljøet vil på samme måte kunne gi utslag på diskrimineringsgrunnlag. Det vil være effektiviserende å ta i bruk allerede kjente og etablerte systemer fremfor å utarbeide nye.

Arbeidet må forankres i virksomhetens toppledelse eller i policydokumenter og bør involvere alle ledd i organisasjonen. Her bør virksomheter også se ARP-arbeidet i sammenheng med god personalpolitikk, samt muligheten for å beholde eller rekruttere nye medarbeidere. Omdømme er blitt et stadig viktigere konkurransefortrinn i takt med økt bevissthet på miljø, inklusiv økologisk og sosial bærekraft. Bevissthet og aktivt arbeid med ARP vil kunne styrke virksomhetenes omdømme og gi konkurransefortrinn ved å tiltrekke seg kompetanse.

3.2 Best case – Hva kan vi lære?

Vi har valgt oss ut flere virksomheter som vi mener representerer gode eksempler i hvordan de ulike elementene i ARP kan ivaretas. Utdragene er ikke perfekte, men er ment som eksempler det er mulig å se til. Statsforvalteren i Agder og Hennig-Olsen Is refereres ofte til, da de svarer ut kravene godt og det er lite som skal til for at de skal nå minimumskravene.

De fleste årsrapportene er offentliggjort og vil være mulig å finne på virksomhetens nettsider. For vårt formål er det viktigste å trekke frem ulike elementer som likestillingsredegjørelsene svarer godt ut. Det er noen fellestrekk ved de «beste» som vi ønsker å komme nærmere inn på her.

En egen rapport vedlagt årsberetningen

Det som kjennetegner de beste redegjørelsene i Agder er at det er utarbeidet en egen redegjørelse som ligger for seg selv, for eksempel på virksomhetens nettside. Den må vises til i årsberetningen/styrets årsrapport, for at dette skal være tilfredsstillende. På den ene siden kan en tenke at det er bra om likestillingsredegjørelsen ligger i årsberetningen/styrets årsrapport. Da ville kanskje flere lese den. Et alternativ er selvsagt

å lage en kortversjon i årsberetningen/årsrapport for så å vise til en separat likestillingsredegjørelse, slik disse virksomhetene har gjort, og det kan ha sine fordeler. Rapporten kan gi en mer helhetlig og bred gjennomgang av likestillingsarbeidet. Her kan det imidlertid være litt forskjell mellom offentlig og privat sektor. I privat sektor er erfaringsmessig styrets årsrapport kortere enn årsberetningen til for eksempel for en kommune.

Struktur/disponering

De beste redegjørelsene bruker samme disponering som ARP. I omtalen av ARP på nettet, står det listet opp hva en skal rapportere på, om firetrinnsmodellen etc. Virksomhetene som skriver gode redegjørelser, har benyttet tilnærmet samme disposisjon. Fordelen med det er at det sikrer at en redegjør for det som kreves. Del 1 er lettest å imøtekomme, mens del 2 krever mye mer arbeid og struktur for å imøtekomme.

Virksomhetene er sertifisert i ordningen Likestilt arbeidsliv

Dette underbygger at en trenger fokus over tid og kompetanseheving på dette området for å imøtekomme kravene i ARP. I tillegg kjennetegner virksomhetene som leverer gode redegjørelser at de er av en viss størrelse og at de har en forankring i toppledelsen knyttet til likestillingsarbeidet.

Arbeidet med Likestilling, Inkludering og Mangfold (LIM) er godt forankret i virksomhetens policy.

Arbeidet med LIM er godt forankret i ledelsen hos Statsforvalteren. I tillegg er det utarbeidet en likestillingspolicy. Hennig-Olsen Is har gjort noe tilsvarende. Arbeidet er organisert gjennom utvalg der ansattes representanter deltar, noe som sikrer både forankring i ledelsen og involvering av ansatte. Det skjer i alle ledd blant annet ved at representanter fra hver fagavdeling deltar i LIM-utvalget. I Statsforvalterens redegjørelse står det blant annet:

«Vi har eget samarbeidsutvalg (SAMU). Her møter arbeidsgiver, hovedverneombud og tillitsvalgte. SAMU skal ivareta medbestemmelse i henhold til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven § 7-2. SAMU har månedlige møter, gjennomført også i 2021. Her drøftes saker som sykefravær, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, avvik, samt eventuell orientering om varslingssaker. Det skrives referat fra møtene i SAMU som er tilgjengelige for alle ansatte. Embetet har også et likestillings-, inkluderings- og mangfoldsutvalg (LIM-utvalget). I LIM-utvalget møtes representanter for hver fagavdeling.»

