

gere – vi vet om flere enn hundre tusen som bare venter på en sjanse til å være en del av et arbeidsfellesskap, og til å bidra med verdifull kompetanse.

Mangfold gir høyere lønnsomhet

Ved å gi kraft til fordomsfrie rekrutteringsprosesser, øker sjansen for å lykkes med likestilling og mangfold på arbeidsplassen. Husk at det er et fortrinn å ha team med ulike erfaringer og kompetanse. Forskning viser at et mangfoldig arbeidsmiljø gir bedrifter 35 % større sjanse for lønnsomhet over gjennomsnittet for bransjen, nesten doblet sjanse for å være innovasjonsledende innenfor eget fagfelt og 70 prosent større sannsynlighet for å nå ut til nye markeder. 85 prosent av administrerende direktører sier at en mangfolds- og inkluderingsstrategi forbedrer resultatene.

Så hva venter dere på?

Plikten til å fremme likestilling og hindre diskriminering:

Loven krever at arbeidsgivere MÅ jobbe systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av lovpålagt plikt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. I tillegg er revisorer forpliktet til å kontrollere at arbeidsgivere jobber på den måten som aktivitets- og redegjørelsesplikten krever. Likestillings- og diskrimineringsombudet har som oppgave å foreta kontroller på om plikten overholdes. Hvordan plikten er arbeidet med, skal beskrives i virksomhetenes årsberetning. Mange virksomheter tar inn redegjørelsen om aktivitets- og redegjørelsesplikten i sin ESG/ bærekraftsrapport.

Dette forsterkede fokuset på likestilling gjør at mange arbeidsgivere vil ønske å få støtte til hvordan de kan åpne dørene til flere, uavhengig av etnisk bakgrunn, kjønn eller nedsatt funksjonsevne. Å jobbe systematisk gjennom flere år vil gi presis datafangst på antall tiltak som er iverksatt på hver av diskrimineringsgrunnlagene, på alle HR-områdene. Tiltak kan telles. Det kvalitative arbeidet kan kvantifiseres. Da er det like lett å snakke om likestilling som økonomi med tall. Appen som EY har utviklet for å hjelpe kundene med dette arbeidet, er et supert arbeidsverktøy.

Klart for ny runde med likestillingsrapportering

Fra 2020 fikk alle arbeidsgivere skjerpet plikt til å jobbe med å styrke likestilling og hindre diskriminering. I tillegg skal alle offentlige arbeidsgivere og private bedrifter med flere enn 50 ansatte redegjøre for arbeidet. Mange klarte ikke å innfri på første forsøk, og nå skal det rapporteres for 2021. Det finnes heldigvis hjelp å få for de som er i villrede.



Master i Public Administration (MPA)
Frødis Sund
Seniorrådgiver Likestillingscenteret
Likestillingscenteret ligger på Hamar

NHOs perspektivmelding (2018) påpeker at kvinners inntog i arbeidslivet er av de viktigste endringene i samfunnet de siste tiårene. 20 prosent av økningen i Norges bruttonasjonalprodukt siden 70-tallet tilskrives at kvinner deltar i arbeidslivet. NHO skriver også at et mer likestilt arbeidsliv vil gi

bedriftene bedre tilgang på arbeidskraft, øke produksjonspotensialet i økonomien og lette finansieringen av fremtidens velferd. Høy deltakelse i arbeidslivet er et gode for samfunnet. Altså er ikke likestilling noe man kan «ta seg råd til», men noe man ikke har råd til å la være.

En likestilt virksomhet er en bedre virksomhet. Ikke bare gir bevissthet rundt likestilling et bedre arbeidsmiljø, og flere å velge mellom når bedriften

rekrutterer. Likestillingsarbeidet er lovfestet, og virksomhetene er også pålagt å rapportere om hva de gjør for å motvirke diskriminering og styrke mangfold.

Plikt til å jobbe med likestilling

Alle arbeidsgivere, private og offentlige, har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere arbeidet som gjøres.

Hva likestilling er

Likestillings- og diskrimineringslovens §1 definerer klart og forståelig hva likestilling er:

«Lovens formål er å fremme likestilling, og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes».

Dette kalles **aktivitetsplikten**.¹ Vi kan velge å se på likestillingsarbeidet som nok en ting vi er pålagt, eller vi kan se på det som noe vi har nytte av når vi skal rekruttere nye medarbeidere, eller beholde de vi har. Uansett skal jobben gjøres, men selv om arbeidet er pålagt gjennom lov, er det viktig å bevare perspektivet om at likestilling og ikke-diskriminering er et gode i seg selv.