Hennig-Olsen Is har også organisert arbeidet i en arbeidsgruppe der tillitsvalgte og hovedverneombudet deltar. De skriver følgende i sin redegjørelse:

«For å oppnå hovedmålet er det opprettet en egen arbeidsgruppe for likestilt arbeidsliv, samt utarbeidet en handlingsplan frem mot 2023 (steg 1) og 2026 (steg 2). Arbeidsgruppa er satt sammen av representanter fra ledelsen, tillitsvalgte, samt hovedverneombud og bærekraftsansvarlig.» (Hennig-Olsen Is)

Begge likestillingsredegjørelsene har et godt språk, og benytter gode illustrasjoner/tabeller. Det er lite eller ingen feil i talloppsett og prosentregning.

Arbeid med diskrimineringsgrunnlagene

Flere gode redegjørelser hadde gjort et arbeid med å gå inn i de ulike diskrimineringsgrunnlagene, uten at en enkelt redegjørelse kan sies å ha dekket alle områdene godt nok. Kommunene ser likevel ut til å ha en høy bevisst knyttet til arbeid med heltid, trakassering, vold og trusler. Resultatene viser at det er store variasjoner i hvordan kommuner arbeider med ARP. En del av årsberetningene nevner ikke ARP og har ikke et bevisst forhold til innhold eller metodikk. Kommune kan likevel ha tiltak som kan tenkes å fremme likestilling. Tiltakene kan ha en begrenset effekt dersom arbeidet ikke er godt forankret og iverksatt i alle ledd i organisasjonen. Det forutsetter at det etableres strukturer, styring og systemer som understøtter ARP-metodikken.

Andre virksomheter har et aktivt forhold til ARP, god kjennskap til metodikken og har utviklet systemer for å understøtte denne. Det som kjennetegner disse virksomhetene er høy grad av forankring og eierskap hos ledelsen, en organisering som sikrer at ARP-arbeidet er kjent og iverksatt i alle ledd i organisasjonen og rutiner/policy som understøtter et systematisk arbeid. I gjennomgangen har vi trukket ut noen utdrag, eksempler og elementer som kan trekkes frem til inspirasjon for å svare ut de ulike diskrimineringsgrunnlagene.

Kommunene som gjør et aktivt arbeid på disse områdene, kan også vise til gode resultater, slik dette utdraget illustrerer.

Deltid

«Arendal kommune har jobbet grundig og målrettet med å øke andelen heltidstilsatte, særlig de siste 5 årene. Fra 2017 til 2022 har andelen deltidstilsatte i helse og omsorg blitt redusert fra 74 % til 56 %. Det er mer enn 300 flere heltidstilsatte i Arendal kommune nå sammenlignet med da vi startet.» (Arendal kommune)

Tiltak noen av kommunene trekker frem for å få ned andelen deltid er f.eks. å utarbeide en årsturnus.

«Som en del av kommunes heltidsprosjekt er det fra 2022 innført årsturnus (rullerende arbeidsplan) ved virksomhet Omsorg. Dette er et tiltak for å øke stillingsstørrelse og antall

heltidsansatte blant turnusansatte. Det arbeides videre med å innføre årsturnus også ved andre virksomheter med turnus.» (Froland kommune)

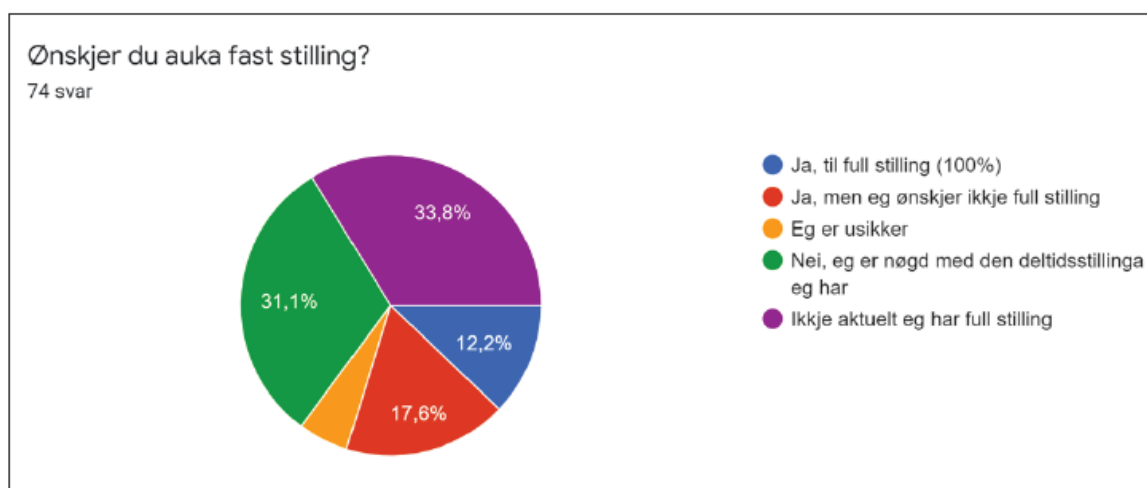
Kartlegging av ufrivillig deltid

Annethvert år skal virksomhetene redegjøre for andelen ufrivillig deltid i sin virksomhet, noe som kan løses slik Kvinesdal har gjort:

«I februar 2021 ble en kartlegging av uønsket deltid gjennomført i forbindelse med kommunens medarbeiderundersøkelse. 74 av totalt 583 deltakere oppga at de ønsker seg større fast stilling. 39 svarte at de er villig til å endre arbeidssted, -tid eller jobbe på tvers av virksomheter for å få en større stilling. 18 svarte at 100 % stilling hadde passet best for dem. Kartlegging følges opp i forbindelse med rekrutteringsprosesser og direkte i virksomhetene. Ny kartlegging skal gjennomføres i begynnelsen av 2023.» (Kvinesdal kommune)

I sin redegjørelse viser Åseral kommune hvordan de har gått frem for å kartlegge ufrivillig deltid i sin kommune:

«I 2021 sendte vi ut spørsmål om heiltid-/deltidsstillinger. Vi fekk inn 74 svar. Av dei som svarte var det 33,8 % som allereie har full stilling, 31,1 % ønskte ikkje auka stilling så dei er nøgd med den stillingsstorleiken dei har og 17,6 % som ønsker auka, men ikkje full stilling. 12,2 % ønsker å auke si stilling til 100 %. Gjennom samarbeid mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde har nokon av dei tilsette fått auka si faste stilling.» (Åseral kommune)



Lønn og arbeidsvilkår

Annethvert år skal virksomhetene gjennomføre en lønnskartlegging der lønnsnivå og eventuelle forskjeller oppgis.

I eksempelet under svarer Statsforvalteren på kravene om lønnskartlegging og deler inn i kategorier etter arbeid som har lik verdi. Eksempelet illustrerer også hvor enkelt det er å utlevere individuelle lønnsopplysninger, og at det derfor er viktig å være bevisst. Kategori

7 burde f.eks. vært utelatt av hensyn til personvern. Virksomhetene må være spesielt oppmerksomme når det er under fem personer i en stillingskategori/lønnskode.