Fra regnskapsåret 2020 ble som nevnt likestillings- og diskrimineringsloven skjerpet, slik at alle bedrifter med femti eller flere ansatte, samt alle kommuner og statlige virksomheter, også må redegjøre om tilstanden for kjønnslikestilling og hvordan de jobber for å fremme likestilling. Også virksomheter med 20–50 ansatte må redegjøre dersom en av partene i virksomheten krever det. De nye og forsterkede kravene hever oppmerksomheten og bidrar til mer systematisk tilnærming på arbeidet med en likestilt arbeidsplass. Likestillingsredegjørelsen skal være med i årsrapport eller årsmelding, eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Likestillingssenteret har gått gjennom årsmeldinger for 2020 for alle kommuner i Innlandet, Innlandet fylkeskommune og Statsforvalteren i Innlandet, for å se hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten er ivaretatt. I alt 48 virksomheter ble undersøkt. Av disse ble bare én kommune vurdert å ha en tilfredsstillende likestillingsredegjørelse. Det er triste resultater. Nå skal arbeidet med årsrapporter for regnskapsåret 2021 ferdigstilles, og det er utvilsomt et stort forbedringspotensial. Verktøyene finnes, og de er tilgjengelig for alle. Mer om dette senere.

Firestegsmodellen

Godt arbeid krever systematikk. Aktivitetsplikten oppfylles om virksomheten følger fire steg.

- Det må undersøkes hvilke risikoer som finnes for diskriminering og hindrer likestilling
- Deretter må årsaken til risikoene finnes
- Det må iverksettes tiltak som vil motvirke diskriminering og øke mangfold
- Til slutt må resultatene vurderes

Stegene skal gjennomføres for alle diskrimineringsområder (se faktaboks om likestillingslovens formål) og for alle personalpolitiske områder. De personalpolitiske områdene som er nevnt i loven, er rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, og muligheter for å kombinere arbeid med familieliv. Virksomheten skal også redegjøre for hva som gjøres for å

forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Å identifisere utfordringer, finne årsaker, iverksette tiltak og evaluere resultat er en syklus vi bruker for de fleste problemstillinger, men altså lovpålagt syklus for likestillingsarbeid for alle arbeidsgivere.

Todelt redegjørelse

De store arbeidsgiverne har som sagt også **plikt til å redegjøre**.² Redegjørelsesplikten er delt i to. Den første delen skal vise tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten, og danne grunnlag for risikovurdering. Den andre delen skal gjøre rede for hvilke tiltak som finnes for å motvirke diskriminering og fremme likestilling, om de blir utført, og hvordan de virker.

Tilstandsrapporten

Tilstandsrapporten skal bestå av målbare, konkrete tall som i stor grad kan hentes ut av lønssystemene. Det skal oppgis kjønnsbalanse i virksomheten (hvor mange menn og hvor mange kvinner jobber i virksomheten), kartlegging av deltid fordelt på kjønn, andelen av midlertidig ansatte (fordelt på kjønn), og andelen i foreldrepermisjon, også fordelt på kjønn. Disse kartleggingene skal gjøres hvert år. Ansattes etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller seksuelle orientering anses som personsensitive opplysninger, og det skal ikke innhentes tall om dette. I de skjerpede kravene til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) fra regnskapsåret 2020, er det også pålagt å kartlegge ufrivillig deltid og lønn. Dette skal gjøres minimum hvert annet år, og det første obligatoriske året for å rapportere dette, er altså 2021.

Det er formelle krav til at lønnskartleggingen skal være basert på kvantitative data, og at alle ansatte skal omfattes av undersøkelsen. Det skal oppgis månedslønn eller årslønn, og det skal oppgis i heltid. Lønn skal blant annet kartlegges på ulike nivåer eller i stil-

1 <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§26>

2 <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§26b>

lingsgrupper som partene i fellesskap kommer frem til, og kvinners og menns gjennomsnittslønn skal oppgis opp mot hverandre i stillingsgruppene.

Planlagte og iverksatte tiltak

Del to av redegjørelsen skal inneholde oversikt over hvilke tiltak virksomheten har planlagt og iverksatt for å motvirke diskriminering og fremme likestilling. Det kan være å utarbeide planer og dokumenter, eller helt konkrete tiltak, som mat fra andre kulturer i kantina, kjønnsnøytralt språk i stillingsannonser og utlysinger, eller å tilpasse arbeidsplassen for mennesker med nedsatt bevegelse. Det kan være systematisk utjevning av asymmetriske lønnsforhold, eller å gi permisjon til mennesker med minoritetsbakgrunn slik at de kan feire sine høytidsdager. For å nevne noe. Virksomhetene må også kunne vise til om planer er gjennomført, og om de faktisk har redusert diskriminering og styrket likestilling og mangfold. Planer bidrar ikke til mer likestilling og mindre diskriminering om de ikke innlemmes i driften av virksomheten.

Tilgjengelige verktøy

Det er mange som i disse dager fullfører årsrapporten for 2021. Det kan bli en overveldende og uløselig oppgave dersom du samtidig, og nærmest på egenhånd, må finne ut hvordan det står til på likestillingsområdet i virksomheten. Er dere allerede bakpå, bør dere starte likestillingsarbeidet allerede nå, for å kunne redegjøre godt i neste årsmelding. Det stilles ingen spesifikke krav til hvor omfattende redegjørelsen skal være, men det er rimelig å anta at en stor virksomhet bør ha en grundigere redegjørelse enn en liten virksomhet.

Digital veileder

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har [utarbeidet en digital veileder](https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/)³ for hvordan virksomheter kan jobbe med likestilling. Dette er et godt verktøy for virksomheter som ikke har kommet ordentlig i gang med likestillingsarbeidet ennå. Her er det forslag om hvem som bør være med i arbeidet,

hvordan dere kan legge opp arbeidet slik at det kan fordeles ut over året, og hva som bør gjøres når.

Veilederen kan hjelpe virksomheter med å identifisere risiko for diskriminering og ulike utfordringer for likestilling. Rekruttering og lønn er et område hvor risiko for diskriminering lett oppstår. Skjer rekruttering ofte gjennom bekjente? Er det uklart hva som skal til for å få forfremmelse? Dette kan være kilder til begrenset mangfold. Har vi registrert negative holdninger mot religiøse minoriteter, kvinner eller skeive hos oss? Er vi en arbeidsplass tilrettelagt for personer med funksjonsvariasjoner? Har vi deltidsansatte som ønsker å jobbe mer? Gjør vi det vanskelig å kombinere arbeid og familieliv? Dette er eksempler på spørsmål fra veilederen til Bufdir.

Rekrutterer ikke bredt nok?

Et mulig tiltak dersom virksomheten definerer det som en risiko at de ikke rekrutterer bredt nok, er å se på hvordan man bør utforme stillingsannonser med tekst, bilder, hvor og hvordan annonsere og promotere stillingsannonnene. Bruker vi ord som er unødvendige og kan virke skremmende på ellers godt kvalifiserte søkere? Hvordan vurderes søkerne, lages det kriterier for utvelgelse slik at et mangfold av kandidater kommer til intervju? Gjennomføres intervjuene i universelt utformede lokaler? Er intervjumalene utformet slik at alle kandidater blir spurt om de samme tingene? Er det på forhånd snakket om hvordan vi møter de som kommer til intervju med hijab, i rullestol eller er transperson? Uansett hvilke tiltak som iverksettes, er det viktig at de bidrar til å motvirke de identifiserte utfordringene, og helst er konkrete nok til å måle effekten av disse. Sørg for å forankre tiltakene.

Hvordan måle resultatene?

Å vurdere resultatene av likestillingsarbeidet kan gjøres på ulike måter. Noen av tiltakene kan måles og tallfestes. Er kjønnsforskjellene i lønn mindre enn i fjor? Er det færre som jobber deltid? Har fordelingen av foreldrepermisjon

endret seg siden sist virksomheten undersøkte? Hvor mange tiltak har vi gjennomført?

Andre tiltak kan være vanskeligere å se effekten av, men vi kan alltid spørre de det gjelder, gjennom medarbeidersamtaler eller undersøkelser. Husk å ivareta personvern underveis, ikke spør om hvor mange skeive som har opplevd trakassering, eller tell opp hvor mange med funksjonsvariasjoner som er ansatt i virksomheten. Redegjør aldri for sensitive opplysninger som helsetilstand som begrunnelse for deltid.

Dette er noen eksempler på hva du kan gjøre for å ivareta aktivitets- og redegjørelsesplikten i virksomheten, men det er på ingen måte en fullstendig liste. Ulike virksomheter har ulike utfordringer, og må selv finne ut av hvor skoen trykker.

Bufdir har gode maler for å redegjøre for arbeidet. De ligger tilgjengelig til fri bruk for alle som ønsker å komme i gang med godt likestillingsarbeid og innfri kravene i loven. I tillegg finnes flere fagmiljø du kan kontakte, og få hjelp av. Likestillingsentrene har tilgjengelig kompetanse. Undersøkelsen fra Innlandet viser at de fleste virksomheter trenger litt hjelp. Og husk at ikke alt må gjøres på én gang. Lykke til med arbeidet!

Håndheving av loven om aktivt likestillingsarbeid

Det er Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) som har ansvar for å veilede og følge opp likestillingsredegjørelsene. Dersom LDO ikke finner at redegjørelsen fyller minimumskravene for redegjørelse i § 26 a i likestillings- og diskrimineringsloven, har de myndighet til å klage virksomheten inn for Diskrimineringsnemnda. Diskrimineringsnemnda har myndighet til å vedta tvangsmulkt.

³ https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/