| Betegnelse på rapporteringskrav | Antall kvinner | Andel kvinner | Antall menn | Andel menn | Årslønn kvinner | Årslønn menn | Andel kvinners lønn av menns lønn |
|---------------------------------------|----------------|---------------|-------------|------------|-----------------|--------------|-----------------------------------|
| Totalt i virksomheten | 120.0 | 68.6 % | 55.0 | 31.4 % | 627 485.0 | 656 543.0 | 95.6 % |
| Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef | 4.0 | 50.0 % | 4.0 | 50.0 % | 947 501.0 | 1 079 194.0 | 87.8 % |
| Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir | 8.0 | 66.7 % | 4.0 | 33.3 % | 890 614.0 | 823 127.0 | 108.2 % |
| Kategori 3: Saksbehandler 1 | 63.0 | 65.6 % | 33.0 | 34.4 % | 627 632.0 | 640 345.0 | 98.0 % |
| Kategori 4: Saksbehandler 2 | 44.0 | 78.6 % | 12.0 | 21.4 % | 552 872.0 | 562 366.0 | 98.3 % |
| Kategori 5: Kontorstillinger | 1.0 | 50.0 % | 1.0 | 50.0 % | 516 100.0 | 516 100.0 | 100.0 % |
| Kategori 6: Fagarb. stillinger | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | 0.0 | |
| Kategori 7: Lærlinger | 0.0 | 0.0 % | 1.0 | 100.0 % | 0.0 | 104 730.0 | 0.0 % |

Definisjon på ulike stillingsnivåer i tabellen over:

- Kategori 1: statsforvalter, ass. Statsforvalter, fylkeslege og direktører
- Kategori 2: ass. direktører, ass. fylkeslege, spesialrådgiver og fagdirektører
- Kategori 3: senioringeniører, sjefsingeniør, overingeniør og seniorrådgivere
- Kategori 4: rådgivere
- Kategori 5: konsulenter
- Kategori 6: fagarbeidere
- Kategori 7: lærlinger

Lønnsnivået for kvinner ligger fortsatt under lønnsnivået til menn. Sammenligner vi med 2020, ser vi at det totalt i virksomheten har vært en økning i lønnsnivået til kvinner i forhold til menn, fra 91,5 % i 2020 til 95,6 % i 2021.

I redegjørelsene trekker flere kommuner frem at lønnsfastsettelsen skjer i henhold til tariff og at lønnspolitikken skal bidra til at kvinner og menn likebehandles. En kommune som har valgt et noe utradisjonelt grep som følge av rekrutteringsutfordringer og -behov formulerer det slik.

«Spesielt har kommunen i en periode opprettet et tiltak hvor sykepleiere og vernepleiere som ansettes i Risør kommune får lønn tilsvarende minst åtte års lønnsansiennitet ved oppstart. Sykepleieryrket er svært kvinnedominert, og dette kan sånn sett sees på som et tiltak som bidrar til mindre lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker.» (Risør kommune)

Arbeid og familieliv

Balansen eller kombinasjonen mellom arbeid og familieliv nevnes i liten grad i redegjørelsene. I den grad det nevnes så er det i forbindelse med graviditet og oppfølging. Det er i liten grad fokus på farsrollen og kombinasjonen av denne med et familieliv. Flere av kommunene peker på tiltak som livsfasepolitikk som viktig uten at det nødvendigvis knyttes opp til arbeid og familieliv, til tross for at det er to sfærer de fleste arbeidstakere vil bevege seg mellom i store deler av yrkeslivet. Et eksempel som viser overføringsverdien seniorpolitikken kan ha til livsfasepolitikk og tilrettelegging mellom arbeid og familieliv er følgende:

«Som en del av arbeidet med å få ned sykefraværet i kommunen arbeides det med å utvikle kommunens seniortiltak til en mer omfattende livsfasepolitikk. Arbeidet må sees i sammenheng med "Likestilt arbeidsliv"-sertifisering og varslet strategi for å rekruttere og beholde sykepleiere. Alle gravide arbeidstakere følges opp av nærmeste leder og i samarbeid med Agder Arbeidsmiljø IKS når det er relevant.» (Arendal Kommune)

En av de private virksomhetene vi har sett på har formulert følgende tiltak i sin tiltaksplan.

«Tilby hjemmekontors-løsninger for ansatte med omsorgsansvar.» (Sparebanken Sør)

Det vil kunne gjennomføres i f.eks. deler av offentlig sektor, spesielt der det ikke er behov for tett kontakt med tjenestemottaker.

I kvinnedominerte yrker kan også organiseringen av tjenestetilbudet begrense arbeidsgivers handlingsrom når det gjelder tilrettelegging for arbeid og familieliv. Det fremstår som om det kan være noe enklere å få til i stillinger som ikke krever brukerkontakt.

Tilrettelegging

Statsforvalteren og Hennig-Olsen Is har i tillegg gode redegjørelser som også omhandler diskrimineringsgrunnlagene knyttet til religion og livssyn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne og kjønnsidentitet/uttrykk. Utdragene under kan være gode eksempler på tiltak virksomhetene kan la seg inspirere av:

«Vi flyttet inn i nytt bygg høsten 2020. I arbeidet med utformingen av det nye bygget har krav om universell tilrettelegging vært sentralt, og det var tett kontakt underveis med entreprenør og designer for å ivareta dette. Bygget er i dag tilpasset de behov personer i rullestol, med nedsatt syn og/eller hørsel har. Ergonomisk utstyr er innkjøpt for de som har hatt behov for det. Vi sitter nå i åpent landskap, men ansatte som har hatt behov for egen skjerming på kontor har fått tilbud dette.» (Statsforvalteren)

Nedsatt funksjonsevne

Det er noe variasjon i redegjørelsene når det kommer til å beskrive hvordan det arbeides med nedsatt funksjonsevne. Flere av virksomhetene skriver i liten grad om nedsatt funksjonsevne som diskrimineringsgrunnlag. En del beskriver de fysiske rammene og mulighetene for tilrettelegging ved deres virksomhet i mer generelle formuleringer.

Eksemplet vi ønsker å trekke frem beskriver en god forståelse av diskrimineringsgrunnlaget der kommunen inntar et løsningsperspektiv med vekt på ressurser og restarbeidsevne hos den enkelte arbeidstaker. Kommunen påpeker videre at det er vanskelig å vurdere måloppnåelse da rapportering på antall ikke er mulig:

«Det arbeides godt med tilrettelegging og omplassering slik at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan bruke sin restarbeidsevne fremfor uførhet. Froland kommune har ansatte med nedsatt funksjonsevne, men har ikke registrert opplysninger om ansattes nedsatte funksjonsevne eller funksjonshemminger. Ved god tilrettelegging kan en redusert funksjonsevne likevel innebære full arbeidsevne. Det er derfor ikke mulig å rapportere på antall.»

Seksuell trakassering

I arbeidet for å hindre trakassering og forebygge seksuell trakassering vil prinsipper, retningslinjer, planer og varslingsrutiner være en forutsetning. I eksemplet under ser vi hvordan kommunen har løst det gjennom systematisk arbeid forankret i styringsdokumenter og formålsklæringen og iverksatt gjennom rutiner som er tilpasset driften i den enkelte virksomhet:

«Kvinesdal kommune har egen policy og prosedyre for forebygging og håndtering av mobbing, trakassering og utilbørlig adferd. I formålsklæringen heter det at alle ansatte i Kvinesdal kommune skal behandles med respekt og verdighet. Mobbing og trakassering aksepteres ikke. De mest sentrale lovgrunnlagene er arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Kommunen har også en overordna rutine for håndtering av vold og trusler, i tillegg har virksomhetene egne rutiner som er tilpasset driften og behov.»
(Kvinesdal kommune)

En annen kommune har sørget for at varslingsystemet er kjent og tilgjengelig for de ansatte gjennom enkle grep:

«Varslingsrutiner og varslingsknapp er tilgjengelig i kommunens kvalitetsløsning (EQS).»
(Lillesand kommune)

Rekruttering

Flere virksomheter har en bevisst strategi for å tiltrekke seg kompetanse og mangfold. Statsforvalteren peker på kompetanseheving hos ledergruppen som et tiltak som kan

bidra til å redusere risiko for diskriminering. Hennig-Olsen Is, som benytter seg av rekrutteringsbyrå, fremhever viktigheten av at byrået er kjent med deres standarder.

«Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Det er utarbeidet ny tekst om mangfold og tilrettelegging. Teksten er løftet opp og fremstår mer tydelig i annonsen. Vi annonser også i flere kanaler, bla. nå også på Finn.no, og vi jobber med en film som skal brukes i rekrutteringen av nye medarbeidere. Som et tiltak for å redusere risiko for diskriminering i ansettelser, er ledergruppen i gang med obligatorisk kurs i mangfoldsledelse.» (Statsforvalteren)

«Utarbeide policy (rutiner) for å sikre strukturerte rekrutteringsprosesser ved ordinære ansettelser. HOI bruker bemanningsbyrå i mange rekrutteringsprosesser, og vi må sørge for at de anvender vår interne standard strukturerte rekrutteringsprosesser.» (Hennig-Olsen Is)

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Flere av kommunene ser verdien av utviklingsmuligheter og oppfordrer sine ansatte til å foreta utradisjonelle valg. Det er blant annet flere kommuner som deltar i prosjektet «Menn i helse» for å fremme en bedre kjønnsbalanse i sine tjenester.

Religion, livssyn og etnisitet

Religion, livssyn og etnisitet er lite omtalt som diskrimineringsgrunnlag i virksomhetenes redegjørelser. De fleste virksomheter redegjør for rutiner eller policy for utlysningstekst og innhold der det uttrykkes at virksomhetene ønsker å gjenspeile befolkningen eller at alle kvalifiserte oppfordres til å søke uavhengig av kjønn, alder, kulturell bakgrunn eller funksjonsevne.

Statsforvalteren har imidlertid gjort en analyse i tråd med metodikken i ARP og identifisert forhold som kan gi risiko for diskriminering:

«Vår arbeidsplass bør etterstrebe mer mangfoldighet med hensyn til etnisitet og personer med nedsatt funksjonsevne. Vi ser at våre språkkrav, inkludert å beherske begge målformer, kan fremstå ekskluderende i forbindelse med rekruttering» (Statsforvalteren).

Statsforvalteren har gått inn i analysen og søkt etter løsninger. De har innført obligatorisk kurs i mangfoldsledelse som et tiltak som kan bidra til å redusere risiko for diskriminering i ansettelser og ledergruppen er i gang med kurset.

Agder fylkeskommune har gjort tilsvarende øvelse gjennom systematisk arbeid ved å gjennomføre en SWOT-analyse for å identifisere risikoområder som følges opp gjennom tiltak og handlingsplan.

Sammensatt diskriminering

Sammensatt diskriminering omtales i mindre grad når virksomhetene rapporterer om at de jobber med de ulike diskrimineringsgrunnlag. Det fremkommer ikke i redegjørelsene vi

har gjennomgått hvorvidt diskrimineringsgrunnlagene ses i sammenheng. Det kan være hensiktsmessig å innarbeide dette i analysedelen når virksomhetene skal analysere ARP-arbeidet. Det er få virksomheter som omtaler sine analyser, men det er usikkert om det er fordi det ikke er gjennomført analyser av risikoer som hindrer diskriminering. Det er også noe mangelfull rapportering på hvordan virksomhetene vurderer risiko og årsaker til diskriminering, eventuelt en analyse av hvilke tiltak som kan motvirke eller forebygge diskriminering. På analysedelen utmerker Statsforvalteren og Hennig-Olsen Is seg med gode redegjørelser. Vi må derfor konkludere med at det er et stort forbedringspotensial på dette punktet og at analysedelen i metodikken utpeker seg som den delen som vektlegges minst.

4. Utviklingsmodell for systematisk arbeid på likestillingsfeltet og ARP

Denne kartleggingen har avdekket at vi trenger et utviklingsarbeid for å sette sterkere søkelys på arbeidet med ARP-metodikken og gevinstene som kan oppnås gjennom bruk av verktøyet. Målsettingen er i den andre enden er å få mer likestilling på Agder. Vi bør etterstrebe og ligge tett på eller over landsgjennomsnittet på Statistisk Sentralbyrås likestillingsindikatorer.

Vi vil foreslå to løp, ett som retter seg mot kommunene og ett løp mot bedriftene.

Modell 1 – for systematisk likestillingsarbeid og rapportering i kommunene

Senter for likestilling (SL) leder arbeidet i regionen og det vil være frivillig for kommunene å delta. Tilbudet må selges inn spesielt til de mindre kommunene uten tilstrekkelig kapasitet og/eller kompetanse.



Det foreslås en workshop i hver av de tre personalnettverkene i Agder. Her sitter HR-ansvarlige eller HR-rådgivere fra kommunene, henholdsvis fra Lister, Knutepunkt Sørlandet og Østre Agder. Hensikten er todelt, hvor den ene er forankring av ARP, da kartleggingen viser at mange av kommunene ikke imøtekommer denne i dag. Den andre er å få til en samtale om hvordan en på best mulig måte kan arbeide med ARP-metodikken i kommunene, hvor hensynet til krav til aktivitet og rapportering opp mot ressursbruk blir diskutert. Basert på innspillene som kommer frem i workshopene vil Senter for likestilling lage en felles rapporteringsmal for ARP som kommunene kan bruke. Dette vil ikke minst være til hjelp for de kommunene som har kommet kortest med dette arbeidet og som kanskje opplever at de har behov for støtte til å kunne imøtekomme kravene som stilles i ARP. I tillegg til dette foreslår vi en ARP-samling annen hvert år. Denne samlingen trenger ikke begrenses til ARP, men dele eksempel på arbeid, «best-case» og så videre, knyttet til

de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Seminarer, webinarer og pilotkommuner vil også kunne gi grunnlag for erfaringsutveksling og deling av de positive gevinstene ved å ta i bruk ARP. Senteret bør derfor søke samarbeid med kommuner som ønsker å gjennomføre et utviklingsarbeid på ARP-metodikken.

Modell 2 – for systematisk likestillingsarbeid i bedriftene

Videre tenker vi en liknende fremgangsmåte for privat sektor. Senter for likestilling (SL) inviterer til et samarbeid med de tre største næringsforeningene i regionen; en i øst, en i midt, og en i vest. Formålet her er, som for kommunene, å forankre likestillingsarbeidet i toppledelsen i det private arbeidslivet/næringslivet. Det gjelder både store og små virksomheter som alle har en plikt til å arbeide for økt likestilling, selv om ikke alle omfattes av ARP. En mulig fremgangsmåte kan være å avholde en samling, for eksempel annen hvert år, i hver del av regionen, gjerne i regi av næringsforeningene. I en slik samling kan en fokusere på arbeidet med ARP, som å dele erfaringer knyttet til tiltak, hvilke effekter det eventuelt har hatt for arbeidsmiljø, rekruttering etc., men også hvordan en kan tilfredsstille kravene som stilles i ARP. Hensiktsmessigheten av å utvikle en felles mal bør tas opp i en slik samling. Siden heterogeniteten synes større blant de private virksomhetene enn de offentlige, er det ikke like opplagt at det er veien å gå. SL kan også se arbeidet i sammenheng med utarbeidelse av et Næringsbarometer og en Likestillingsmonitor for Agder og invitere til ARP-samarbeid i forbindelse med en eventuell lansering av Næringsbarometeret som gir et kunnskapsgrunnlag om behovet for regionen.

Referanser

Buudir. *Veiledningsside for aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere*. Tilgjengelig fra: https://buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/

Halrynjo, S., Kitterød, R.H., Mangset, M. og Skorge, Ø.S. (2022). *CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen av næringslivet: Hindringer og muligheter*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2022:4. <https://hdl.handle.net/11250/2984123>

Likestillingsmonitor 2008–2015. Senter for likestilling, Universitetet i Agder, 2017. <https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2017/01/Likestillingsmonitor-2008-2015-low.pdf>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Veiledningsside om aktivitets og redegjørelsesplikten*. Tilgjengelig fra: <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>

Diskrimineringsnemnda <https://www.diskrimineringsnemnda.no/hjem>

NOU 2008: 6 (2008) «*Kjønn og lønn – Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*» Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-6/id501088/>

NOU 2011:18 (2011) «*Struktur for likestilling*» Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-18/id663064/>

NOU 2012: 15 (2012) «*Politikk for likestilling*» Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/?ch=1>

Sund, F., & Karlsen, H.N. (2022). *Likestillingsredegjørelser i Innlandet. Gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2020 for alle kommuner, fylkeskommunen og Statsforvalteren i Innlandet*. Rapport 1/2022 Arbeidsliv. Likestillingssenteret Hamar. https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2022/01/2022_1_LikestillingsredegjorelserInnlandet.pdf